

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
SECRETARÍA DE SALUD





 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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. METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR SDS 2024:.....	9
6. RESPONSABLE:.....	10
7. ABREVIATURAS:.....	10
8. GENERALIDADES:.....	11
9. RECURSOS ASIGNADOS:.....	12
10. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES:.....	12
10.1. RESULTADOS OBTENIDOS DEL SIDEAP:.....	12
10.2. DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA POR FORMS:.....	16
11. EJE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR:.....	22
13. INDICADORES:.....	28
14. SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2024:.....	28
15. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2024:.....	28
16. CONTROL DE CAMBIOS:.....	30

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 / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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

José 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

Rebeca Verano Alarcón
 Profesional Especializado - 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:	
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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 humanas de los servidores, de acuerdo con el diagnóstico aplicado para dar respuesta íntegra a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de seguimiento y evaluación permanente, orientado a mejorar estas necesidades identificadas y las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de las personas, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

Propendiendo por una especial atención con enfoque poblacional, diferencial y de género entorno a la gestión del 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 a través del fortalecimiento de las competencias del talento humano, así como el fortalecimiento de la gestión y la transparencia 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:	
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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



De igual forma, 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 de la Función Pública DASCD.

En ese sentido, el Plan aportará al propósito 1 del Plan de Desarrollo “Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política”, en su numeral 4 “Completar la implementación de un modelo de salud pública con enfoque poblacional – diferencial, de género, participativo, resolutorio y territorial que aporte a la modificación de los determinantes sociales de la salud”.

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 2024. 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			
SECRETARÍA DE SALUD	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	9
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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 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 reflejada en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.
- Propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida del equipo humano, teniendo en cuenta que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas

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 / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

políticas de dirección del talento humano para el logro de los objetivos propuestos de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad corporativa.

- Optimizar los recursos asignados para lograr las proyecciones institucionales, armonizando las actividades de bienestar tanto internas como externas, de tal forma que permita evidenciar la optimización y asignación de los recursos de la entidad de forma equitativa y eficiente.
- Afianzar los valores institucionales con acciones de fortalecimiento que contribuyan a una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social y calidad en la gestión institucional de conformidad con el Plan Estratégico de la SDS y el Código de Integridad, promoviendo el respeto, la probidad, la solidaridad y el trabajo en equipo.
- 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 todos 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: 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 / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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 492 de 2019 *“Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”* establece en el Artículo 6. Bono navideño. Refiriendo que 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. Asimismo, 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. Circular 002 del 15 de mayo del 2014: Promueve la inclusión de hijos e hijas mayores de 18 años que se encuentran en condición de discapacidad y que dependen económicamente de sus padres, para el otorgamiento de bonos navideños.
6. 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 su segunda parte cuenta con un título denominado **“ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO”**, el cual en el Título 10 trata del Sistema de Estímulos, los cuales a continuación, se hace referencia a algunos de los artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que constituyen una guía esencial para el presente plan, los cuales se relacionan:

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).

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 / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).



ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los 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.

7. **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).
8. 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

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 / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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.

9. Circular 016 del 2017 mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar de las entidades distritales.
10. Circular 008 del 2018 mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar de las entidades distritales.
11. 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.
12. 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.

ACUERDOS LABORALES: La administración de la Secretaría Distrital de Salud y las organizaciones 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.

5. METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR SDS 2024



El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2024 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 distritales y nacionales. 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, 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,

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 / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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. Así mismo, se formularon preguntas asociadas a los intereses y expectativas frente a las actividades del Plan de Bienestar 2024.

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 10 de noviembre al 22 de noviembre de 2023.

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 por trescientos veintitrés (323) personas, de un total de quinientos ochenta y tres (583) servidores públicos activos con corte al 21 de noviembre de 2023, equivalente a un cincuenta y cinco por ciento (55%) del talento humano vinculado en planta de la Entidad.

CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PERIODO DE PRUEBA
488	54	28	13

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

6. RESPONSABLE:



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

7. ABREVIATURAS

SDS: Secretaría Distrital de Salud.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

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 / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

8. 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”

PLAN INSTITUCIONAL.



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, y los resultados de la medición del clima laboral, los cuales constituyen elementos de muestreo Institucional que permiten impactar la calidad de vida de trabajadores en todas sus dimensiones.

Con base en lo anterior, 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 y clasificar fácilmente la destinación de recursos públicos en desarrollo de cada uno de los ítems que a continuación se describen:

- **Plan de Bienestar:** Incluye actividades relacionadas en aspectos recreativos, deportivos, artísticos, culturales y salud. La financiación de la educación formal dirigida a los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos establecidos para su otorgamiento.
- **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

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 / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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.

9. RECURSOS ASIGNADOS:

Plan de Bienestar:

- **Rubro de Funcionamiento:** – Requerimiento 020. 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 noventa y cinco millones quinientos tres mil (\$595.503.000) pesos Mcte.
- **Rubro de Inversión:** 003-051000_7824. 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 setenta y nueve millones seiscientos setenta y un mil (\$ 279.671.043) pesos Mcte.

Programa de Incentivos:

- **Rubro Incentivos Pecuniarios:** número Requerimiento 029. Dirigido a los mejores equipos de trabajo de la entidad en las categorías A y B (Primer Puesto) - Funcionamiento, por valor de veinticuatro millones tres mil (\$24.003.000) pesos Mcte.
- **Rubro Incentivos No Pecuniarios:** número Requerimiento 030. Dirigido para los mejores empleados y equipos de trabajo de la Entidad – Funcionamiento, por valor de sesenta y ocho millones quinientos ochenta mil (\$68.580.000) pesos Mcte.

Educación Formal:

- **Rubro Educación Formal:** número Requerimiento 023. Dirigido a servidores públicos, 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 catorce millones trescientos mil (\$114.300.000) pesos Mcte.

10. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS NECESIDADES

10.1. RESULTADOS OBTENIDOS DEL SIDEAP

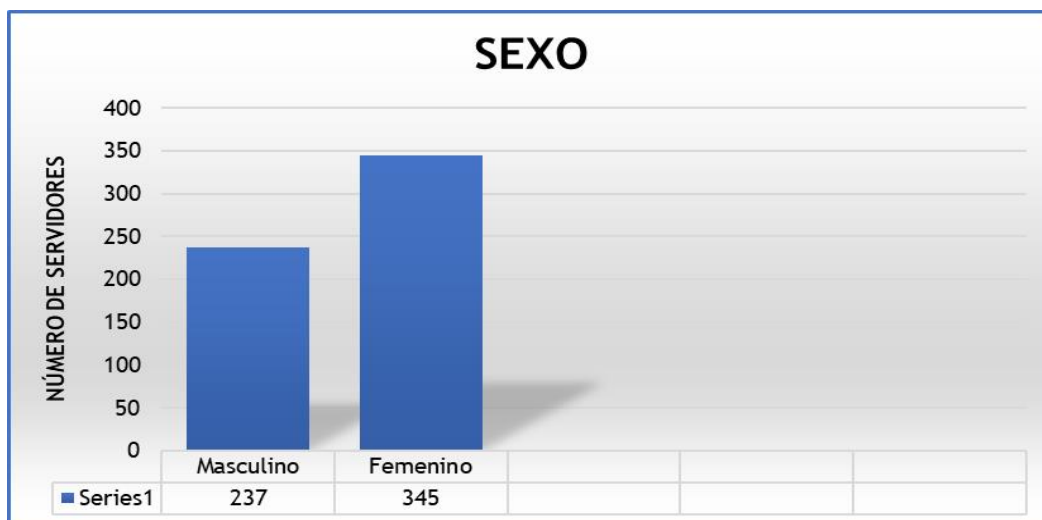
Datos Obtenidos del SIDEAP con corte al 1 de noviembre de 2023 (582 servidores)

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.

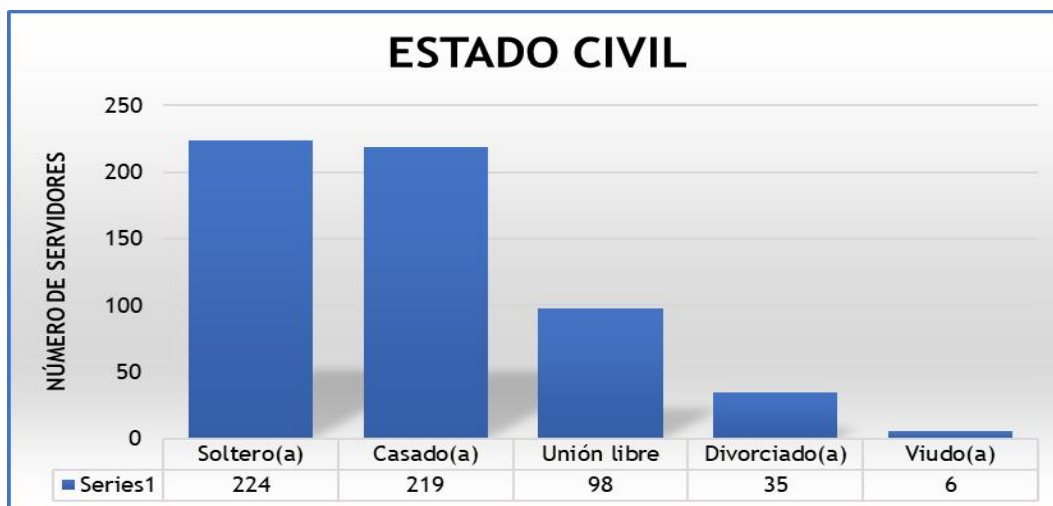
Con base en la información suministrada por el SIDEAP, se puede comprender los aspectos relacionados con el sexo del servidor(a), si presenta algún tipo de discapacidad, el estado civil, nombre de los hijos, número de documento de identidad y fecha de nacimiento de estos, así:

- Sexo:



La información suministrada por el SIDEAP precisa que 345 servidoras (59,3%) se identifican con sexo mujer y 237 servidores (40,7%) se identifican con sexo hombre.

- Estado Civil



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.

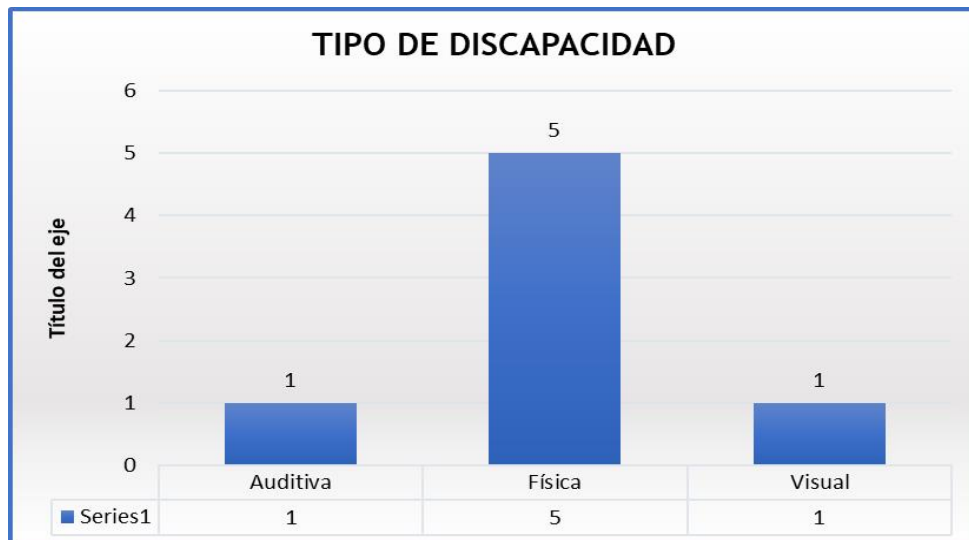
El estado civil del reporte evidencia que 224 servidores son solteros(as), correspondiente al 38,5% de la población que respondió la encuesta, el 37,6 % están casados(as) (219 servidores), un 16,8% (98 servidores) viven en unión libre, 6,0% son divorciados(as) (35 servidores) y el 1,0% (6 servidores) son viudos(as).

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



El reporte evidencia que 7 servidores (1,2%) presentan discapacidad frente a 576 servidores (99,0%) que no presentan ninguna.

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



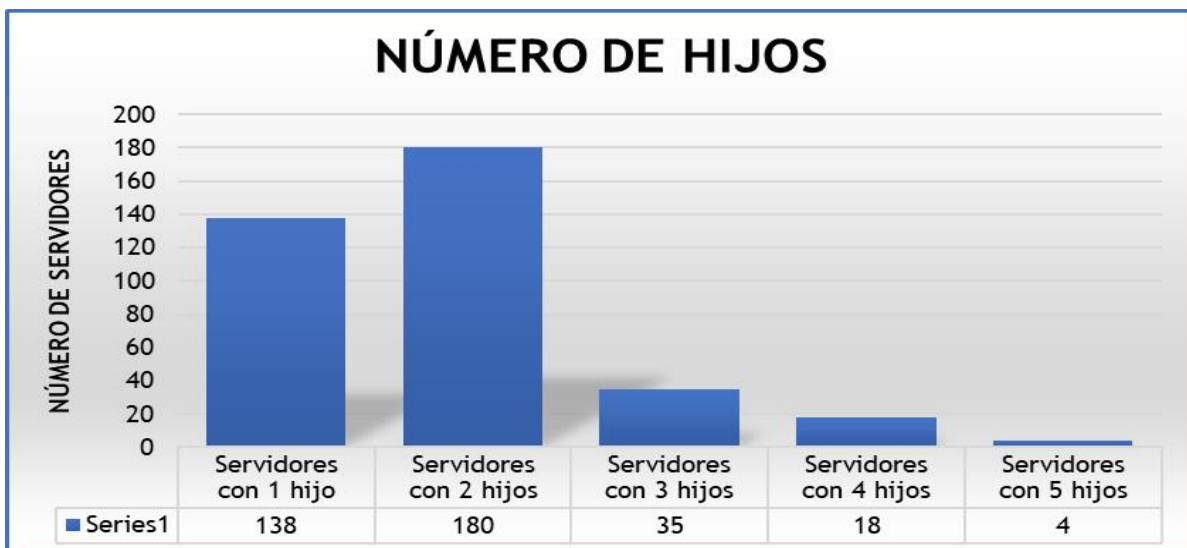
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución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

Del reporte 5 servidores refieren discapacidad física, 1 servidor refiere discapacidad auditiva, 1 servidor presenta discapacidad visual.

- Hijos:



El reporte indica que 379 (65,1%) servidores de la muestra tienen hijos y 203 personas correspondiente al 34,9 % no tienen.

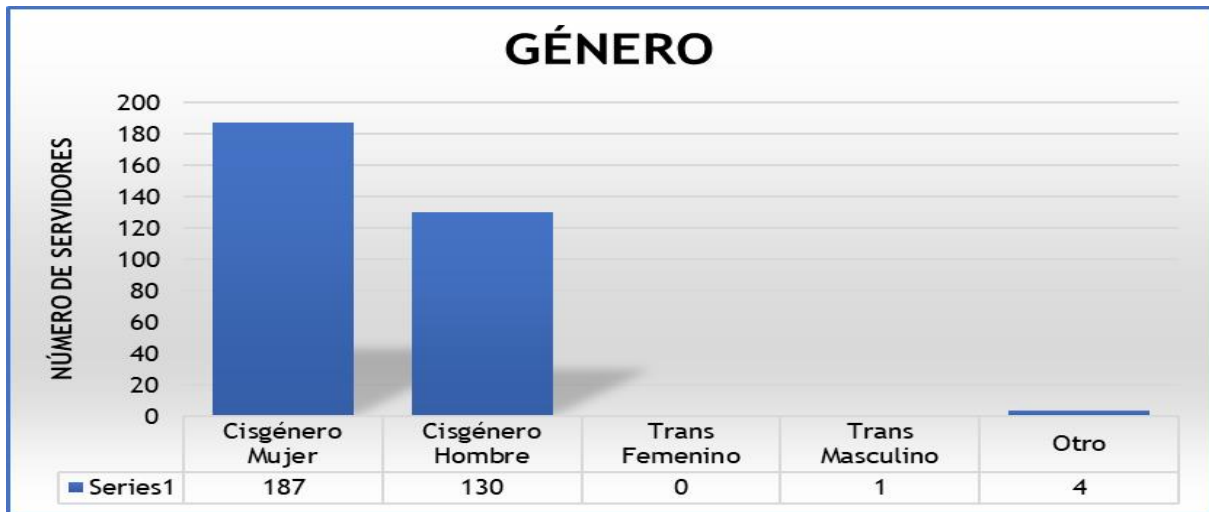


De los 379 servidores antes referidos, el 36,4% tiene un hijo, el 47,5% tiene dos hijos, el 9,2% tiene tres hijos, el 4,7% tiene cuatro hijos y el 1,1 % tiene cinco hijos.

10.2. DATOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA POR FORMS

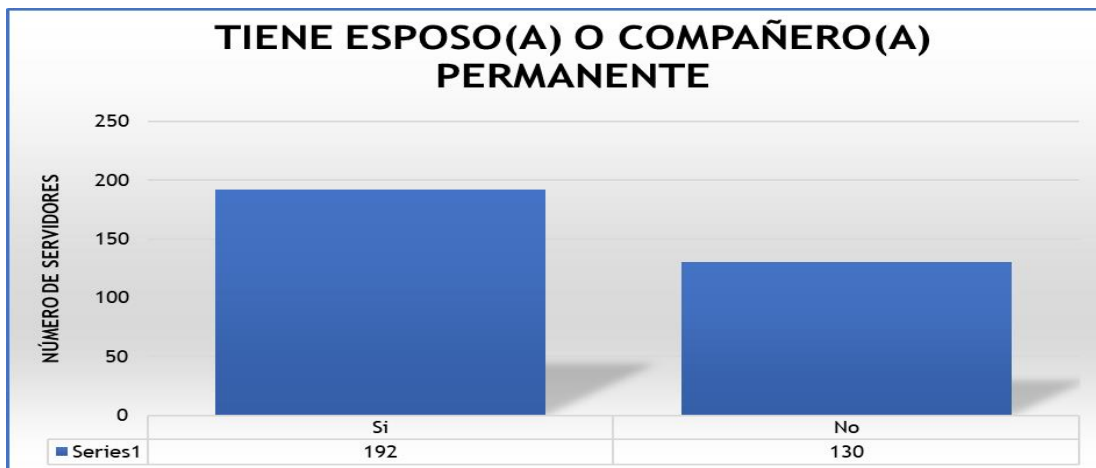
Datos Obtenidos del Formulario en Línea respondido por los(as) servidores de la Entidad con corte al 21 de noviembre de 2023 (322 respuestas)

- Género:



La encuesta precisa que 187 servidoras (58,1%) se identifican con cisgénero mujer, 130 servidores (40,4 %) se identifican con cisgénero hombre, ninguna persona (0,0%) se considera transfemenino, una persona (0,3%) se identifica con transmasculino y cuatro personas (1,2%) refieren una identidad de género diferente a las mostradas en la lista.

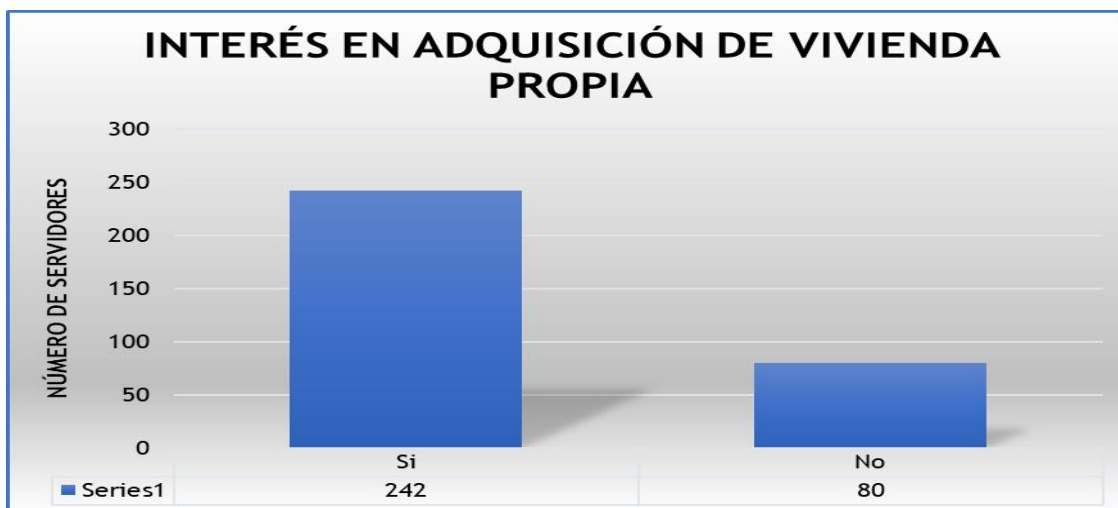
- Estado Civil



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.

El estado civil de la muestra evidencia que 192 servidores tienen esposo(a) o compañero(a) permanente, correspondiente al 59,6% de la población que respondió la encuesta, el 40,4 % son solteros (130 servidores).

- 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 242 (75,2%) servidores de la muestra están interesados en programas de adquisición de vivienda y 80 personas correspondiente al 24,8 % 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.

Los resultados indican que 221 (68,6%) servidores de la muestra tienen hijos y 101 personas correspondiente al 31,4 % no tiene.



De los 221 servidores antes referidos, el 37,6% tiene un hijo, el 51,1% tiene dos hijos, el 9,5% tiene tres hijos y el 0,5% tiene cuatro, cinco y seis hijos respectivamente.

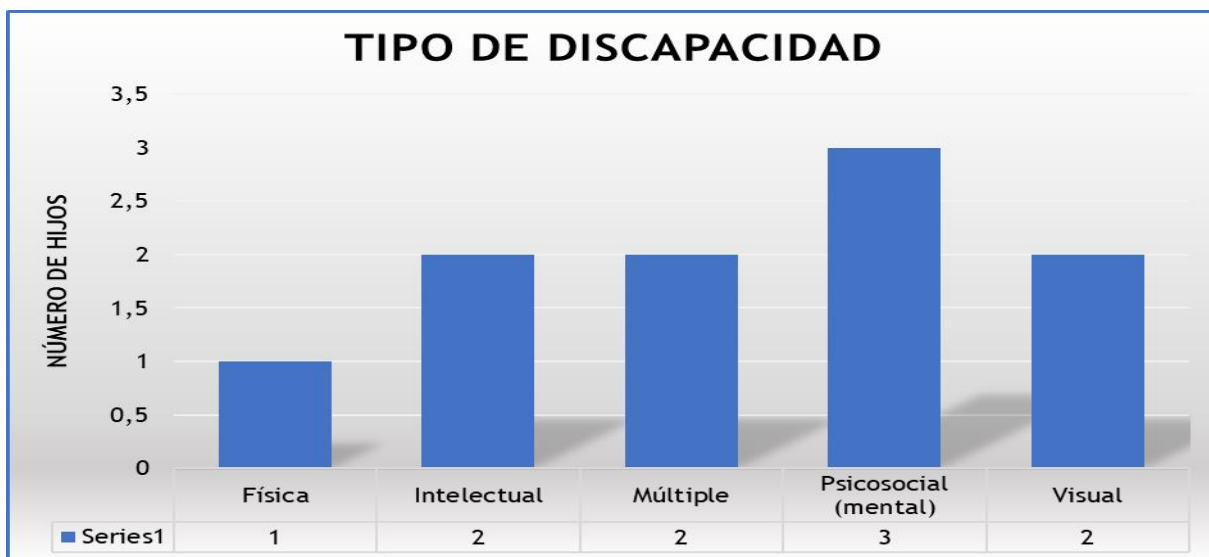
- Discapacidad: En cuanto a la discapacidad que pueden tener los(as) hijos de los(as) servidores, se puede identificar lo siguiente:



Los resultados evidencian que 10 hijos de los(as) servidores (4,5%) presentan discapacidad frente a 211 hijos de los(as) servidores (95,5%) que no presentan ninguna.

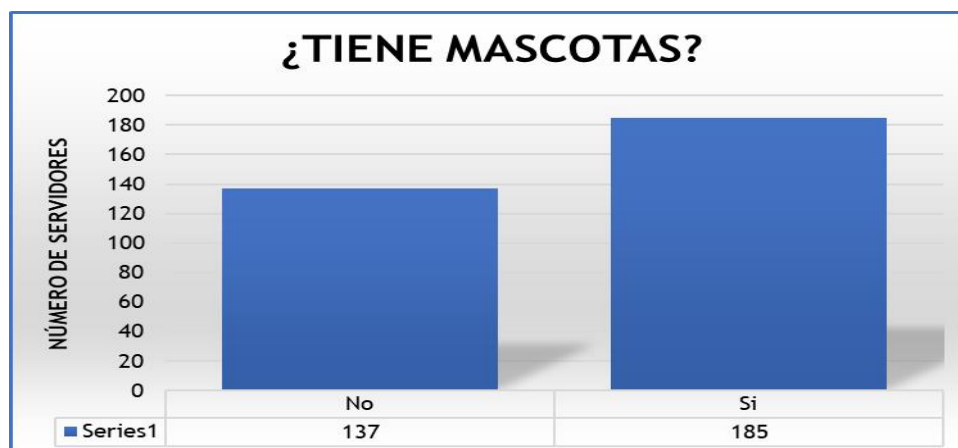
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución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

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





De los 10 hijos de los(as) servidores antes referidos, el 10,6% presenta discapacidad física, el 20,0% presenta discapacidad intelectual, múltiple y visual respectivamente, y el 30,0% presenta discapacidad psicosocial (mental).

- Mascotas:



La población que participó diligenciando el instrumento indica que cuenta con mascota, correspondiente al 57,5 %, el 42,5 restante no tiene.

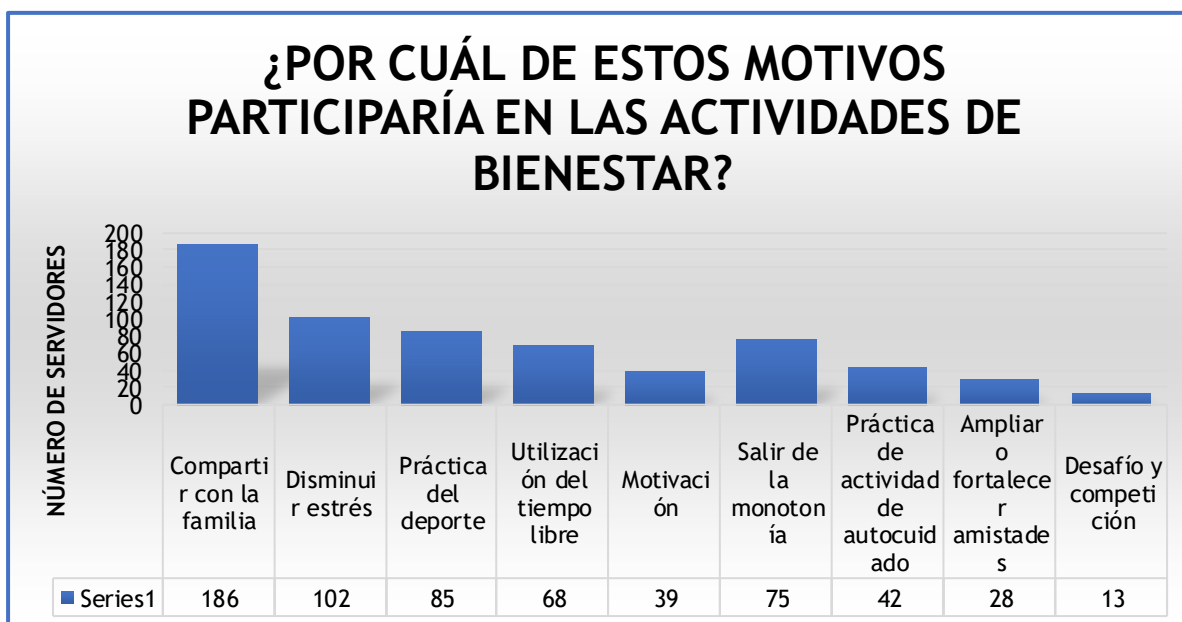
La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución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

El 46,5% de los(as) servidores cuenta con perros como mascotas, el 34,6% cuentan con gatos y el 2,1% restante tiene otro tipo de mascotas.

INFORMACIÓN SOBRE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Esta información amplía la comprensión en relación con 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.



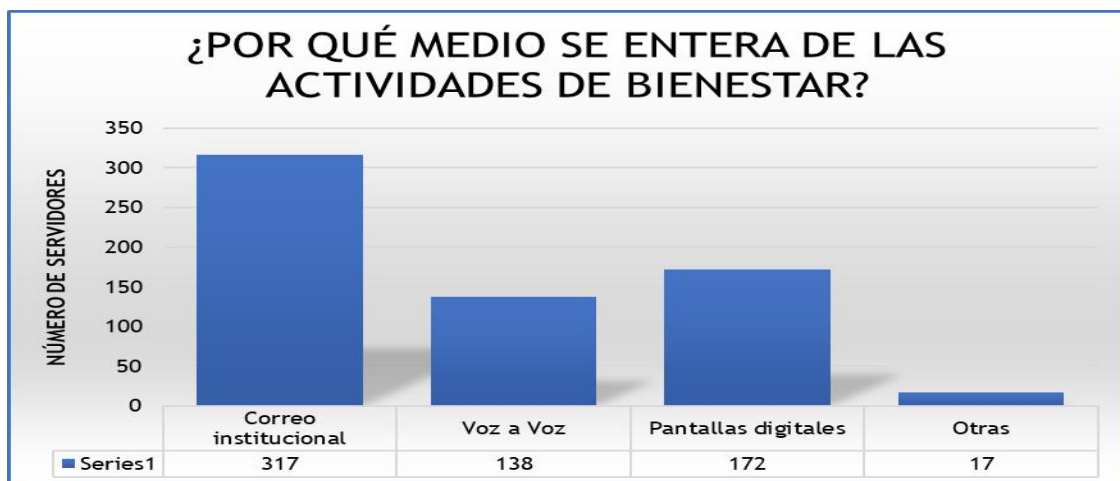
De la muestra encuestada el mayor porcentaje otorga importancia a “compartir con la familia” correspondiente a 57,8%. Asimismo, se resalta el interés de participar en actividades que busquen disminuir el estrés correspondiente al 31,7% y la tercera con mayor puntuación es la práctica del deporte con un 26,4%, seguida de salir de la monotonía con un 23,3%. Las actividades que no tuvieron mucha acogida dentro de los servidores se encuentran por debajo de un 22%.

- 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 36,6% de la población que respondió la encuesta. El 20,8% manifiestan que no son de su agrado, el 15,8% lo asocia con la ubicación de la actividad, para el 12,7% no dispone de tiempo, el 8,7% lo asocia con la metodología de la actividad y el 0,3% manifiesta que si asistiría.

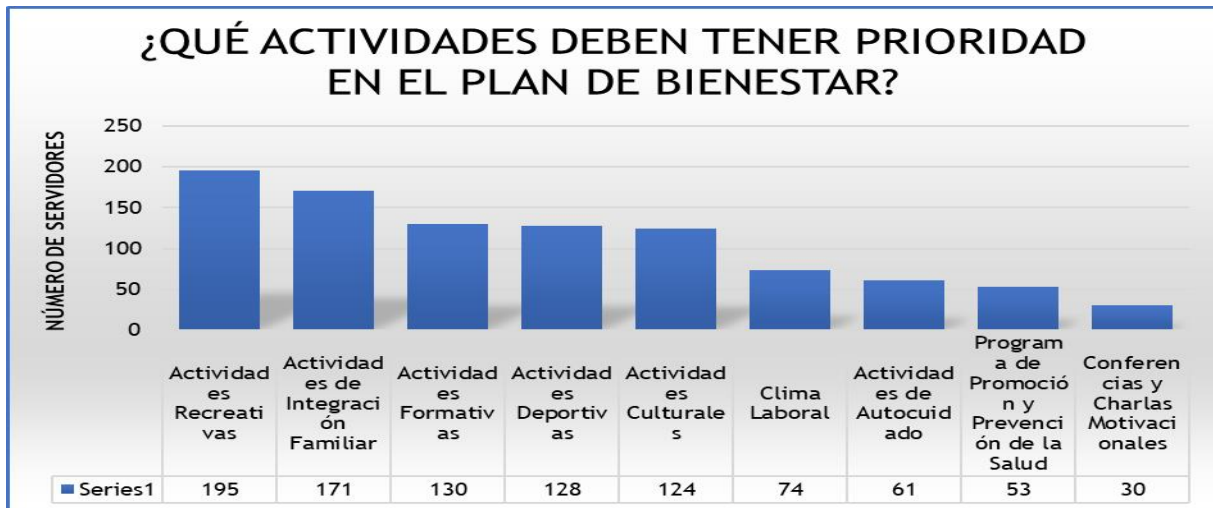
- Canales de comunicación



El medio de mayor efectividad de socialización de las diferentes actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar, corresponde al correo institucional con un 98,4%, a través de pantallas digitales el 53,4%, por el voz a voz el 42,9% y porcentaje restante lo realiza por otros medios.

 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 / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

- Prioridades para el Plan Institucional de Bienestar 2024.



Los resultados evidencian que las actividades recreativas son prioridad en la entidad con un (60,6%), seguido de las actividades de integración familiar con un 53,1%, actividades formativas con un 40,4% y actividades deportivas con un 39,8%. Las actividades culturales fueron prioridad solo para el 38,5%, así como el clima laboral (23,0%) y actividades de autocuidado (18,9%), y las actividades de promoción y prevención son prioridad para el 16,5% de la población que respondió la encuesta, así como las conferencias motivacionales son prioritarias para el 9,3%.



11. EJE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR

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. 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 en noviembre de 2023.

Dentro de cada componente se busca:

- **Relaciones interpersonales:** Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y reconocimiento público. 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

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 / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

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. En ese componente 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 DASC, este componente invita a potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad. 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 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 hace referencia a la razón de vivir. En este componente 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.

12. RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES POR COMPONENTES Y AMBITOS

• COMPONENTE RELACIONES INTERPERSONALES – ÁMBITO DEPORTIVO:

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

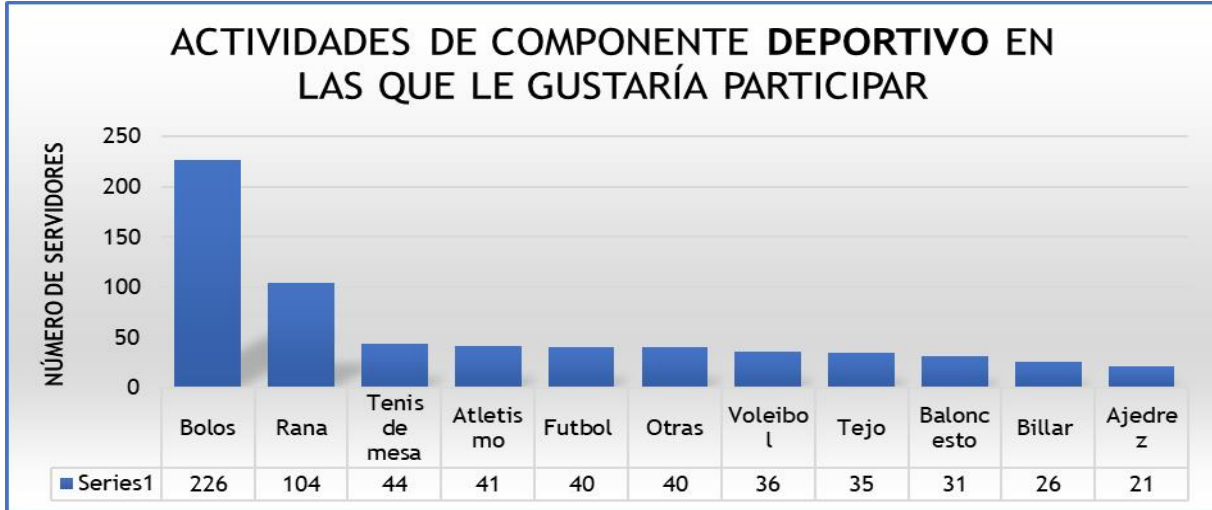
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
SISTEMA DE GESTIÓN
CONTROL DOCUMENTAL

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: SDS-THO-PL-007 Versión: 9



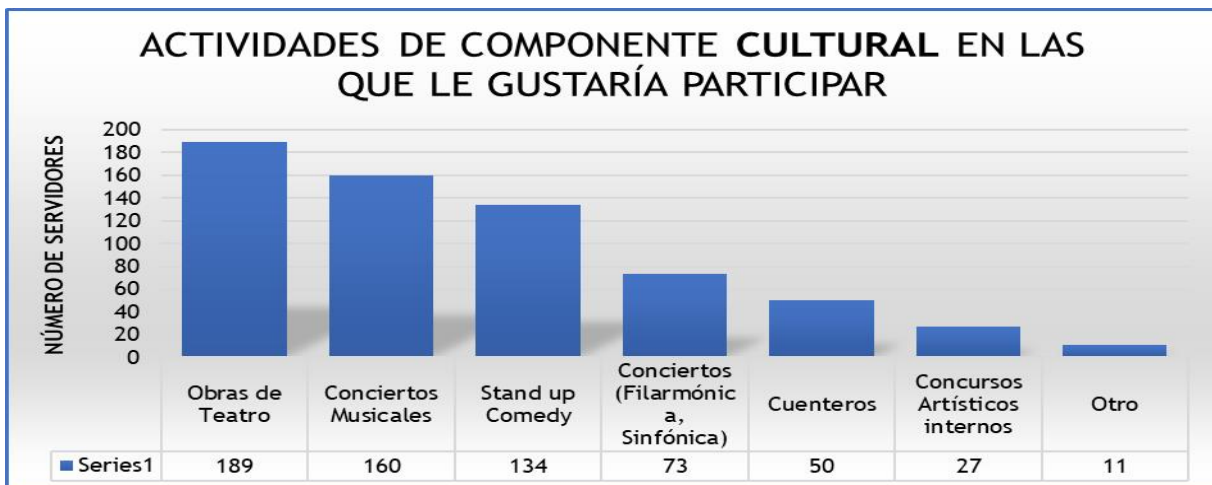
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo /
Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



En este componente aparece en primer lugar la disciplina de Bolos con un 70,2%, seguido de Rana con un 32,3%, en tercer lugar, se encuentra Tenis de mesa con un 13,7%. Posteriormente, se encuentra la preferencia por Atletismo con un 12,7%, en quinto y sexto lugar se ubica Futbol y otras con un 12,4%. Seguidamente se ubica Voleibol con un 11,2%, Tejo con 10,9%, Billar con 5,7%, Baloncesto con 9,6 %, Billar con 8,1 y Ajedrez con 6,5% de preferencia.



- COMPONENTE ESTADOS MENTALES POSITIVOS:**

ÁMBITO CULTURAL.



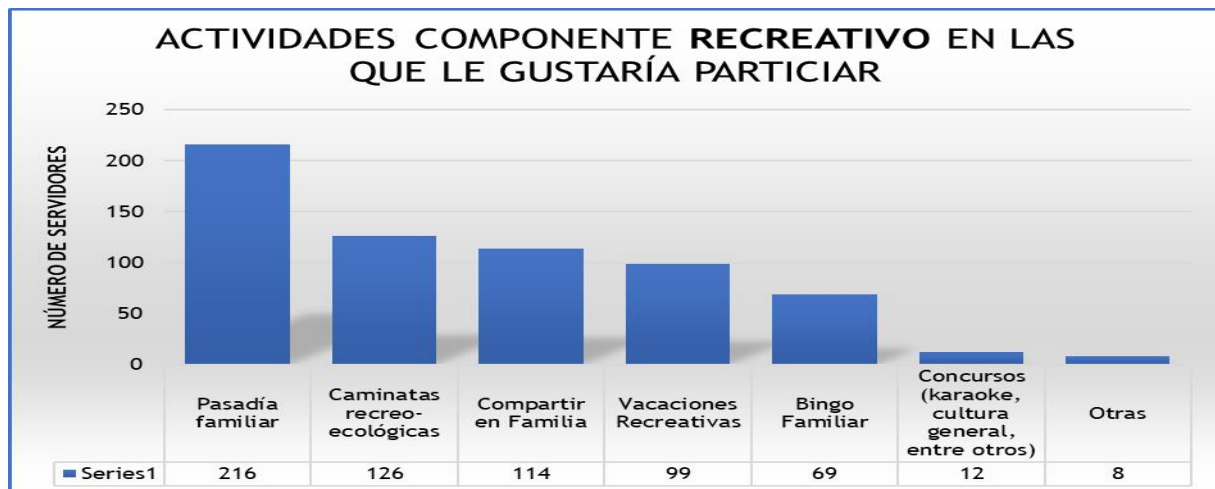
Los resultados evidencian que el 58,7% de la muestra presenta favorabilidad por las obras de teatro, seguida de conciertos musicales con un 49,7%, Stand up Comedy con un 41,6%

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 / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

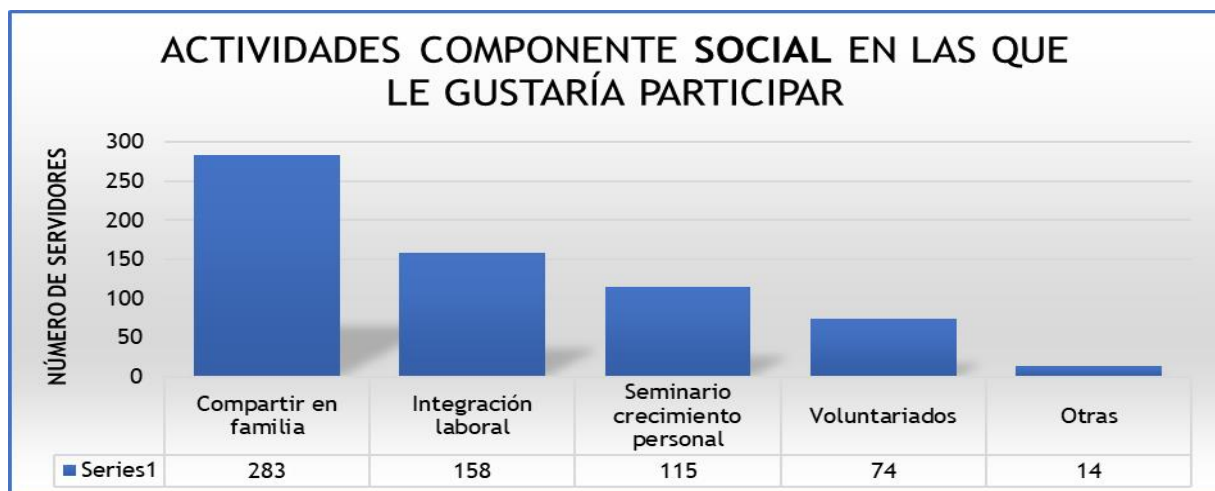
de favorabilidad para la participación y con un 22,7% los conciertos de la Filarmónica o Sinfónica. Finalmente, se identifica un porcentaje inferior en la preferencia por actividades como Cuenteros con un 15,5%, Concursos artísticos internos con 8,4%, y otros con 3,4%.

- **ÁMBITO RECREATIVO**





De acuerdo con los resultados de la encuesta, se identifica que el 67,1% de los servidores que respondieron la encuesta prefieren el pasadía familiar, las caminatas recreo-ecológicas es preferido por el 39,1% de la muestra, Compartir en familia son preferidas por el 35,4% de la población encuestada, seguido por las Vacaciones recreativas (30,7%), el Bingo familiar (21,4%), Concursos (3,7%) y otras con 2,5%.

- **COMPONENTE PROPÓSITO DE VIDA- ÁMBITO SOCIAL.**

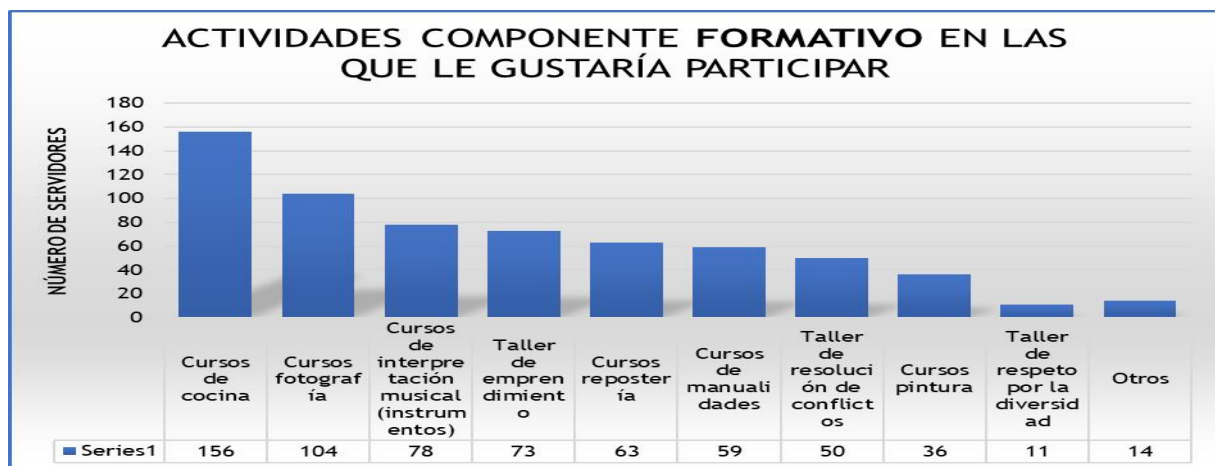


La impresión de este documento se considera **COPIA NO CONTROLADA** y no se garantiza que esta corresponda a la versión vigente, salvo en los procesos que usan sello. Esta información es de carácter confidencial y propiedad de la Secretaría Distrital de Salud (SDS); está prohibida su reproducción y distribución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

Según los resultados de la encuesta, el compartir en familia es la actividad de mayor preferencia con un 87,9%, seguido de integración laboral 49,1%, seminario de crecimiento personal con un 35,7%, Voluntariados con un 23,0% y otras con un 4,3%.

- COMPONENTE CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS-ÁMBITO FORMATIVO:**





Los resultados evidencian que el 48,4% de la población que respondió la encuesta le gustaría participar en Cursos de cocina, el 32,3% en fotografía, el 24,2% prefiere participar en Cursos de interpretación musical, el 22,7% en Taller de emprendimiento, los Cursos de repostería son preferidos por el 19,6%. En menor porcentaje se encuentran las preferencias por Cursos de manualidades (18,3%), Taller de resolución de conflictos (15,5%), Cursos de pintura con un 11,2%, Taller de respeto por la diversidad con 3,4% y otros con un 4,3%.

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



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 / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / 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 63,0% de la muestra, seguido de rumba con un 36,3%. Yoga es preferido por el 35,1% de la población que participó en la encuesta. Asimismo, Aeróbicos es preferido por el 20,2%, Pilates por el 19,3%, Grupo de danza por el 17,7% y otros con el 8,4 % de acuerdo con la muestra que participó en la encuesta.

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





De acuerdo con los resultados de la encuesta, se evidencia que el 64,0% que de los servidores que respondieron el instrumento consideran que la decoración de Halloween representa mejor el trabajo en equipo en la Entidad, seguido de otras alternativas 20,8% y el 15,2% considera que la decoración de amor y amistad representa dicho trabajo.

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



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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SALUD	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SISTEMA DE GESTIÓN CONTROL DOCUMENTAL			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	SDS-THO-PL-007	Versión:	
Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

Los servidores encuestados consideran que el medio recomendado para la socialización de las actividades de Bienestar es el correo institucional de acuerdo con el 84,2%, seguido por la intranet (7,8%), voz a voz (4,7%) y otros (3,4%).

13. INDICADORES

Para la vigencia 2024 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%



14. SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2024

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 de la Secretaría Distrital de Salud realizará seguimiento a las actividades propuestas mediante el reporte semestral al POGD.

15. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDS 2024

Las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2024 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 nuestros 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 2024, así:

 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:	9	

Elaborado por: Nohora Milena Moreno Martínez / Rebeca Verano Alarcón / Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo



DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR SDS 2024															
No	COMPONENTE	ÁMBITO	ACTIVIDAD A REALIZAR	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	RELACIONES INTERPERSONALES	DEPORTIVO	OLIMPIADAS DEPORTIVAS												
2	RELACIONES INTERPERSONALES	DEPORTIVO	AUTO CUIDADO CUERPO Y MENTE												
3	PROPÓSITO DE VIDA	SOCIAL	DÍA DE LA FAMILIA												
4	PROPÓSITO DE VIDA	SOCIAL	RECONOCIMIENTO SERVIDORES QUE CULMINAN ETAPA LABORAL												
5	PROPÓSITO DE VIDA	SOCIAL	CUMPLEAÑOS SERVIDORES												
6	PROPÓSITO DE VIDA	SOCIAL	ESTÍMULOS E INCENTIVOS												
7	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	FORMATIVO	CONMEMORACIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DE LA MUJER												
8	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ												
9	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS												
10	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	HALLOWEEN-CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ												
11	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	CAMINATAS ECOLÓGICAS												
12	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	DÍA DE LAS PROFESIONES												
13	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	CULTURAL	VIERNES FELIZ												
14	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	FORMATIVO	TALLERES O CURSOS DE APRENDIZAJE												
15	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	FORMATIVO	PREPENSIONADOS - PREPARACIÓN PARA EL CAMBIO												
16	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO												
17	PROPÓSITO DE VIDA	SOCIAL	BONOS NAVIDEÑOS												
18	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	CIERRE DE GESTIÓN												
19	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	RECREATIVO	ACTIVIDAD NAVIDEÑA QUE PROMUEVE LA INTEGRACIÓN DE LOS SERVIDORES ASOCIADA A LA DECORACIÓN												

	Actividades del Plan de Bienestar de la vigencia 2024 con rubro vigencia 2023
	Actividades del Plan de Bienestar de la vigencia 2024 con rubro vigencia 2024
	Actividades del Plan de Bienestar de la vigencia 2024 gestionadas interinstitucionalmente
	Actividades pendientes de ejecutar del Plan de Bienestar de la vigencia 2023

El cronograma presenta las actividades a desarrollar en la vigencia 2024 de acuerdo con las recomendaciones establecidas en la reunión adelantada el 7 de diciembre de 2023 entre la Dirección de Gestión del Talento Humano y las Organizaciones Sindicales. Dicha información se encuentra en el acta de la reunión de trabajo mencionada.

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 / Rebeca Verano Alarcón /Revisado por: José Elías Guevara Fragozo / Aprobado por: José Elías Guevara Fragozo				

16. CONTROL DE CAMBIOS

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

Elaboró:			Revisó		Aprobó	
Nombre:	Nohora Milena Moreno Martínez	Rebeca Verano Alarcón	Nombre:	Mayra Gomez Quiroz	Nombre:	José Elías Guevara Fragozo
Firma			Firma		Firma	
Cargo:	Profesional Universitario	Profesional Especializado	Cargo:	Profesional Especializado	Cargo:	Director Gestión del Talento Humano
Fecha:	29-01-2024		Fecha:	29-01-2024	Fecha:	29-01-2024

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.