

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:1 de 39
		FECHA: 06/02/2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

DIRECCIÓN OPERATIVA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 de 39
		FECHA: 06/02/2023

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	3
3.	ALCANCE	4
4.	ENFOQUE DIFERENCIAL	5
5.	OBJETIVOS	5
6.	MARCO NORMATIVO	5
7.	VOCABULARIO	6
8.	DESARROLLO	7
8.1.	Talento Humano	7
8.2.	Equipos biomédicos.....	11
8.3.	Dispositivos médicos e insumos requeridos.....	11
8.4.	Descripción de las actividades	11
9.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	34
10.	BIBLIOGRAFÍA	34
	ANEXO: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	36

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 de 39
		FECHA: 06/02/2023

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con el propósito de impactar de manera positiva el SER, ESTAR y HACER de su activo más importante: el talento Humano y generar en él, sentido de pertenencia con la Organización y de esta manera aportar en la transformación de la política de gestión estratégica del recurso humano en la Entidad, posicionando la exigencia y la productividad como parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos, avanza en la implementación de estrategias que permitan garantizar que el talento humano esté motivado y sea competente, eficiente e innovador, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos.

En ese contexto, estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Dado lo anterior la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., desde la Línea de Gestión de Desarrollo y Bienestar, tiene como propósito mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios, entendiéndose ésta última como la existencia de un ambiente con condiciones laborales percibidos por el talento humano institucional como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores (as), de tal manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Así mismo, teniendo en cuenta que el recurso humano constituye el activo más importante de cualquier organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito, y que el mismo dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo del talento humano, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos y que propicie una adecuada cultura que involucre reafirmar valores y que propenda por lograr un buen clima organizacional que favorezca la integración al conseguir que todos los miembros participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común, plantea el diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo de un Plan de Bienestar Social e Incentivos, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

2. JUSTIFICACIÓN

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 de 39
		FECHA: 06/02/2023

Durante la vigencia actual y teniendo en cuenta los grandes retos que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., tiene frente a la consolidación de un grupo de trabajo competente, calificado y con altos estándares de calidad y excelencia, que den respuesta integral a las necesidades de nuestros usuarios y logren altos niveles de satisfacción, se han diseñado estrategias permanentes que buscan crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, permitiendo la participación, motivación e innovación de nuestros servidores y colaboradores, es por esta razón que el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, se enmarca en fortalecer y articular aquellas acciones dirigidas toda la población laboral, incluidos docentes y personal en formación, con necesidades y fortalezas que permitan interactuar constantemente con sus compañeros y usuarios en la prestación de servicios.

Entendido esto, el plan de Bienestar Social e Incentivos, enmarca la armonización de estrategias asociadas a empresa familiarmente responsable se interactuará en doble vía con acciones de clima y ambiente organizacional y acciones de reconocimiento. De igual manera incluye otras acciones que se aportan desde el plan institucional de capacitación, así como acciones de promoción y prevención en riesgo psicosocial, que a su vez se fortalecen de manera transversal con los componentes de la cultura definidos: humanización, talento humano alineado a los valores y principios Institucionales, identidad corporativa y acciones alineadas a la innovación y Hospital Universitario, Código de Integridad, altos estándares de calidad.

Las actividades contempladas en el plan de bienestar en sus cuatro ejes (cultural y social, deportivo-recreativo, calidad de vida laboral y eje de desvinculación asistida), se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Motivar la participación en las actividades.
- Modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Propiciar participación, creatividad, satisfacción y sentido de pertenencia.
- Promover el liderazgo.
- Fortalecer los principios y desarrollar los valores institucionales.
- Fomentar una cultura corporativa.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Contribuir a mejorar el clima laboral.

Enmarcados en estos conceptos y teniendo en cuenta lo anterior, se han contemplado diferentes actividades, las cuales permitirán contribuir a la mejora continua del personal que labora y desarrolla actividades en los diferentes procesos Institucionales.

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 de la Institución y sus familias.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 de 39
		FECHA: 06/02/2023

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 e identificación con el modelo de atención.

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, comprende que la integración de los servidores y colaboradores en los procesos y actividades internas debe realizarse sin discriminación ni diferenciación alguna. Reconoce y valora la diversidad de etnias, género, orientación sexual y edad, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso donde cada individuo se sienta valorado y pueda desarrollarse plenamente.

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., una cultura de trabajo que propenda por el mejoramiento continuo de la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores y colaboradores, así como por la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que favorezcan el desarrollo integral.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Calidad de vida laboral. Generar estrategias de bienestar para generar un desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción, a través de actividades diversas. (Reconocimiento de las fortalezas propias).
- Actividades deportivas, recreativas. Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al cambio y promover la expresión de emociones positivas para el desarrollo de las capacidades de creatividad e innovación, habilidades de liderazgo, valores y sentimientos como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral. (Estados mentales positivos).
- Actividades para el núcleo familiar. Contribuir con la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar a través de actividades participativas basadas en la promoción y prevención, fomentando el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su desarrollo personal. (Propósito de vida y Relaciones interpersonales).
- Actividades culturales. Generar sentido de pertenencia en función de una cultura de servicio humanizado que privilegie la responsabilidad social, el compromiso, el respeto, con respecto de la misionalidad y cumplimiento de metas institucionales. (Relaciones interpersonales).

6. MARCO NORMATIVO

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 de 39
		FECHA: 06/02/2023

- La Constitución Política de Colombia: Título II y Capítulo 2°, artículos 48, 52, 53, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos
- Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 734 del 5 de febrero de 2002, “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-lei 1567 de 1998”.
- Ley 1361 del 3 de diciembre de 2009, “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”.
- Directiva 001 del 06 de febrero de 2015, “Lineamientos distritales para establecer los programas de Bienestar e Incentivos”.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, “Por el cual se dictan normas en materia del empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Nacional 612 de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Guía de Estímulos para los servidores Públicos de 2018: Por medio de la cual se imparten lineamientos para implementar el Sistema de Estímulos el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG en el Distrito Capital – 2019.
- Decreto Distrital 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”.

7. VOCABULARIO

- Bienestar laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 de 39
		FECHA: 06/02/2023

mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

- Calidad de vida: La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar.
- Clima organizacional: Se refiere a la percepción de los servidores docentes y directivos docentes, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general.
- Cultura organizacional: Representación de cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.
- Desarrollo de carrera: Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del Servidor, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.
- Educación formal: Programas impartidos por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.
- Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- Gerencia del cambio: La Gerencia del Cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.
- El cambio no es fácil, ya que, por lo regular, hace salir a las personas de un ámbito que les da seguridad y comodidad para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre les implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida.
- Recreación y cultura: Instrumentos de equilibrio para la vida del docente y directivo docente que propician el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.
- Salud ocupacional: Programa que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los docentes y directivos docentes, en los sitios de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.
- Seguridad social integral: La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el docente, directivo docente y en general la Comunidad, para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes.

8. DESARROLLO

8.1. Talento Humano

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 de 39
		FECHA: 06/02/2023

MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Subred Norte E.S.E., está basado en teorías, lineamientos y conceptos que se convierten en guías para la planificación e implementación de estrategias de bienestar, cuyo fin último es promover sentido de pertenencia y un ambiente laboral saludable y satisfactorio para los servidores y población laboral. en general.

Los siguientes modelos y lineamientos definen el Plan para la vigencia 2024:

a. Modelo integrado de planeación y gestión – MIPG y resultados del FURAG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG tiene como objetivo dirigir la gestión y el desempeño institucional de las entidades públicas con el fin de obtener resultados que atiendan y satisfagan las necesidades y problemas de sus grupos objetivo bajo el enfoque de múltiples dimensiones clave.

El MIPG contempla la implementación de las acciones que tienen como propósito consolidar un modelo de gestión estratégica del talento humano mediante la implementación de cinco (5) rutas de creación de valor, a través del fortalecimiento del talento humano que, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces:

- Ruta de la felicidad. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

- Ruta del crecimiento: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 de 39
		FECHA: 06/02/2023

desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- Ruta de la calidad: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- Ruta del análisis de datos: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

- Ruta del servicio: El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural e integridad.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 de 39
		FECHA: 06/02/2023

b. Lineamientos distritales - Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital

El Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, se estructura a partir de cuatro ejes:



- Estados mentales positivos. En este eje se deben proyectar actividades de tipo recreativo y cultural, que contribuyan a la liberación de la tensión, al manejo del estrés y que permitan promover la expresión de emociones sentimientos, generando ambientes laborales adecuados, integradores y creativos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Propósito de vida. Es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la razón de vivir. Se articulan los componentes cognoscitivos y afectivos, hace referencia a la construcción del proyecto de vida de los servidores, es, por tanto, transversal al ciclo de vida laboral del servidor, entrelaza la expectativas, intereses, temores y perspectivas tanto personales como laborales. En este eje se deben realizar actividades que inciten a encontrar el sentido de vida, la importancia y trascendencia de su labor como servidor público, promuevan el descubrimiento de las propias motivaciones, impulsen el crecimiento personal y brinden herramientas para reconocer, afrontar y adaptarse a los cambios.
- Relaciones interpersonales. Se articula con el componente social y se relaciona con la capacidad de experimentar empatía con el otro, de comprenderlo y valorarlo. En este eje se deben implementar actividades que posibiliten el desarrollo de relaciones positivas, bien intencionadas, el

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 de 39
		FECHA: 06/02/2023

trabajo en equipo y que armonicen con el clima laboral que se pretende en la entidad. 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.

- Conocimiento de las fortalezas propias. Se articula desde el componente emocional y está relacionado con la construcción de una cultura de retroalimentación positiva. En este eje se deben desarrollar actividades que estimulen el autoconocimiento, fortalezcan el auto concepto, el amor propio, el autocuidado y que favorezcan la sensación de trascendencia, aporte y valor dentro de la entidad.

8.2. Equipos biomédicos

No aplica.

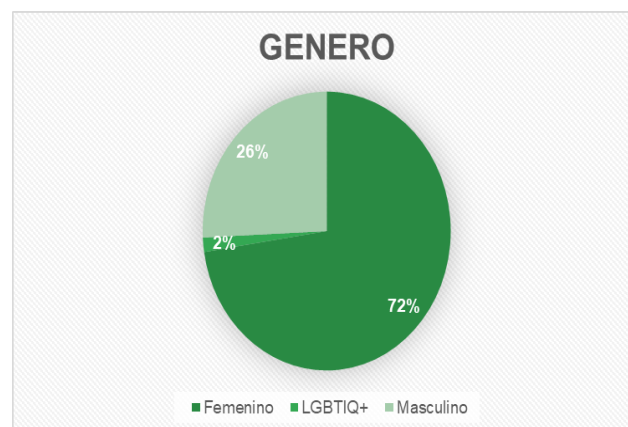
8.3. Dispositivos médicos e insumos requeridos

No aplica.

8.4. Descripción de las actividades

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL DE LA E.S.E.

Con el fin de identificar la percepción de los servidores y colaboradores que conforman la población laboral de la Institución, se aplicó una encuesta, en el mes de diciembre de 2023, en la cual participaron quinientos cuarenta (540) servidores y colaboradores de las sedes asistenciales y administrativas.



En la encuesta participaron cientos treinta y nueve (139) hombres, trescientos noventa y dos (392) mujeres y nueve (9) pertenecientes a otros géneros.

De los quinientos cuarenta (540) servidores y colaboradores, se obtuvo el 25% de participación del personal de planta y el 75% de personal CPS.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 de 39
		FECHA: 06/02/2023



Se obtuvo mayor participación de las siguientes dependencias, con una participación de ciento cuarenta y cuatro (144) personas, equivalentes al 27%, de la Dirección de Servicios Hospitalarios, seguida por la Dirección de Gestión del Riesgo con la participación de ciento veintiséis (126) personas, correspondiente al 23%, de la Dirección de Servicios Ambulatorios con la participación de setenta y tres (73) personas, correspondiente al 14% y de la Dirección de Servicios de Urgencias, con la participación de cincuenta y un (51) personas, correspondiente al 11%.



- Diagnóstico de preferencia. Actividades recreo deportivas

Con el objetivo de promover la práctica de actividad física regular, deporte, aprovechamiento del tiempo libre, por medio de actividades lúdico-recreativas, buscando establecer hábitos y estilos de vida saludable, concientizar y promover el buen uso del ambiente y las instalaciones de la E.S.E. incluyendo actividades como acondicionamiento físico, caminatas ecológicas, actividades deportivas tales como torneos de fútbol, voleibol, bolos, baloncesto y campeonato de deportes autóctonos, proyectándose realizar alianzas con escuelas deportivas de acuerdo a las preferencias que mostraron los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:13 de 39
		FECHA: 06/02/2023



Una vez analizados los resultados, se evidencia que una de las disciplinas deportivas con mayor porcentaje de aceptación son los bolos con un 18%, seguido por la natación con del 14%; en tercer lugar de preferencia, se encuentra la práctica de bolirana, con un 11% de preferencia y en quinto lugar, el tejo con 7% de preferencia.

- Diagnóstico de preferencia. Actividades culturales y artísticas

Con el propósito de sembrar y estimular la creación, producción, distribución y consumo de las artes, aumentando el número de actividades artístico-culturales de calidad; fomentando las expresiones de la cultura de los servidores y colaboradores, por medio de la vinculación de actividades de cine foros, teatro, tarde y noches de cine, generando espacios de entretenimiento, incluyendo los grupos familiares, propiciando espacios para ferias de emprendimiento y exposición de talentos artísticos y culturales.



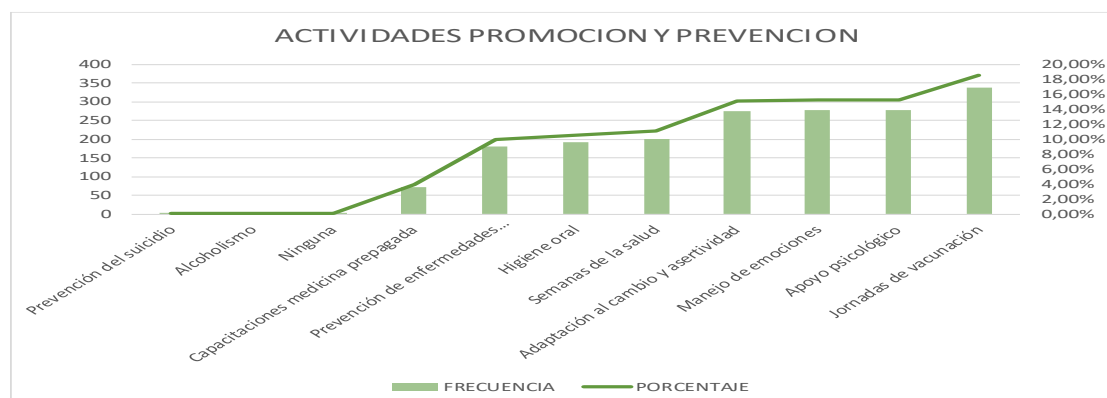
En este contexto se manifiesta por parte de los servidores y colaboradores encuestados, las siguientes preferencias:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:14 de 39
		FECHA: 06/02/2023

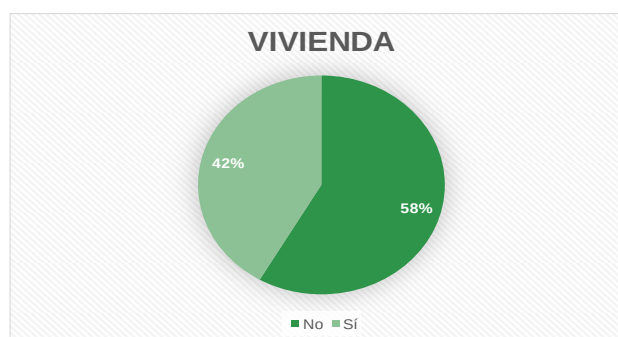
En primer lugar, noches de cine con el 18% de preferencia; en segundo lugar, la práctica de danzas con un 17%; en tercer lugar, las ferias gastronómicas con una preferencia de 16%; en cuarto lugar, encontramos los talleres manuales con un 15% referencia y, en un quinto lugar, las actividades culturales de música, con un porcentaje de preferencia del 8%.

- Diagnóstico de preferencia. Actividades de promoción y prevención

Con la intención de promover los hábitos de vida saludable para el mejoramiento continuo de la calidad de vida, por medio de actividades de promoción y prevención de salud mental y física, por medio de tamizajes, charlas de aprendizaje para el manejo de la salud mental, por medio de la técnica de meditación.



Para el programa de promoción y prevención, se identifica en el diagnóstico de necesidades, aplicado a quinientos cuarenta (540) servidores y colaboradores, en primer lugar, las jornadas de vacunación con un 18%; en segundo lugar, el apoyo psicológico ocupacional con un 15,27%; en tercer lugar, el manejo de emociones equivalente a 15,22% y; en cuarto lugar, la adaptación al cambio y asertividad con el 15% y en quinto lugar, la semana de la salud, con el 11%



De igual manera en la encuesta se identificó que el 58% de los servidores y colaboradores, no tienen vivienda propia, y el restante 42% si cuentan con vivienda propia.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 de 39
		FECHA: 06/02/2023

RESULTADO. ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL - DASCD

La evaluación de clima laboral para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., fue realizada en la vigencia 2021 y 2022, de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, quien presentó al distrito capital el instrumento de medición de clima.

Esta metodología se estructuró sobre los cuatro (4) ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral en servidores y contratistas respectivamente. Este instrumento fue aplicado con las siguientes cifras:

- Muestra de Contratistas: 1286, equivalente al 27% del total de contratistas.
- Muestra de Servidores con Personal a cargo: 16, equivalente al 94% del total de la población.
- Muestra de Servidores sin Personal a cargo: 785, equivalente al 63% del total de la población.
- Muestra Total de colaboradores: 2087, equivalente al 35% del total de la población.

Este informe presenta los resultados de la medición efectuada en año el 2022.

Se estructura en seis apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas); el quinto relaciona el nivel de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora.

NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
24,64%	22,35%	16,36%	27,02%	24,80%	24,91%

La interpretación de este valor se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:16 de 39
		FECHA: 06/02/2023

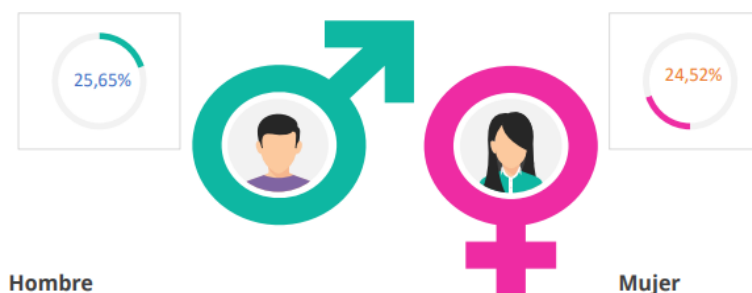
dimensión. Para el caso de la Subred Norte, el nivel de riesgo quedó en 24.91% siendo este según la escala riesgo bajo.

Nivel de Riesgo global por dependencias

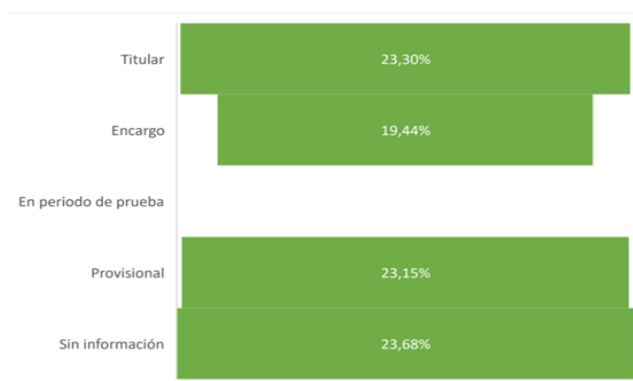
Dependencia	No. funcionarios y contratistas	Nivel riesgo/ percepción área	Nivel riesgo/ percepción entidad
Despacho del gerente	4	6,19%	6,67%
Dirección administrativa	66	26,61%	28,12%
Dirección de contratación	38	28,07%	29,67%
Dirección de gestión del riesgo en salud	94	22,13%	24,04%
Dirección de gestión del talento humano	32	25,74%	27,75%
Dirección de servicios Ambulatorios	258	22,32%	24,10%
Dirección de servicios Complementarios	148	23,88%	25,72%
Dirección de servicios de Urgencias	226	25,01%	26,95%
Dirección de servicios Hospitalarios	456	23,03%	26,04%
Dirección financiera	58	23,83%	26,68%
Oficina asesora de Comunicaciones	2	17,41%	24,17%
Oficina asesora de desarrollo institucional	12	28,25%	29,94%
Oficina asesora de Jurídica	7	20,12%	21,81%
Oficina de calidad	28	22,35%	27,47%
Oficina de control interno	8	26,39%	28,01%

Nivel de riesgo por factor sociodemográfico. En este campo se presenta el análisis del nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional de acuerdo con las variables sociodemográficas. A continuación, se relaciona el nivel de riesgo detectado considerando el sexo. Este análisis presenta la percepción de 655 hombres y 1431 mujeres (no hay información con respecto a 1 personas). El resultado arroja que el nivel de riesgo para los hombres es de 25,65% y para las mujeres 24,52%

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 de 39
		FECHA: 06/02/2023



A continuación, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la forma de provisión del empleo/ Tipo de vinculación de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 431 funcionarios titulares, 18 bajo figura de encargo, 0 en periodo de prueba, 302 provisionales y 48 de los cuales no se presenta información.



Por otra parte, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el estado emocional de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 1695 funcionarios y contratistas en estado emocional normal, 263 en estado emocional estresado, 83 en estado emocional ansioso y, 49 en estado emocional depresivo.

RECOMENDACIONES DE MEJORA GENERALES Y ESPECÍFICAS FRENTE A CADA FACTOR DE MEDICIÓN

- Satisfacción e Integración en el trabajo. Revisar aquellos aspectos relacionados con la satisfacción e integración en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- Identificación con la misionalidad que tiene la entidad. Grado de orgullo por trabajar en la entidad. Nivel de satisfacción por lo realizado en la entidad. Facilidad para aplicar la creatividad e

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 de 39
		FECHA: 06/02/2023

innovación. Sensación de aprovechamiento de las habilidades y competencias. Nivel de satisfacción por el propio desempeño laboral.

- Motivación. Revisar aquellos aspectos relacionados con la motivación en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Nivel de interés por el desarrollo de las actividades cotidianas. Disposición para el desarrollo de las actividades. Metas personales y laborales a corto, mediano y largo plazo. Expectativas sobre el resultado esperado
- Salario emocional/beneficios adicionales. Revisar aquellos aspectos relacionados con el salario emocional que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Capacidad para identificar las necesidades y expectativas. Tener un reconocimiento social por los logros alcanzados. Nivel de autoestima. Expectativas de vida. Aprovechamiento del tiempo libre.
- Seguridad en el Trabajo. Revisar aquellos aspectos relacionados con la percepción de seguridad en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Insumos proporcionados para el desarrollo de las actividades cotidianas. Sensación de confort en el desarrollo de las tareas diarias. Hábitos de autocuidado. Nivel de confianza en el seguro médico. Actitud frente al descanso
- Remuneración. Revisar aquellos aspectos relacionados con la remuneración que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Balance entre los ingresos y los gastos. Cultura del ahorro. Formación financiera. Plan de retiro. Expectativas de futuro.
- Burnout. Revisar aquellos aspectos relacionados con el burnout que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Relaciones con los directivos. Relaciones con los compañeros. Nivel de sensación de apoyo del equipo de trabajo. Nivel de autoestima. Esquema de resolución de problemas.

b. Propósito de Vida

- Desarrollo personal. Revisar aquellos aspectos relacionados con el desarrollo de personal que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Búsqueda de nuevos aprendizajes. Posibilidad de aplicar habilidades y competencias. Sensación de crecimiento continuo. Capacidad para autoevaluarse. Capacidad de disfrutar la actividad laboral. Sensación de sentirse parte de la entidad. Inteligencia emocional.

c. Administración del tiempo.

- Recomendaciones generales. Revisar aquellos aspectos relacionados con la administración del tiempo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Capacidad de planificación y organización. Manejo de expectativas. Cumplimiento de las tareas. Equilibrio entre la familia y el trabajo. Capacidad de disfrutar el ocio.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 de 39
		FECHA: 06/02/2023

d. Autoevaluación.

- Recomendaciones generales. Revisar aquellos aspectos relacionados con la autoevaluación que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Capacidad de autoevaluarse. Posibilidad de ser creativo. Nivel de autoestima. Nivel de autoconfianza. Auto concepto. Inteligencia emocional. Participación en el trabajo
- Integridad. Revisar aquellos aspectos relacionados con la integridad que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Expectativas laborales, personales y familiares. Capacidad de enfrentar las dificultades. Vivencia de valores. Reconocimiento social. Cumplimiento de normas. Firmeza en los principios
- Autonomía. Revisar aquellos aspectos relacionados con la autonomía que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Libertad de expresión. Toma de decisiones. Manejo de la presión. Inteligencia emocional. Nivel de autoestima. Nivel de autoconfianza

e. Actitud.

- Recomendaciones generales. Revisar aquellos aspectos relacionados con la actitud que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Inteligencia emocional. Nivel de motivación. Capacidad para disfrutar. Logro de objetivos. Relaciones interpersonales. Comunicación asertiva. Manejo de situaciones

f. Relaciones Interpersonales

- Comunicación. Revisar aquellos aspectos relacionados con el bienestar logrado a través del trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Asertividad en la comunicación. Coherencia entre lo que se piensa, se dice, se hace. Habilidades de escucha. Redacción. Relaciones interpersonales. Nivel de autoestima. Nivel de autoconfianza

g. Trabajo en equipo

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el trabajo en equipo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Interés por las actividades realizadas diariamente. Relaciones interpersonales. Interés por el trabajo de otros. Capacidad para el trabajo interdisciplinario. Apoyo a otros en sus tareas. Seguimiento de instrucciones

h. Redes de apoyo.

Revisar aquellos aspectos relacionados con las redes de apoyo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Planificación del tiempo libre. Cumplimiento de

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 de 39
		FECHA: 06/02/2023

lo planificado. Relaciones familiares. Proyecto de vida familiar. Tiempo dedicado a las actividades de recreación y ocio.

- i. Sentido de pertenencia.
 - Revisar aquellos aspectos relacionados con el sentido de pertenencia que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Trabajo en equipo. Capacidad de autoevaluarse. Posibilidad de ser creativo. Orgullo por la entidad. Posibilidad de aplicar las habilidades y competencias. Dedicación al trabajo. Identificación con la misionalidad de la entidad
- j. Conocimiento de las fortalezas propias. Revisar aquellos aspectos relacionados con el liderazgo en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Retroalimentación a las tareas realizadas. Reconocimiento de los logros alcanzados. Nivel de coherencia. Interés por la persona detrás del resultado. Transmisión de conocimientos. Comunicación asertiva
- k. Manejo de conflictos
 - Revisar aquellos aspectos relacionados con el manejo de conflictos que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Relaciones interpersonales. Valores personales. Capacidad de negociación. Flexibilidad cognitiva.
- l. Empoderamiento Revisar aquellos aspectos relacionados con el empoderamiento que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Capacidad de analizar. Capacidad de tomar decisiones. Satisfacción por los resultados obtenidos. Capacidad de autocontrol. Proyecto de vida. Nivel de autoestima. Nivel de autoconfianza. Iniciativa y creatividad
- m. Administración del talento humano. En el caso de los contratistas, se refiere a la percepción que poseen frente a los procesos organizacionales y la contribución que ellos hacen a la entidad; y cómo perciben la influencia de la entidad en su crecimiento laboral. Revisar aquellos aspectos relacionados con la administración del talento humano que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Satisfacción por los resultados obtenidos. Retroalimentación a las tareas realizadas. Reconocimiento de los logros alcanzados. Nivel de coherencia. Interés por la persona detrás del resultado.
- n. Autogestión.
 - Revisar aquellos aspectos relacionados con la autogestión que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Disfrute de la actividad cotidiana. Satisfacción con los logros obtenidos hasta el momento. Compromiso con el crecimiento laboral. Capacidad de aplicar sus habilidades y competencias. Experticia. Nivel de autoestima. Nivel de autoconfianza

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 de 39
		FECHA: 06/02/2023

ñ Bienestar logrado a través de trabajo

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el bienestar logrado a través del trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad: Contribuciones a la entidad. Percepción de utilidad. Disfrute de la actividad laboral. Compromiso con el trabajo. Nivel de autoestima. Nivel de autoconfianza. Capacidad de aplicar sus habilidades y competencias.

METODOLOGÍA

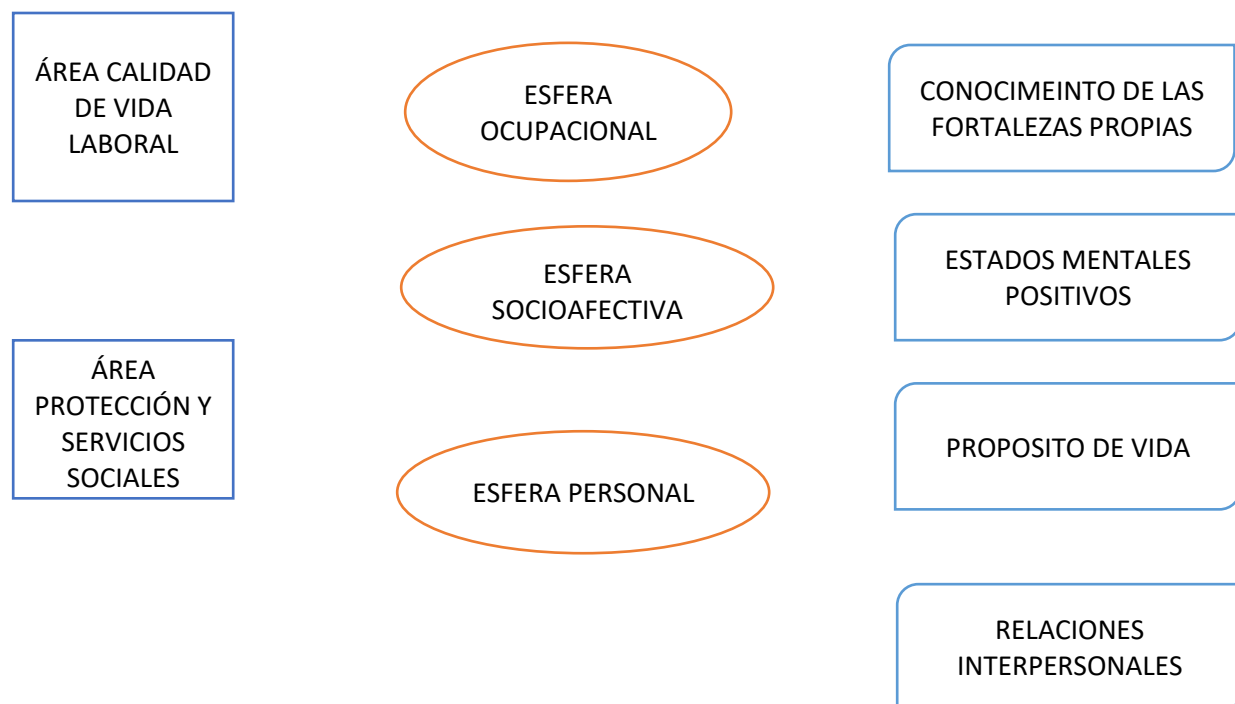
El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se estructura con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sean semillero de servidores, con un alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos.

Se planea entonces el siguiente modelo para el diseño de programas de bienestar laboral, interviniendo en dos grandes áreas: Área de calidad de vida laboral y Área de Protección y Servicios Sociales, que a su vez se alinean con tres esferas: Esfera Personal, Esfera Socio Afectiva y Esfera Ocupacional, también alineadas, según el modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral. Se definen entonces cuatro componentes:

- Conocimiento de las fortalezas propias. Invita a potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad. Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
- Estados mentales positivos. La felicidad es un componente asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida. Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
- Propósito de vida. Es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la razón de vivir. Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
- Relaciones interpersonales. Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público. Se promueven actividades que fomentan las interacciones

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 de 39
		FECHA: 06/02/2023

positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.” descritas a continuación:



ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca mantener, crear y mejorar en el ámbito laboral, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos y colaboradores que conforman la población laboral de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades de los miembros de la entidad, permitiendo desarrollar niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional, por medio de los siguientes propósitos:

- Lograr la participación del servidor y el colaborador, en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de bienestar laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar a los directivos en el compromiso hacia la calidad laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 23 de 39
		FECHA: 06/02/2023

- Promover la institucionalización de ceremonias ritos, historias, valores, simbología organizacional que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- Realizar la coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados con el fin de garantizar mayor impacto, calidad y acceso del servidor y colaborador y su familia.
- Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas.
- Propiciar la participación de los servidores y colaboradores en el diseño, ejecución y evaluación de programas de bienestar laboral.
- Evaluar las competencias para la reubicación de los servidores públicos.

ESFERA OCUPACIONAL

Con el fin principal de garantizar que el servidor público, pueda desempeñar su labor bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales para afianzar su compromiso e identidad institucional y brinde a la Entidad un trabajo eficiente.

a. Clima Organizacional

Se relaciona con la percepción de los servidores de los diferentes niveles jerárquicos acerca de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinen su comportamiento dentro de la E.S.E., y del sector salud en general. Dentro de esta percepción se toman en consideración las expectativas personales de los servidores, sus necesidades, motivaciones, expectativas cuyo conocimiento es importante, para establecer los programas de bienestar y poder encaminarlo al cumplimiento de las necesidades de los servidores; en donde se analizan las siguientes variables:

- Orientación organizacional: brindando claridad acerca de la visión, misión, objetivos y políticas organizacionales y del sector.
- Administración del talento: entendido como la percepción del propio cargo, así como los programas realizados por la Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano.
- Estilo de dirección: desarrollando habilidades directivas.
- Comunicación e integración: estrategias de comunicación al interior de la entidad y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
- Trabajo en equipo: nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales.
- Capacidad profesional: conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del servidor.
- Medio ambiente físico: condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.

En este contexto se estructuran programas que estimulen el mejoramiento del clima laboral mediante actividades como:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 24 de 39
		FECHA: 06/02/2023

- Medición del Clima Organizacional. Con una periodicidad de dos años a través de sondeos de intereses y expectativas de los servidores.
- Estudios de perfiles de puesto de trabajo, con análisis de sus características.
- Estilos de Liderazgo: Indispensable revisar los estilos de liderazgo y trabajo en equipo que ejercen los directivos, referentes y líderes de los servidores, así como sus estilos de dirección, supervisión, coordinación y control; para que porten positivamente a la calidad de vida laboral, por medio de actividades como;
- Talleres de Habilidades Gerenciales. Tales como liderazgo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones entre otros temas relacionados.
- Reuniones Periódicas de Grupos Primarios. Con la participación de directivos y colaboradores, en los cuales además de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formación que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo.

b. Cultura Organizacional

Se fundamenta en acciones que ayudan a los servidores a entender cómo funciona el interior de la ES.E., ilustrando la naturaleza del lugar del trabajo en sus múltiples aspectos, se desarrollan actividades como:

- Medición de la Cultura Organizacional, con una periodicidad no mayor a dos años
- Garantizar la participación de los servidores en la inducción y reinducción, para la adaptación laboral.
- Socialización de los valores institucionales en la cual intervengan todos los niveles jerárquicos
- Creación de estrategias comunicativas que afiancen la identificación con la Institución.

c. Gerencia del cambio

El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades en una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio. Es una reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y claridad las variaciones en las condiciones internas y externas tanto en el ámbito personal como laboral. Para que el cambio de las personas o de las entidades sea generador de crecimiento y calidad de vida, deberá diseñarse una estrategia de Transformación Cultural, que permita reunir ciertas condiciones en las actividades como las siguientes:

Ser resultante de reflexión, de decisiones personales y una serie de acciones concertadas por todos los participantes del proceso sin que haya presión externa de ninguna clase.

Ser capaz de movilizar recursos preexistentes en las personas o en la entidad aún no desarrollados de los cuales deben tomar consciencia.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 25 de 39
		FECHA: 06/02/2023

d. Solución de conflictos

Aunque el Bienestar Social Laboral se proyecta hacia la atención de los intereses comunes y al éxito de la Institución, conciliando las necesidades humanas básicas con sus respectivos satisfactores, a través de actividades de promoción del desarrollo humano y por vías de consenso, siempre habrá posibilidad de que colisionen factores que de manera individual o grupal propicien conflictos que requieren un manejo diferente a los procesos ya mencionados.

La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, resaltando la conciliación como principal medida de solución de conflictos al interior de las entidades. Como medidas de prevención en este tema se recomienda:

- Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales
- Integración y divulgación de las políticas de acoso laboral y sexual, política de la mujer, política de Inclusión de Género.
- Alineación entre las áreas de Humanización, Calidad y talento Humano en casos de convivencia.
- Escucha activa de manera individual y grupal según corresponda
- Talleres o charlas brindando herramientas para solución de conflictos, neurolingüística y manejo de emociones.

e. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los programas que se realicen tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Estos programas se llevarán a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la cual se encuentre afiliada la entidad; mediante actividades como:

- Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASTT)
- Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención
- Estudios de perfil sociodemográfico
- Programa de pausa activa laboral

f. Programa de Incentivos

Conforme a la normatividad vigente, se establecen los siguientes Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios para ser otorgados a los funcionarios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE, teniendo en cuenta que aplica para los trabajadores de carrera administrativa y de libre nombramiento

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 26 de 39
		FECHA: 06/02/2023

y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor servidor de la Entidad y por cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia; propiciando de esta manera, una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos Institucionales:

Incentivos Pecuniarios. Los incentivos pecuniarios están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan a los mejores equipos de trabajo y a los empleados públicos de la E.S.E., así:

- Mejor empleado público. Bajo el marco de las disposiciones legales vigentes se establece como reconocimiento al desempeño laboral, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 que versa sobre seleccionar a los mejores empleados por nivel jerárquico y al mejor de la entidad. En consecuencia, se otorga incentivo pecuniario a:
 - Mejor empleado de Carrera administrativa del Nivel Profesional.
 - Mejor empleado de Carrera administrativa del Nivel Técnico.
 - Mejor empleado de Carrera administrativa del Nivel Asistencial.
 - Mejor empleado de Carrera, de todos los Niveles
 - Mejor equipo de trabajo.

Para acceder al Nivel Sobresaliente se tendrán en cuenta los factores y criterios de aplicación, a tener en cuenta, para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral. Se seleccionará a los empleados con desempeño en nivel sobresaliente, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

- Nivel sobresaliente en la última calificación de servicios.
- Tener un tiempo de servicios no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.

El mejor empleado de Carrera Administrativa, será seleccionado entre los escogidos de cada nivel, y será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en la calificación de servicios. El mejor empleado de Carrera Administrativa de la ESE, solo puede recibir un incentivo. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, el Comité de Bienestar Social e Incentivos considerará los siguientes aspectos para la selección del mejor:

Para el Nivel Profesional:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 27 de 39
		FECHA: 06/02/2023

- Aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios.
- Aporte personal mediante la producción intelectual tales como ensayos, investigaciones, conferencias, ponencias y publicaciones o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de objetivos institucionales.

Para los niveles Técnico y Asistencial:

- Aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios.
- Habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos en la E.S.E.

Para todos los niveles aplicará el principio de equidad, es decir, en el caso de que alguno o varios de los servidores que presenten empate ya hayan recibido el incentivo en vigencias anteriores, se otorgará al que haya accedido al nivel sobresaliente por primera vez.

- Mejores equipos de trabajo: Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de servidores públicos que, en forma conjunta, desarrollan sus funciones contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Los funcionarios que deseen conformar los equipos de trabajo deberán cumplir con los siguientes requisitos:
 - Tener un tiempo de servicio en la entidad no inferior a un (1) año.
 - Encontrarse inscrito en Carrera Administrativa o Ser de Libre Nombramiento y Remoción
 - No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior.
- Reconocimiento por tiempo de servicio público a los trabajadores oficiales: Por cada cinco años de vinculación a la Institución, se reconocerán con el pago en la nómina, de acuerdo al cumplimiento de requisitos exigidos de acuerdo a la normatividad legal vigente.
- Bonos otorgados a los hijos de los trabajadores oficiales, en calidad de aguinaldo de navidad, a los hijos menores de doce (12) años de los trabajadores oficiales que laboran en la E.S.E.

Incentivos No Pecuniarios. Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo, por un desempeño productivo, en niveles de excelencia; desarrollando actividades como:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 28 de 39
		FECHA: 06/02/2023

- Encargo: Estos incentivos se regirán por las disposiciones vigentes, sobre la materia, y por aquellas que las modifiquen o sustituyan. Estos serán otorgados siempre y cuando se cumplan con los requisitos del cargo y correspondan a las necesidades institucionales.
- Comisión: Las comisiones se otorgarán preferencialmente a los mejores empleados seleccionados, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley. En caso de comisión para el desempeño de empleos de libre nombramiento y remoción, se otorgará como uno de los incentivos a los funcionarios de carrera, cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

g. Acciones de reconocimiento en fechas y situaciones especiales

Mensajes electrónicos en fecha de cumpleaños, por el nacimiento de los hijos, de condolencia por fallecimientos de los miembros de su grupo familiar, reconocimiento el día de su profesión u oficio y otras fechas especiales:

- Celebración de profesiones y oficios
- Conmemoración secretarías y secretarios
- Reconocimiento por cumpleaños. Se otorga un (1) día de descanso por una única vez en el año, correspondiente al día del cumpleaños, previamente concertado con el jefe inmediato.
- Celebración del día de la Familia. Conforme a lo contemplado en el Artículo 3 de la Ley No. 1857 de 2017., la Entidad otorga un día hábil por semestre para que el servidor disfrute este tiempo con su familia, y será previamente concertado con el jefe inmediato.
- Reconocimiento público a los servidores retirados del servicio por acceder a una pensión; por jubilación o por vejez durante cada vigencia.
- Actividad fin de año. cierre y reconocimiento a la gestión del año en vigencia, presentando logros y metas cumplidas; mediante una celebración de integración y festejo.
- Cena de navidad y año nuevo, que consiste en el reconocimiento al personal que labora en los turnos de la noche del 24 y de la noche del 31 de diciembre en las distintas Unidades de Servicio de la E.S.E.
- Patrocinio de actividades deportivas, lúdicas y/o recreativas, consistente en el suministro de uniformes para los servidores que participen en las Olimpiadas realizadas en la Institución

h. Acuerdos Laborales

En el marco de las negociaciones adelantadas con las Organizaciones Sindicales que tienen presencia en la Institución, cada vigencia, se acuerdan puntos que se constituyen en insumo para el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, tales como:

- Fortalecer el teletrabajo
- Mejorar el clima laboral facilitando espacios de discusión, análisis y concertación entre los trabajadores y la E.S.E.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 29 de 39
		FECHA: 06/02/2023

- Inclusión de un representante de las Organizaciones Sindicales en el Comité de Bienestar Laboral, entre otros.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En su intervención, se busca estructurar programas mediante las cuales se atiendan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, tales como:

- Generar los procesos de afiliación y trámites que para el acceso a estos servicios.
- Cuidar de la utilización de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad de los servicios que prestan al servidor y a su familia.
- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
- Mantener la salud física, mental y social de los servidores de los diferentes niveles jerárquicos
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores, para lograr una mejor socialización y desarrollo.
- Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender en la carrera administrativa.

ESFERA PERSONAL

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permiten desenvolverse en su vida profesionales.

a. Desarrollo de la Carrera Administrativa

Comprende actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del servidor, dadas las posibilidades de aplicar allí sus intereses y capacidades. Competencias laborales, comportamentales, cognitivas, eficacia de personal; mediante actividades como talleres que permiten el fortalecimiento de cada una de las competencias individuales de los servidores públicos.

b. Desvinculación laboral asistida

Propósito de vida: Actividades de promoción y prevención que involucren el buen retiro de los servidores, orientadas al retiro asistido ya sea por la terminación de los servicios en la entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral. En consecuencia, se brinda asistencia técnica oportuna a los servidores de manera que sea lo menos traumático posible el paso a su retiro, tanto para ellos como para

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 30 de 39
		FECHA: 06/02/2023

los que permanecen en la entidad, con el favorecimiento del clima laboral. En su desarrollo se realizan actividades que involucren:

- Aspectos emocionales, dentro de los que cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.
- Aspectos ocupacionales y de información, que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral.
- Preparación para un nuevo abordaje laboral, lograr adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, diligenciamiento de hojas de vida de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.
- Aspectos financieros; brindando estrategias para fomentar una cultura de ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.
- Aspectos familiares; hacer consciente a las familias de su nueva situación, evaluar el rol y el estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieran que afecten la nueva conciencia en mayor cantidad de tiempo compartido.

c. Educación formal

Impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular por ciclos lectivos, con sujeción a pautas circulares progresivas, conducentes a grados o títulos; por medio de:

- Gestión de convenios con entidades educativas para la promoción de la educación formal de los servidores de la E.S.E.
- Gestión de becas de educación formal para los servidores, dentro de los planes de incentivos.
- Establecimiento de convenios especiales con entidades crediticias para la financiación de préstamos educativos.
- Divulgación de programas de becas ofrecidos por entidades nacionales e internacionales
- El Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”, destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables, por prestación de servicios y mérito académico.

ESFERA SOCIOAFECTIVA

Consiste en fomentar el cuidado de la salud mental y física de los servidores y colaboradores, a través de estrategias de apoyo, dirigidas a mitigar el impacto emocional que están padeciendo o puedan llegar a padecer tanto éstos como sus familias, con el fin de restaurar su capacidad de afrontamiento

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 31 de 39
		FECHA: 06/02/2023

y su desempeño, propiciando una mejor calidad de vida, con alineamiento a la Humanización del servicio, por medio de las siguientes acciones:

a. Intervención grupal, presencial y virtual

Se desarrolla a través de acciones tales como talleres grupales, preferiblemente en zona verde, con el fin de brindar herramientas para la protección de la salud mental de los equipos de trabajo, integrando varias metodologías, como talleres reflexivos, educación experiencial y terapia de grupo, tales como: *Hagamos un trato: Me trato, te trato bien; Anti estrés, Gestión de emociones, Liderazgo consciente, Proyecto de Vida, Cohesión grupal y Duelo.*

b. Salas de Bienestar

En los Hospitales Simón Bolívar, Engativá, Chapinero, Suba y Fray Bartolomé de las Casas, se encuentran ubicadas salas de bienestar, producto de donaciones de organizaciones externas, como una estrategia para la reducción del estrés, un espacio de descanso después de largos turnos de trabajo o simplemente para hacer una pausa.

c. Salas Amigas de la Familia Lactante.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizan acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes. Se dispone de espacios en las unidades de servicio para lactar a los bebés y, almacenar la leche, durante la jornada laboral.

d. Estrategia Talento Humano a tu Mano.

Como buena práctica en lo concerniente al programa de bienestar, se realiza acercamiento para atender solicitudes y resolver necesidades, en las sedes de la Subred, a través de la presencia periódica de servidores y/o colaboradores de la Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano, con el fin de evitar desplazamientos innecesarios y la racionalización de trámites.

e. Horarios flexibles para servidores públicos.

Normado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017, la Subred Integrada de servicios de Salud Norte E.S.E., ofrece horarios flexibles y horarios escalonados, como mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, establecen distintos horarios de trabajo para sus servidores. Estos horarios se encuentran debidamente legalizados a través de los actos administrativos correspondientes.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 32 de 39
		FECHA: 06/02/2023

f. Tarde de Juegos.

En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se otorga a los servidores públicos de la E.S.E., con hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso escolar, para que puedan compartir con sus hijos y afiancen los lazos familiares, previa concertación con el superior inmediato, sin que se afecte la prestación del servicio.

g. Incentivo uso de la bicicleta.

De conformidad a lo establecido en el Decreto 031 de 2019, se concede un (1) día de descanso remunerado por cada treinta (30) días de uso de la bicicleta, que el servidor público evidencie y registre en el Área de Gestión Ambiental y en la Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano.

h. Descanso compensado.

Al servidor público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, garantizándose, en todo caso, la continuidad y no afectación en la prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017.

i. Tiempo preciado con los bebés.

En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo (a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con el superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.

j. Servicio de restaurante y cafetería

Se tienen habilitados espacios de cafetería para que los servidores y colaboradores de la Institución, cuenten con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos, dotados con hornos microondas, mesas y sillas.

k. Teletrabajo suplementario

Mediante Resolución 535 del 04 de agosto del 2021, se adoptó la modalidad de teletrabajo suplementario, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 33 de 39
		FECHA: 06/02/2023

I. Desconexión laboral

La Ley 2191 de 2022, de desconexión laboral ratifica el derecho de los trabajadores y servidores públicos para desconectarse de su actividad laboral y tiene como objetivo principal equilibrar el tiempo laboral y personal de los servidores, garantizando que cumplan con su descanso. En la Subred constituye un Política Institucional.

m. Seguridad social integral.

Entendida como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que dispone el servidor público y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, a través de: Empresas promotoras de salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Ahorro y Vivienda, Caja de Compensación Familiar. Se socializa e incentiva a través de las siguientes acciones:

- Ferias de Bienestar
- Socialización de Convenios para descuentos en productos y/o servicios que ofrezcan aliados estratégicos a los servidores y colaboradores de la Subred (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, membresías, entre otros).
- Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud.
- Jornadas de vacunación
- Talleres de Riesgos Profesionales.

n. Recreación y cultura

Con el objetivo de fomentar un equilibrio en la calidad de vida del servidor y colaborador, propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación, conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo, promoviendo actividades artísticas, ecológicas, artesanales y deportivas que permitan responder a las necesidades de integración, identidad cultural, institucional, ocio y recreación; mediante actividades como:

- Culturales como danza, música, canto, teatro, pintura.
- Integración deportiva en disciplinas individuales y grupales.
- Ecológicas
- Acondicionamiento físico
- Vacacionales

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 34 de 39
		FECHA: 06/02/2023

FUENTES DE FINANCIACIÓN

Para dar cumplimiento a las políticas de bienestar laboral para los servidores públicos, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE, además de destinar un rubro del presupuesto cada año para el desarrollo de las actividades que se requieren para impactar cada una de las áreas antes mencionadas, podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades promotoras de Salud (EPS)
- Aseguradoras de riesgo Laboral (ARL)
- Fondos de Pensiones y Cesantías y Cooperativas.
- Acorde con el presupuesto destinado para los programas de bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud del Norte E.S.E., se establecido el siguiente indicador.

Se identificará con el total de actividades programadas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, sobre el total de actividades desarrolladas en el periodo evaluado.

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Ejecución	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas	Número de actividades ejecutadas	Total, acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Guía de Bienestar Social Laboral (2024). Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Tomado de: <http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>
- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Tomado de: http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf
- Plan de Bienestar Social e Incentivos (2021). Subred Integrada de Servicios de salud Norte E.S.E adoptado por medio de: Resolución 046 de 2021
- Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Tomado de:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 35 de 39
		FECHA: 06/02/2023

http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima20y%20cambio%20organizaiconal.pdf

CONTROL DEL DOCUMENTO		
Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	30/01/2019	Creación
2	27/01/2020	Se actualiza vigencia 2020
3	29/01/2021	Se actualiza vigencia 2021
4	31/01/2022	Se actualiza vigencia 2022
5	03/02/2022	Se actualiza vigencia 2022
6	31/01/2023	Se ajusta contenido vigencia 2023
7	04/01/2024	Se ajusta contenido y Plan Bienestar 2024

Elaborado por:	Revisado por:	Aval Oficina de Calidad:	Aprobó:
Nombre: Johanna Medina – José Gutiérrez Reina – Sonia Patricia Cagua Quevedo	Nombre: Diana Camelo	Nombre: Diana Marcela Caballero Arias	Nombre: Daniel Blanco Santamaría
Cargo: Directora Operativa Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado – Profesional Administrativo V	Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Gerente

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA:36 de 39
		FECHA: 06/02/2023

ANEXO: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se detallan las actividades a realizar durante la vigencia 2024:

No.	Ejes	Producto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Reconocimiento de las fortalezas propias.	Cumpleaños Servidores y Colaboradores												
2		Cumpleaños Servidores y Colaboradores (Publicación Intranet)												
3		Semana Santa y Celebración Eucarística												
4		Celebración Madres												
5		Día de la Familia												
6		Celebración Padres												
7		Profesiones y Oficios												
8		Celebración Amor y Amistad, Concurso de Talentos y mejor muestra artística con temática de amor y amistad												
9		Mes de la Magia y la Fantasía												
10		Cierre de Gestión 2024												
11		Novenas Navideñas												
12		Descanso compensado por cumpleaños												
13		Descanso Compensado Semana Santa												
14		Día del Servidor Publico												
15		Mejor funcionario de carrera por evaluación de desempeño (profesional, técnico y asistencial)												
16		Pensionados												
17		Quinquenios												
18		Concurso mejor equipo de Trabajo												
19		Bonos para hijos de trabajadores oficiales												
20		Días Compensados Festividades Fin de Año												
21	Estados mentales positivos.	Planeación, organización y documentación de la red de apoyo para el funcionario y sus familiares												

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 37 de 39
			FECHA: 06/02/2023

No.	Ejes	Producto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
22		Caminata para Servidores, Colaboradores y sus Familias en alianza con Acueducto de Bogotá												
23		Alianzas educativas												
24		Publicaciones mensuales de las alianzas y convenios del Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD)												
25		Ferias de Bienestar												
26		Tarde de Cine												
27		Asesorías Personalizadas												
28		Divulgación de Beneficios de la caja de compensación												
29		Convenios con escuelas deportivas (natación, tenis de mesa y los convenios que tenga el DASCD)												
30		Jornada de Deportes autóctonos												
31		Campeonato Deportivo Subred Norte (Futbol, Voleibol, natación, Bolos, tenis de mesa)												
32		Premiación en el cierre de gestión												
33		Un día con tu Mascota												
34		Cuidado de mascotas												
35		Espacios deportivos												
36		Salas de Bienestar												
37		Salas IAMI												
38	Propósito de vida y Relaciones interpersonales.	Asesorías personalizadas Colpensiones												
39		Proyectos Productivos en Alianza con el Sena												

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA:38 de 39
			FECHA: 06/02/2023

No.	Ejes	Producto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
40		Tardes Culturales y de Asesorías con Prepensionados												
41		Capacitaciones												
42		Escucha itinerante												
43		Outdoor grupo asistencial salud mental												
44		Prevención del acoso laboral y sexual												
45		Día Mujer y de la Equidad de Genero												
46		Sketch Violencia de Genero												
47		Ruta para para el buen retiro												
48		Encuesta de satisfacción - Retiro												
49		Diagnóstico y seguimiento de casos especiales												
50		Política de Desconexión Laboral - Sensibilización y socialización												
51		Horarios Escalonados - Sensibilización y socialización												
52		Protocolo y desarrollo para el reconocimiento de los proyectos por equipos de trabajo												
53		Día del teletrabajador												
54		Reuniones virtuales - Teletrabajadores												
55		Talleres de formación Integral												
56	Relaciones interpersonales.	Alianzas y/o convenios culturales												
57		Club de Lectura, Poesía y Trova												
58		Cine foros												
59		Tuna Subred Norte	x											
60		Grupo danzas												

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: ES-GC-F-37-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 39 de 39
		FECHA: 06/02/2023

No.	Ejes	Producto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
61		Coro hijos empleados												

Fuente: Dirección de Gestión de Talento Humano