

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024**

### **CANAL CAPITAL**

### **RECURSOS HUMANOS**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
MARCO CONCEPTUAL	6
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	9
ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL PLAN	9
CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	10
CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
PROPÓSITO DE VIDA	10
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	16
PROGRAMA DE RECREACIÓN	16
PROGRAMA DE DEPORTES	18
PROGRAMAS CULTURALES	19
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	20
OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS	20
OBJETIVOS	20
BENEFICIARIOS	20
PLAN DE INCENTIVOS	20
PRESUPUESTO 2024	21
RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2024	21
INFORME DE EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2022	24

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## INTRODUCCIÓN

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo a través de la presentación de la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública permite establecer un marco que sirva de referencia para fomentar la transformación y modernización del Estado y la mejora continua de las administraciones públicas de la región. Lo anterior, se ha venido adelantando desde el 2003 con las correspondientes rectificaciones en las diferentes Conferencias Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración pública y Reformas del Estado, la cual constituye un mapa de navegación en materia de sistemas de gestión para las entidades y organismos distritales, relacionadas en el ítem de desarrollo de capacidades de los empleados públicos.

Así en el numeral 32 de la citada Carta, se establece que: *“La calidad la construyen las personas y el éxito de una Administración Pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos. Valorar a los funcionarios públicos, significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.”*<sup>1</sup>

Ahora bien, el Plan de Bienestar e Incentivos de Canal Capital hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional, dada la importancia que tiene para Canal Capital, el impulso del talento humano de la entidad a través del desarrollo integral del mismo; por ende, la política de Bienestar se encuentra enmarcada en normas, conceptos y en la atención de las necesidades manifestadas cada año por los servidores.

Con el objeto de alcanzar este objetivo institucional, Canal Capital está comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como seres humanos, en su contexto laboral, familiar y social; así como también en la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y la misionalidad de la entidad.

En tal sentido, la política de Bienestar busca contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos. Esto considerando que para Canal Capital, el capital humano tiene una importancia manifiesta y por ende, el presente Plan busca fidelizar su compromiso y alinearlos con acciones que promuevan el mejor hacer y estar de las personas vinculadas al mismo, de modo que su proceso se desarrolle bajo las premisas y los valores estipulados en la cultura organizacional del Canal.

Para concluir, es menester destacar que el Plan de Bienestar e incentivos para el 2022, se elaboró mediante la aplicación de una encuesta dirigida a los servidores, a partir del cual se extrajo el diagnóstico y la identificación de los intereses generales del capital humano de la entidad, tales como: la creación de espacios que permitan compartir con sus familias y la realización de actividades con sus compañeros de entorno laboral, a lo que se suma que el Plan

<sup>1</sup> Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, Centro Latinoamericano de la Administración para el Desarrollo, octubre de 2008, página 14.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

en cuestión se proyectó teniendo como base los lineamientos y lo estipulado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital sobre el particular.

## MARCO NORMATIVO

- La Constitución Política de Colombia en su artículo 25 dispone que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*

Por ende, se resalta que les asiste a los empleadores un conjunto de responsabilidades en torno a la generación de condiciones justas para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y a éstos últimos, contribuir en el cumplimiento de las metas y propósitos de sus organizaciones

- Decreto Ley 1567 de 1998<sup>2</sup>, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

En el sector público colombiano, por disposición del artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998, se establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, entendiendo al mismo como un *conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

A su vez, el citado Decreto en su artículo 21, también determina la finalidad de dichos programas de bienestar social formulados por las entidades, de manera que con los mismos se cumplan con los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

<sup>2</sup> “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado”

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

- d.** Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e.** Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004<sup>3</sup>, que establece lo siguiente respecto de los objetivos de la capacitación de los empleados públicos: *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"*.
  - Decreto 1227 de 2005<sup>4</sup> (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en lo que concierne al Sistema de Estímulos y su operación en las entidades públicas.
  - Ley 734 de 2002<sup>5</sup> (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:

*"4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*

*5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes."*
  - Decreto 1083 de 2015<sup>6</sup>. Título 10. Artículo 2.2.10.8. en donde se hace referencia a los planes de incentivos en el marco de los planes de bienestar social, así:

*"...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen 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..."*

<sup>3</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

<sup>4</sup> Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

<sup>5</sup> Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

<sup>6</sup> Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

- Complementando lo anterior, el Decreto Distrital 492 de 2019<sup>7</sup> en su artículo 8, establece lo siguiente:

*“Artículo 8. Bienestar. Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios.*

*Igualmente, en lo posible, para la realización de eventos de bienestar de las entidades y organismos distritales, la misma podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes públicos del orden distrital que tengan necesidades análogas o similares, esto con el objetivo de lograr economías de escala y disminuir costos”.*

- Circular Externa DASCD No 003 del 15 de enero de 2024, LINEAMIENTOS PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2024

## MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender este Plan, a continuación, se presentan las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el mismo:

- **Bienestar:** Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la entidad.
- **Cultura Organizacional:** Corresponde a un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.
- **Planes de incentivos** Tienen por objeto otorgar reconocimientos a los colaboradores por el buen desempeño de los mismos, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las institucionales.

Señalado lo anterior, resulta importante indicar que el Plan de Bienestar social se fundamentó en el Plan Estratégico Institucional en su componente de Talento Humano, en las necesidades

<sup>7</sup> 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

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

individuales y colectivas del capital humano que hace parte de la entidad y en las necesidades propias que han sido identificadas.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, por disposición del párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, constituye el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas.

En tal sentido, la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 prevé como necesario una articulación eficiente del conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos que permita:

- a) atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas para realizar las tareas requeridas, y
- b) operar sobre la motivación de las personas y grupos de trabajo promoviendo un desempeño de excelencia y el compromiso con el servicio público.

En consonancia con lo anterior, en Bogotá D.C. durante los últimos siete (7) años se ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, que gráficamente se interrelacionan de la siguiente manera:

**Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral**



Fuente: DASCD, 2016

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

<b>Eje Conocimiento de las Fortalezas Propias</b>	<b>Eje Estados mentales positivos.</b>
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.	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.
<b>Eje Propósito de vida.</b>	<b>Eje Relaciones interpersonales.</b>
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.	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.

Estos planteamientos, nos acercan a nociones más representativas de la vida laboral a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva, la cual no pretende desconocer las realidades y dificultades propias del contexto social e institucional y del ser humano, sino que se focaliza en identificar y desarrollar aquellos elementos que caracterizan a las personas que a pesar de las dificultades han aprendido a ser felices, haciendo este aprendizaje extensivo a las organizaciones, además encuentra concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas y con su Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano que prevé el despliegue de un conjunto de acciones orientadas a lograr servidores (as) públicos (as) con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, apuntando al mejoramiento de la productividad y la satisfacción de los y las servidoras públicas con su trabajo y con la entidad.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida del capital humano del Canal Capital, propiciando de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, contribuyendo al mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente laboral que ayuden al desarrollo de la creatividad, participación y seguridad laboral de los Servidores, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Estimular a los servidores mediante los programas de Bienestar social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados y ser parte del logro de los objetivos institucionales.
- Implementar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo y cultural tanto de los servidores, como de su grupo familiar.

## OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por el área de Recursos Humanos del Canal.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programadas para la vigencia de 2024
- Diligenciar la encuesta de satisfacción de las actividades realizadas, con el fin de contribuir en la mejora de la prestación del servicio.

## ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL PLAN

Atendiendo al principio constitucional de la primacía del interés general, se busca que exista un cubrimiento a todos los colaboradores y dependencias de la entidad.

Para que haya un cubrimiento general, se mantendrán las actividades prioritarias para los servidores y se buscará el mejoramiento y amplitud de estas, con el propósito de responder a las necesidades de los diferentes niveles ocupacionales.

Las estrategias planteadas son:

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

- Utilización de los medios de divulgación como son: comunicaciones internas y carteleras para promocionar las actividades de Bienestar.
- Proyectar un cronograma general de actividades para que los colaboradores conozcan las actividades próximas a realizarse.

## CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Canal Capital definió como la línea de acción “trabajadores felices y motivados”, constituyéndose como uno de los factores primordiales de la gestión administrativa eficaz. Por tanto, los esfuerzos estarán orientados a su cumplimiento a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los trabajadores y el fortalecimiento de sus competencias comportamentales.

Teniendo como marco de referencia lo anterior, se construyó el Programa de Bienestar e Incentivos de Canal Capital con base en el resultado del diagnóstico de necesidades de los Servidores Públicos. Así las cosas, el área de Talento Humano aplicó una encuesta para conocer las expectativas, preferencias y propuestas de los Servidores Públicos.

Como resultado a la mencionada encuesta, se identificó que las áreas como la recreación, el deporte, las actividades de prevención en salud y actividades culturales son las preferidas.

Por lo anterior, se evidencia que una gran parte de las actividades llevadas a cabo en el 2021 respondieron a las necesidades de los colaboradores, pues según los resultados continúan representando altos niveles de importancia.

Estas son:

- **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Se desarrollarán estrategias para fomentar un ambiente laboral satisfactorio y adecuado para el bienestar y el desarrollo del empleado.

La intervención se hará en los siguientes campos:

- **PROPÓSITO DE VIDA**



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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## **PROGRAMA DE APOYO EMOCIONAL DISTRITAL**

- **Red de entrenamiento Emocional Distrital – REED**



Se hará publicación semanal por parte del DASCD de una serie de ideas, tips, imágenes, retos e información útil para aliviar los problemas emocionales, ofrecer alternativas de solución o sensibilizar sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables.

Además, cada miércoles se realizará un en vivo con invitados especiales donde se tratarán temas de interés para los seguidores. Esta útil herramienta se encuentra en la cuenta de Instagram: @felicidadenreed.

- **Línea de escucha emocional**

Los/as servidores/as y contratistas pueden comunicarse al WhatsApp: 3057109994 para recibir orientación psicoemocional.

También puede escribir sus mensajes en el correo [apoyoemocional@serviciocivil.gov.co](mailto:apoyoemocional@serviciocivil.gov.co)

- **Centro de apoyo emocional**

Es un portal web que fomenta alternativas de solución y sensibilización sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables.

<https://serviciocivil.gov.co/centro-deapoyo>

- **Día de la felicidad**

Se conformará un cronograma de actividades enmarcadas en la felicidad laboral, propuestas desde cada una de las entidades y organismos distritales y con la participación de todo el Distrito.

## **PROGRAMA DE DISEÑO DE VIDA**

El proyecto de vida, es un eje articulador para el desarrollo del ser humano, por lo tanto, debería ser una construcción permanente que le apunte a las dimensiones del SER, del SABER, del HACER y del TENER que permita una constante reflexión

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

sobre sí mismo, la pareja, la familia, el trabajo y la sociedad. Para generar el impacto que se requiere en este tipo de proyectos debe basarse en un proceso de aprendizaje significativo, es decir, partir de la propia cotidianidad para luego repensarse sobre ella y por último, cualificarla en un diálogo abierto y productivo consigo mismo.

Está dirigido a servidores/as que se encuentran a 10 años de la pensión; tiene una duración de 2 años (4 módulos); se desarrollará a través del "Aula del Saber Distrital", para ser desarrollado en el tiempo que disponga el participante e incluye material didáctico, tareas y tiene como meta la construcción de un plan de vida personal en 4 áreas: Personal – Emocional – Relacional – Financiera.

Para implementar el programa al interior de las entidades y como apoyo por parte del DASCD en las acciones que se adelanten en la población pre-pensionada (Decreto 580 de 2017) se envía un correo a bienestar@serviciocivil.gov.co para coordinar la ejecución.

## **CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS**



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.

- Concurso de creación artística

Se realizará convocatoria con los lineamientos para que los servidores y servidoras del Distrito participen en el concurso de creación artística.

- Escuela de Talentos

Se ofertarán diferentes cursos de formación artística y cultural para los/as servidores/as y contratistas: creación literaria, audiovisual, artes electrónicas, artes escénicas y música. Este producto se trabaja junto con IDARTES y su escuela CREA.

- Semana Distrital 8M: Día internacional de los derechos de las mujeres

Se desarrollará la Semana de conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres, con la creación de espacios virtuales que inviten a la

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

reflexión sobre igualdad real y efectiva para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.

- Conmemoración a labor de las secretarías y secretarios del Distrito

Busca exaltar la labor desarrollada por este grupo de servidores y servidoras que diariamente brindan el apoyo administrativo requerido por nuestras entidades y organismos distritales para la ejecución de sus objetos misionales, que se orientan al mejoramiento de las condiciones de vida de los y las bogotanas.

## **RELACIONES INTERPERSONALES**



Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

- Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros
- Medición Clima laboral /ambiente organizacional
- Identificación de la cultura Organizacional
- VIX Juegos Deportivos Distritales

## **ESTADOS MENTALES POSITIVOS**



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.

- Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital
- Congreso de Talento humano Distrital

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## **ACTIVIDADES POR DESARROLLAR:**

### 1. Jornada de Retroalimentación:

Estrategia de acercamiento y comunicación por parte de los servidores y colaboradores con el jefe Inmediato.

Se programarán reuniones semestrales para fomentar procesos de comunicación continua entre jefes y colaboradores y entre las diversas áreas de la entidad, puede ser a partir de la implementación de grupos primarios, *work coffe*, encuentros periódicos, programados y agendados de tal forma que faciliten la interacción entre los grupos de trabajo y fortalezcan las competencias para el trabajo en equipo, cohesión y apoyo entre los integrantes de las diferentes áreas.

### 2. Salario Emocional

El salario emocional se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la entidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad; así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Al hablar de salario emocional, este se entiende como una retribución no monetaria para generar efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores. En la normatividad encontramos:

- Teletrabajo: Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.
- Día de Cumpleaños (día de descanso) Sí un trabajador cumple años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrá tomarse el día hábil anterior o posterior, de común acuerdo con el jefe inmediato. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni es negociable para otro momento del año. Sí la fecha del cumpleaños coincide con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrá disfrutarse del beneficio otro día dentro de los treinta (30) días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato. Cada servidor informará al área de Recursos Humanos, el disfrute de este beneficio.
- Tiempo preciado con los bebés: Se concede a los servidores públicos de la entidad una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo. Sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (06) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia; es decir hasta que el hijo cumpla su primer año.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

- Tarde de juego: Se otorgará a los servidores y servidoras de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos y así afianza lazos afectivos con los menores. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- Envío de tarjetas virtuales en los días de los cumpleaños y en fechas especiales.
- Visitas de servicios sociales: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Horarios Flexibles: Se establecieron en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generar mayor rendimiento, productividad y propender por la satisfacción y la motivación de los servidores.
- Jornada especial para mujeres en estado de embarazo: En desarrollo del derecho de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto, las servidoras en este estado que así lo requieran, podrán establecer con sus jefes inmediatos un horario flexible especial en el cual puedan salir 30 minutos antes de finalizar la jornada laboral.
- Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y las condiciones previstas en la ley, a los servidores públicos se les otorgarán los permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.
- Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos: El Canal concede a los servidores públicos hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes los requieran para asistir a reuniones de padres de familia, siempre que presenten los soportes correspondientes.
- Jornada semestral laboral: Conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor del Canal un día de trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Dicho permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio y deberá remitirlo por escrito al área de Recursos Humanos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## ● **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Nos ocuparemos de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

Se busca fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

Actividades por desarrollar:

### ○ **PROGRAMA DE RECREACIÓN**

#### **Objetivo**

Ofrecer a los colaboradores del Canal y su grupo familiar autorizado espacios adecuados en los cuales puedan realizar actividades fortaleciendo la Integración y los valores personales y organizacionales, permitiéndoles mantener altos niveles de motivación y compromiso institucional para el mejoramiento en la calidad de vida.

EI programa de recreación del Canal cuenta con las actividades:

- Cumpleaños del Canal: Esta actividad cumple el propósito fundamental de unir a la familia de Canal Capital en la celebración de los cumpleaños de la entidad en la que trabajamos y permanecemos la mayor parte del día y de la semana.
- Actividad recreativa dirigida a los hijos de los colaboradores del Canal: Por medio de esta se busca brindar espacios seguros, de entretenimiento y de aprendizaje para los hijos menores de edad de los colaboradores, permitiéndoles a los menores hacer un adecuado uso de su tiempo libre, desarrollar aptitudes y habilidades mientras de manera coordinada y dirigida se les forma en valores y buenas costumbres. En línea con ello, se desarrollarán las siguientes actividades específicas:
  - Celebración Día de los niños (octubre)
- Actividad de informe de gestión final: Con esta actividad se busca integrar a los colaboradores del Canal con motivo del cierre de gestión. De igual manera se espera poder generar durante el año espacios y actividades para que las dependencias participen de espacios y contextos de integración.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

**NOTA:** Estas actividades pueden variar de acuerdo con las recomendaciones emitidas para mitigar la transmisión del COVID-19, de manera que las mismas serán realizadas de forma virtual o presencial, de acuerdo con las instrucciones recibidas.

### **Justificación**

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015<sup>8</sup> indica que “*las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:* 1. Deportivos, recreativos y vacacionales (...)”

- Deportivos, Recreativos y vacacionales

El Artículo 4 de la Ley 181<sup>9</sup> de 1995 indica lo siguiente:

*"Derechos sociales. El deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre son elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de la persona. Su fomento, desarrollo y práctica son parte integrante del servicio público educativo y constituyen gasto público social bajo los siguientes principios:*

*Universalidad. Todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a la práctica del deporte y la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre.*

*Participación comunitaria. La comunidad tiene derecho a participar en los procesos de concertación control y vigilancia de la gestión estatal en la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.*

*Participación ciudadana. Es deber de todos los ciudadanos propender la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, de manera individual, familiar y comunitaria.*

*Integración funcional. Las entidades públicas o privadas dedicadas al fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, concurrirán de manera armónica y concertada al cumplimiento de sus fines, mediante la integración de funciones, acciones y recursos, en los términos establecidos en la presente Ley.*

*Democratización. El Estado garantizará la participación democrática de sus habitantes para organizar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, sin discriminación alguna de raza, credo, condición o sexo.*

*Ética deportiva. La práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, preservará la sana competición, pundonor y respecto a las normas y reglamentos de tales actividades. Los organismos deportivos y los participantes en las distintas*

<sup>8</sup> Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

<sup>9</sup> Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

*prácticas deportivas deben acoger los regímenes disciplinarios que le sean propios, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes.”*

○ **PROGRAMA DE DEPORTES**

**Objetivo**

Permitir a los colaboradores del Canal participar en eventos de integración deportiva como un hábito de vida saludable y como estrategia de Integración de sana convivencia en la que puedan potenciar aptitudes y habilidades individuales y de equipo, a la vez que se fortalezcan los valores personales e institucionales.

Este programa se orienta a permitir espacios de actividad física, esparcimiento e integración por medio del deporte, haciendo énfasis en la importancia del juego limpio, el acondicionamiento físico, hábitos de vida saludable y disminución del riesgo psicosocial organizados de la siguiente manera:

- Torneo Fútbol: Teniendo como base de referencia el juego limpio y la integración, con el que se busca generar en los participantes valores tales como el compromiso, responsabilidad, compañerismo, tolerancia y competencias como, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y manejo de emociones.
- Torneo Interno de Bolos: Ofrecer a los colaboradores del Canal, espacios adecuados para el desarrollo de esta práctica deportiva, favoreciendo la integración, buenas prácticas, cambios de rutina.
- Actividad Ecológica: Se busca realizar un acercamiento y concientización ambiental, en donde además de acordar buenas prácticas ambientales se contribuye con actividades que permiten a los servidores el acercamiento con la naturaleza.

**NOTA:** Estos son los temas que los colaboradores manifiestan interés en la encuesta de necesidades de bienestar; sin embargo, para la vigencia 2021, las mismas no se realizaron por la situación derivada del COVID-19, por lo cual se llevaron a cabo torneos virtuales.

Para el año 2022, en atención a las indicaciones del Gobierno, la Alcaldía y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, las mismas se realizarán de manera virtual o presencial o en su defecto, se adecuarán otras actividades.

**Justificación**

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica que: *"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 (...)"*

*1. Deportivos, recreativos y vacacionales*

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

El artículo 15 de la Ley 181 de 1995 indica que *"El deporte en general, es la específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y mental, dentro de disciplinas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales cívicos y sociales"*.

Ahora bien, dentro del artículo 16 de la precitada Ley, se define al deporte social comunitario como el *"aprovechamiento del deporte con fines de esparcimiento, recreación y desarrollo físico de la comunidad. Procura integración, descanso y creatividad. Se realiza mediante la acción interinstitucional y la participación comunitaria para el mejoramiento de la calidad de vida."*

## ○ PROGRAMAS CULTURALES

### **Objetivo**

Ofrecer a los colaboradores un espacio para el encuentro, integración, formación y el disfrute de la cultura a través de actividades de gran valor artístico y cultural, permitiendo enriquecer su quehacer diario por medio de una experiencia de conocimiento, formación en valores y creatividad.

El programa de cultura busca fomentar entre los colaboradores de la entidad, espacios adecuados para el desarrollo y disfrute de actividades lúdicas, formativas y culturales necesarias para el crecimiento personal de quienes laboran en la entidad, como, por ejemplo:

- Actividades de integración de fechas especiales: día mujer, secretaria, de la madre, del hombre, día del padre, entre otros.

**NOTA 1:** Dado que el DASCD solo reconoce la labor de las Secretarías y los secretarios de Planta, en Capital Sistema de Comunicación Pública, reconocemos la labor de todos los colaboradores que prestan esta labor, a pesar de lo estipulado en el Decreto de Austeridad.

**NOTA 2:** Estas actividades pueden variar de acuerdo con las recomendaciones emitidas para mitigar la transmisión del COVID-19.

En línea con ello, las mismas se realizarán de forma virtual o presencial de acuerdo con las instrucciones recibidas.

### **Justificación**

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica "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:

#### *2. Artísticos y culturales*

En atención a ello, conviene considerar que el artículo 70 de la Constitución Política de 1991 establece que se concibe *la cultura en sus diversas manifestaciones como fundamento de la*

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

*nacionalidad.*

Así, este postulado muestra el significado de la cultura en el proyecto de construcción de la nación y convoca a mirar la historia de la cultura en Colombia en sus diversos procesos para comprender que en la perspectiva de una "larga duración" y a responder a las demandas en este campo desde el Estado, desde la sociedad civil y desde la academia.

El aprovechamiento del tiempo libre, como el uso constructivo que el ser humano hace de él, está orientado a otorgar beneficio en su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica.

○ **ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD**

Seguridad y Salud en el Trabajo: Su objetivo es promover, preservar y controlar la salud individual y colectiva de los empleados mediante acciones dirigidas al ambiente de trabajo y a las personas, en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, fundamentadas en el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

● **OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS**

**Incentivo:** Es un estímulo expresamente planeado por la entidad, consecuente con un comportamiento deseable y orientado a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los trabajadores de la entidad.

○ **OBJETIVOS**

- Exaltar el mérito a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, y humanas, orientado a elevar los niveles de pertenencia de los Trabajadores.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los trabajadores, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes favorables frente al trabajo y propendiendo por el mejoramiento continuo de la entidad a través de resultados con calidad.

○ **BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del Programa de incentivos serán los trabajadores del Canal Capital.

○ **PLAN DE INCENTIVOS**

- Reconocimiento a la antigüedad laboral (quinquenios)
- Reconocimiento a las calidades deportivas.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

○ **PRESUPUESTO 2024**

RUBRO	APROPIACIÓN
Bienestar e incentivos	\$ <b>52.637.750</b>

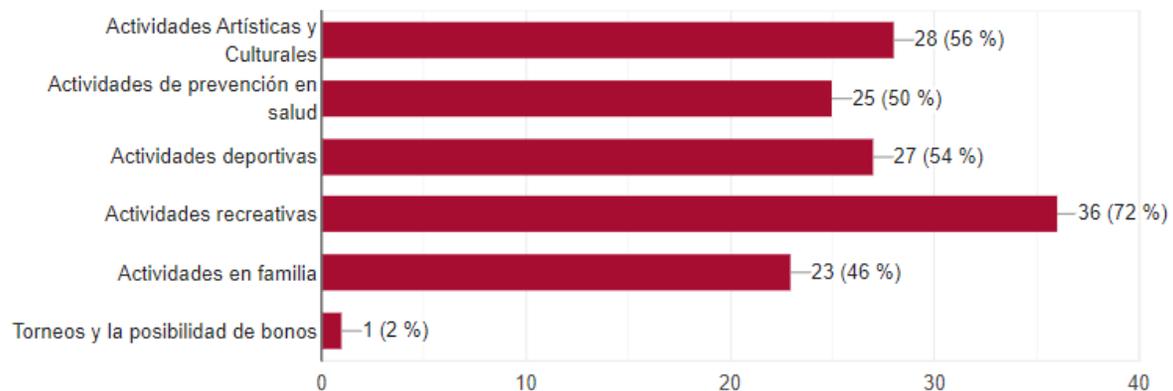
### RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2024

La encuesta aplicada fue estructurada con pregunta cerrada de opción múltiple, dirigida a los de los servidores públicos.

<b>Fecha de aplicación</b>	06 de diciembre 2023
<b>Población Objeto</b>	Colaboradores del Canal
<b>Total población encuestada</b>	50

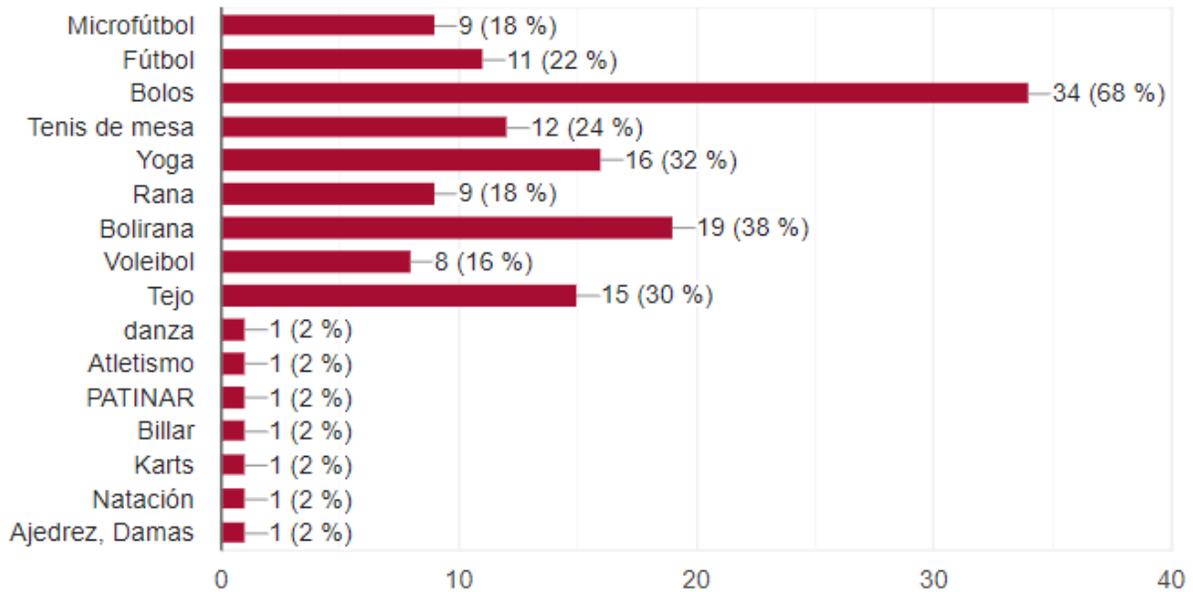
Los resultados se muestran a continuación:

1. De las siguientes opciones, seleccione los tres aspectos principales que para usted son sinónimo de bienestar y calidad de vida en su entorno laboral.

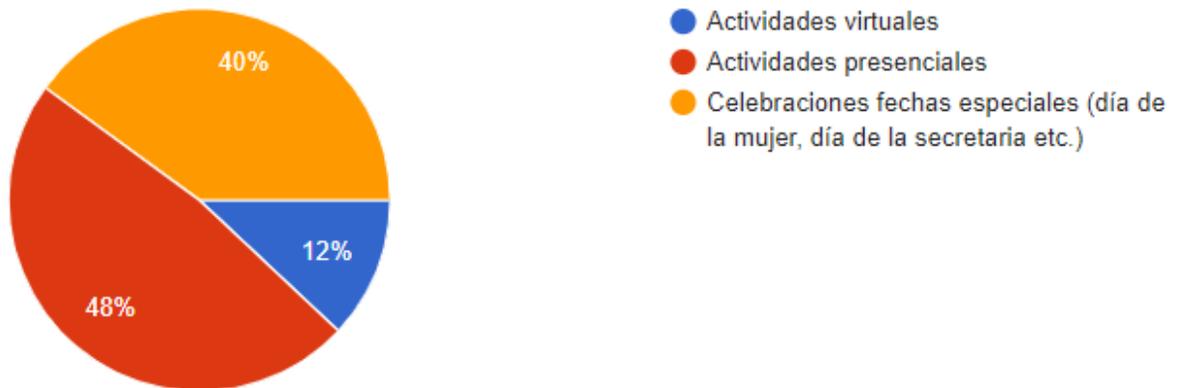


	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## 2. Actividad deportiva de su interés.

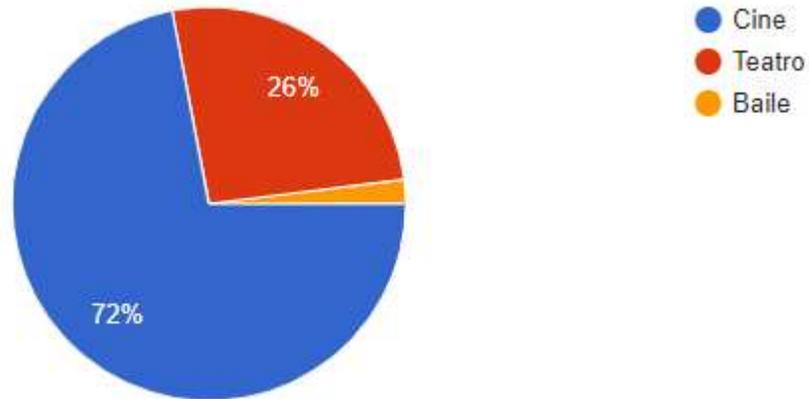


## 3. Actividad recreativa de su interés.

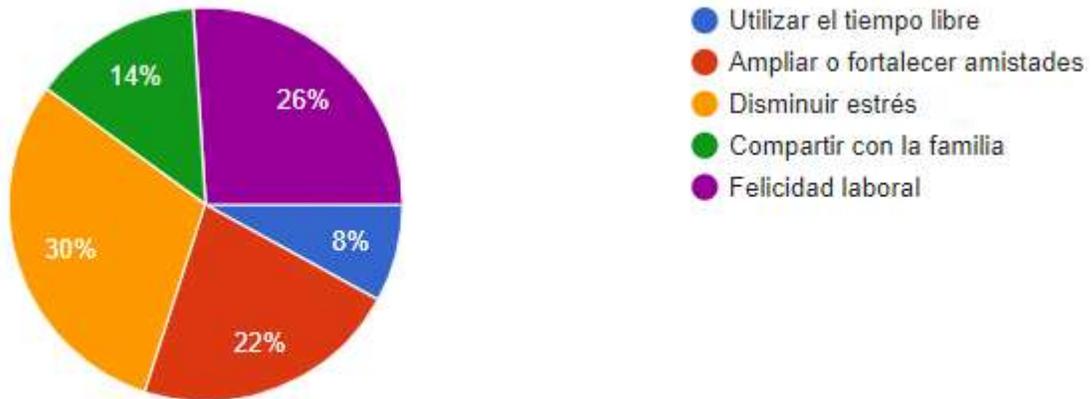


	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

**4. Actividad artística y cultural de su interés.**



**5. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?**



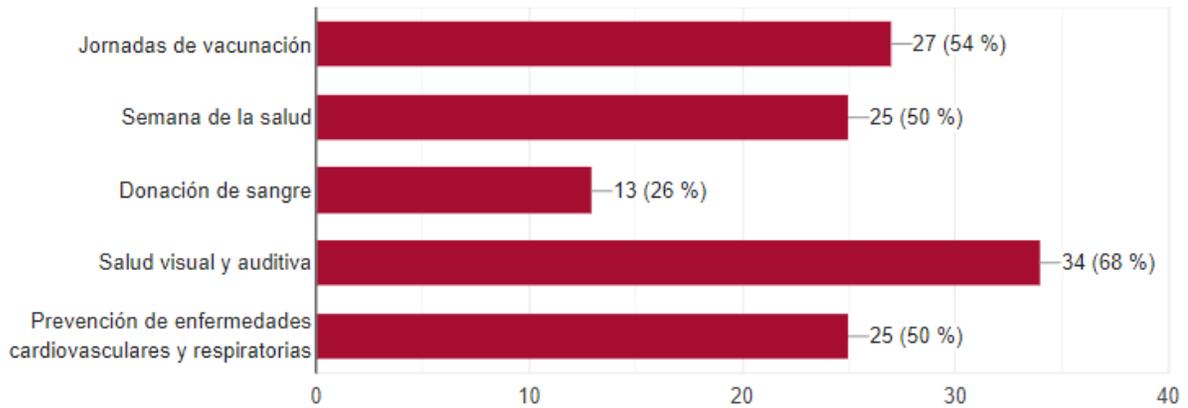
**6. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?**



Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, es copia No Controlada. La versión vigente reposará en la carpeta del Sistema Integrado de Gestión en la intranet. Verificar su vigencia en el listado maestro de documentos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	CÓDIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN:18	
		FECHA: 31/01/2024	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

**7. ¿En cuáles de las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud Participaría?**



## INFORME DE EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2023

Actividades destacadas a 31 de diciembre de 2023:

- Bolos
- Cena cierre de gestión
- Torneos deportivos
- Caminata ecológica
- Los talleres para la prevención de enfermedades mentales y la salud emocional.
- Escuela de talentos Distritales

<b>PRESUPUESTO</b>	<b>2023</b>
Presupuesto Vigencia	\$47.000.000
Total ejecutado	\$47.000.000
Diferencia	\$0

### **ANEXO 1: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CÓDIGO: AGTH-PL-001</b>	 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b>
		<b>VERSIÓN:18</b>	
		<b>FECHA: 31/01/2024</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

**Elaborado por: Área de Recursos Humanos**  
**Aprobado por: Comité institucional de gestión y desempeño**

# PLAN DE BIENESTAR 2024

## 1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

### 1.1. PRÓPOSITO DE VIDA

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Red de Entrenamiento Emocional Distrital												
Centro de apoyo emocional												
Día de la Felicidad												

### 1.2 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Día del Servidor Público Distrital												
Salario Emocional - día cumpleaños												
Servicios y eventos Compensar												
Tarjeta virtual de cumpleaños y otras fechas												
Tarde de juego												
Bonos Navideños para los hijos												
Jornada de retroalimentación												
Novena Navideña												

### 1.3 RELACIONES INTERPERSONALES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Jornada de Sensibilización Ambientes laborales Diversos, Amorosos y Seguros												

## 2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

### 2.1 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Torneo de Bolos												
Tennis de Mesa												
Microfutbol												
Rana												

### 2.2 ACTIVIDADES RECREATIVAS

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Actividad ambiental												
Cumpleaños del Canal												
Celebración niños												
Bienestar a la carta												
Informe final cierre de gestión												

### 2.3 ACTIVIDADES CULTURALES

ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Día de la Mujer												
Día del hombre												
Día de la secretaria												
Día de la Madre												
Día de padre												
Actividad familiar												

### 2.4 ACTIVIDADES PREVENCIÓN EN SALUD

<b>ACTIVIDADES</b>	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Semana de la Salud												
Actividades de prevención y promoción												
<b>3.INCENTIVOS</b>												
<b>ACTIVIDADES</b>	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Antigüedad												