

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 1 DE 59

PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.



VIGENCIA 2026

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 2 DE 59

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	ALCANCE.....	7
4.	VIGENCIA.....	8
5.	OBJETIVO GENERAL	8
5.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
6.	RUTA DE CREACION DE VALOR.....	9
7.	MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL	10
8.	INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	13
9.	ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN REALIZADAS A LOS PARTICIPANTES DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	15
9.1	CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER (6 DE MARZO).....	15
9.2	TALLER DE CLIMA PARA LÍDERES (31 DE MARZO)	15
9.3	DÍA DE LA SECRETARIA (25 DE ABRIL)	16
9.4	PREPARACIÓN PARA EL RETIRO (21 y 22 DE MAYO)	16
9.5	CAMINATA ECOLÓGICA (7 DE JUNIO)	17
9.6	VACACIONES RECREATIVAS PRIMER SEMESTRE (24 AL 27 DE JUNIO)	17
9.7	DÍA DE LA FAMILIA (26 AL 29 DE JUNIO)	18
9.8	DÍA DEL CONDUCTOR (24 DE JULIO)	18
9.9	TALLER DE CLIMA LABORAL (20 DE AGOSTO)	19
9.10	CICLOPASEO (26 DE SEPTIEMBRE)	19
9.11	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO DISTRITAL (01 DE OCTUBRE)	20
9.12	VACACIONES RECREATIVAS SEMANA DE RECESO (6,7,8 DE OCTUBRE)	20
9.13	CEREMONIA DE INCENTIVOS (27 DE NOVIEMBRE).....	21
9.14	VACACIONES RECREATIVAS SEGUNDO SEMESTRE (16, 17 Y 18 DE DICIEMBRE) .	21
9.15	PROGRAMA PARA JÓVENES (16 DE DICIEMBRE).....	22
9.16	CIERRE DEL PLAN DE ACCIÓN	22
10.	ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR.....	23
11.	ACTIVIDADES DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.	51
12.	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	51
13.	MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL “ELIGE SER FELIZ NOSOTROS TE AYUDAMOS”	53

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 3 DE 59

14.	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	54
15.	SALARIO EMOCIONAL.....	56
16.	PRESUPUESTO	58
17.1	CRONOGRAMA	58

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 4 DE 59

1. INTRODUCCIÓN

Los programas de talento humano, especialmente aquellos enfocados en el Bienestar Social, son herramientas clave para el desarrollo armónico e integral de los servidores públicos. Estos programas, a través de diversas actividades, buscan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, al tiempo que fomentan un clima laboral óptimo. El objetivo es incrementar el sentido de pertenencia y la productividad, contribuyendo directamente al logro de los objetivos institucionales de la Entidad, siempre en línea con los lineamientos estatales que buscan una administración pública más eficiente y sensible a las necesidades de sus colaboradores.

Nuestro compromiso es promover una atención integral para los funcionarios, generando espacios que faciliten una sana interrelación entre colegas, y entre los servidores y sus familias. Buscamos satisfacer necesidades psicosociales, culturales, espirituales, recreativas, personales, familiares y sociales, todo ello en consonancia con las políticas Nacionales y Distritales, y atendiendo las demandas específicas de los trabajadores y sus núcleos familiares.

Consciente de la relevancia del bienestar de sus colaboradores, el Concejo de Bogotá ha formulado el Plan de Bienestar Social 2026. Este plan tiene como propósito fundamental ofrecer iniciativas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral de los servidores, considerándolo un factor esencial para la calidad y la productividad en la atención de sus necesidades laborales, sociales, familiares, deportivas y culturales.

2. MARCO NORMATIVO

La normatividad que regula los Planes de Bienestar Social e Incentivos en

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 5 DE 59

las entidades públicas es la siguiente:

Norma	Descripción
Ley 100 de 1993	El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.
Ley 1952 de 2019	Artículo 37, numerales 4 y 5 dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales”.
Ley 909 de 2004	En el párrafo del artículo 36 establece que “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 1083 de 2015	Por el cual se expide el decreto único del sector función pública: Artículo 2.2.10.1, dispone: “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Artículo 2.2.10.2 del mismo decreto establece 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 protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales. Promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Promoción programas vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”. Artículo 2.2.10.1, párrafo 2, (modificado por el artículo 4 del decreto 51 de 2018), establece que para los efectos de dicho artículo “se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, Los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o en condición de discapacidad mayores, que dependan económicamente del servidor”. Artículo 2.2.10.6, dispone que “Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional”. Artículo 2.2.10.7, estipula que, “con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 6 DE 59

Norma	Descripción
	Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. Fortalecer el trabajo en equipo. Adelantar programas de incentivos. Artículo 2.2.10.17. “Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.
Decreto 1499 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes de bienestar social e incentivos para los servidores públicos.
Decreto 492 de 2019	Establece lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital. 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. En todo caso, las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASCD y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades
Ley 1857 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
Circulares 16/2017 y 08/2018 DASCD	Mediante estas circulares el DASCD da a conocer el Modelo de Bienestar para la felicidad laboral, con cuatro ejes fundamentales: • Propósito de vida • Estados mentales positivos • Conocimiento de las fortalezas propias • Relaciones interpersonales.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 7 DE 59

Norma	Descripción
	Establece que las entidades deben alinear su programa de bienestar con el modelo, definiendo actividades en los 4 ejes, de acuerdo con las necesidades detectadas.
Circular 037 de 2019	Por medio de la cual el DASCD creó y estandarizó para todas las entidades del Distrito Capital un instrumento para la medición del clima laboral y el ambiente organizacional y su relación con la calidad de vida en el trabajo; la cual se aplicará a partir de este año en todas las entidades.
Directiva 004 del 27 de diciembre de 2023	La Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital que muestra la estructura física para el bienestar laboral en cumplimiento del numeral 5 del Acuerdo Colectivo Laboral de 2023
Circular externa 001 de 2025	Por medio de la cual el DASCD dicta los lineamientos de la planeación estratégica del talento humano.
Circular externa 026 de 2025	Lineamientos para la implementación actividades con enfoque de género y diferencial en el marco del programa de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades y organismos distritales.

3. ALCANCE

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, el presente plan busca impactar a todos los servidores públicos vinculados en la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C. y sus familias. No obstante lo anterior, en atención a la cantidad y variedad de actividades previstas en el presente Plan, al público objetivo de las mismas, al número de funcionarios de la Corporación, al histórico de participación en cada actividad y al presupuesto que se tiene para el Plan de Bienestar Social, no es factible con los recursos actuales abarcar en cada una de las actividades incluidas en el Plan, la totalidad de los funcionarios del Concejo; por ésta razón y en aras de no desmejorar el Plan de Bienestar Social, ni retirar del mismo actividades que han tenido gran acogida y satisfacción por los funcionarios que en ellas han participado, se establecen y delimitan cupos para cada actividad.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 8 DE 59

4. VIGENCIA

Se establece que el Plan de Bienestar Social tendrá una vigencia exclusiva para el año 2026. Durante este periodo, se implementarán de manera progresiva y coordinada todas las actividades y programas contemplados, con el fin de maximizar su impacto positivo en la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos del Concejo de Bogotá, D.C. y sus familias. Esta vigencia anual permite una evaluación focalizada de los resultados y una planificación futura.

5. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos del Concejo de Bogotá y sus familias, implementando programas de bienestar que respondan a sus necesidades, promuevan el esparcimiento y la integración familiar, impulsen el desarrollo personal y profesional, y se traduzcan en un desempeño laboral más eficiente y comprometido.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativos, deportivos, socio culturales del servidor y su grupo familiar.

Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.

Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad,

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 9 DE 59

sentido de pertenencia y satisfacción.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio basada en la integridad y la responsabilidad social, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.

6. RUTA DE CREACION DE VALOR

RUTAS DE CREACION DE VALOR		ACTIVIDADES
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Seguridad y Salud en el Trabajo
	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	TRABAJADOR: Día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, preparación para el retiro, encuéntrate con tu ser, terapia de relajación, día del conductor, día del amor y la amistad, día del servidor público distrital. FAMILIA: día de la familia, día del niño, taller un ángel en el cielo, vacaciones recreativas, jornadas culturales, encuentro de parejas. OCIO: Caminatas ecológicas, jornadas culturales, semana cultural, juegos deportivos internos, taller de manualidades, Ciclopaseo, día de la felicidad
	- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Teletrabajo, gimnasio, salas de bienestar, sala amiga, celebración de Cumpleaños, volver a ser niños, día de la Familia
	- Ruta para generar innovación con pasión	Plan de incentivos
	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Taller de Liderazgo, talleres de clima laboral
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Taller de Clima Laboral, día del servidor público distrital y nacional
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Taller de Liderazgo, día del servidor público distrital y nacional
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Plan de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Plan de Integridad
RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Ceremonia de incentivos

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 10 DE 59

RUTAS DE CREACION DE VALOR		ACTIVIDADES
Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Plan de Integridad
RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Gestión de Integridad
La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Recopilación de Datos, Análisis de la Información, Toma de Decisiones, Diseño de Estrategias, Implementación y evaluación.
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS		
Conociendo el talento		

7. MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

Fuente: Medición – encuesta clima organizacional 2024.

Estados Mentales Positivos

Estados mentales positivos		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Satisfacción e integración en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Motivación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Salario emocional		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Seguridad en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Remuneración		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Sin datos	Sin datos
Burnout		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 11 DE 59

Propósito de Vida

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Propósito de vida	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Desarrollo de Personal		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Administración del tiempo		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Sin datos	Sin datos
Autoevaluación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Integridad		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Autonomía		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Actitud		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

Relaciones Interpersonales

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Relaciones Interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Comunicación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Trabajo en Equipo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Redes de Apoyo		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Reconocimiento del trabajo de otros		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos
Mobbing		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Sin datos	Sin datos
Sentido de pertenencia		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 12 DE 59

Conocimiento de las Fortalezas

Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área	Entidad
		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos

Liderazgo		Riesgo bajo	Sin datos	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	Sin datos
Manejo de conflictos		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	Sin datos
Empoderamiento		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	Sin datos
Administración del Talento Humano		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	Sin datos
Autogestión		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	Sin datos
Bienestar logrado a través del trabajo		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Sin datos	Sin datos	Sin datos

Resultados Calidad de Vida laboral

Los resultados de la aplicación de los instrumentos estando alineados con el modelo de calidad de vida laboral y sus siete dimensiones permite obtener el nivel de riesgo asociado a cada dimensión.

Dimensión	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
Soporte institucional para el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Seguridad en el trabajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Integración al puesto de trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Satisfacción por el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Bienestar logrado a través del trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Desarrollo profesional	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del tiempo libre	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 13 DE 59

Recomendaciones Estratégicas

Con base en los resultados, se proponen las siguientes líneas de acción para fortalecer el clima organizacional:

- 1. Implementar programas de liderazgo transformacional**, orientados a desarrollar líderes capaces de generar confianza, orientar a sus equipos y actuar con empatía y visión estratégica.
- 2. Diseñar e implementar estrategias de reconocimiento y comunicación efectiva**, fomentando un entorno colaborativo, motivador y basado en la retroalimentación constructiva.
- 3. Establecer espacios seguros para el manejo de conflictos y la prevención del mobbing**, promoviendo relaciones laborales saludables y el respeto mutuo.
- 4. Reforzar el salario emocional** mediante talleres enfocados en el bienestar, el desarrollo personal y la construcción de un propósito organizacional compartido.
- 5. Fomentar el uso y fortalecimiento de redes de apoyo internas y externas**, con el fin de promover la cohesión, el sentido de pertenencia y la solidaridad institucional. Estas acciones no solo contribuirán a optimizar el bienestar individual, sino que también impulsarán el desempeño colectivo, alineando el clima organizacional con los objetivos estratégicos del Concejo de Bogotá D.C.

Aspectos fundamentales que se tienen en cuenta en el plan de bienestar e incentivos para su intervención.

8. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

A continuación, se presenta la información sociodemográfica de la planta de funcionarios del Concejo de corte al 31 de diciembre de 2025.

EMPLEOS PROVISTOS DEPENDIENDO EL TIPO DE VINCULACIÓN			
TIPO DE VINCULACIÓN	No.	MUJERES	HOMBRES
CARRERA	155	85	70
LIBRE NOMBRAMIENTO	511	249	262
PROVISIONALES	58	30	28
TOTAL DE FUNCIONARIOS	724	364	360

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 14 DE 59

EMPLEOS PROVISTOS POR NIVEL			
NIVEL JERÁRQUICO	No.	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVO	14	7	7
ASESOR	254	123	131
PROFESIONAL	214	119	95
TÉCNICO	9	4	5
ASISTENCIAL	233	111	122
TOTAL DE FUNCIONARIOS	724	364	360

COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR EDAD Y GÉNERO			
RANGO DE EDADES	MUJERES	HOMBRE	PORCENTAJE
19-29	73	58	20,00%
30-39	82	104	23,00%
40-49	106	93	30,00%
50-59	56	59	16,00%
60-69	40	53	11,00%
TOTAL, DE FUNCIONARIOS	357	367	100%

De acuerdo a lo anterior observamos que tenemos 724 cargos provistos de los cuales 357 son mujeres y 367 son hombres. De estos funcionarios el 57% son

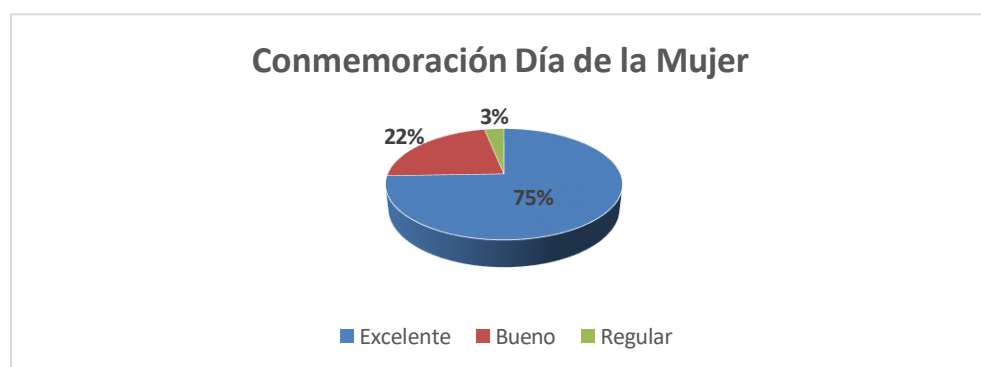
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 15 DE 59

mayores de 40 años, un 20% están entre los 19 y 29 años y un 23% están entre los 30 y 39 años.

9. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN REALIZADAS A LOS PARTICIPANTES DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

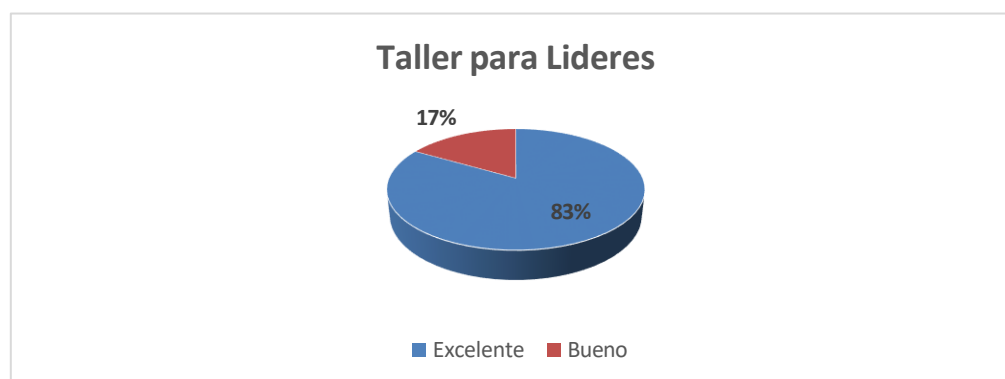
9.1 CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER (6 DE MARZO)

En esta actividad participaron 399 mujeres, y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 93 funcionarias con un 97% de calificación de excelente y bueno.



9.2 TALLER DE CLIMA PARA LÍDERES (31 DE MARZO)

En esta actividad participaron 15 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 6 funcionarios, con un 100% de calificación de excelente y bueno.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 16 DE 59

9.3 DÍA DE LA SECRETARIA (25 DE ABRIL)

En esta actividad participaron 40 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 22 funcionarios, con una calificación de 81% de excelente y bueno.



9.4 PREPARACIÓN PARA EL RETIRO (21 y 22 DE MAYO)

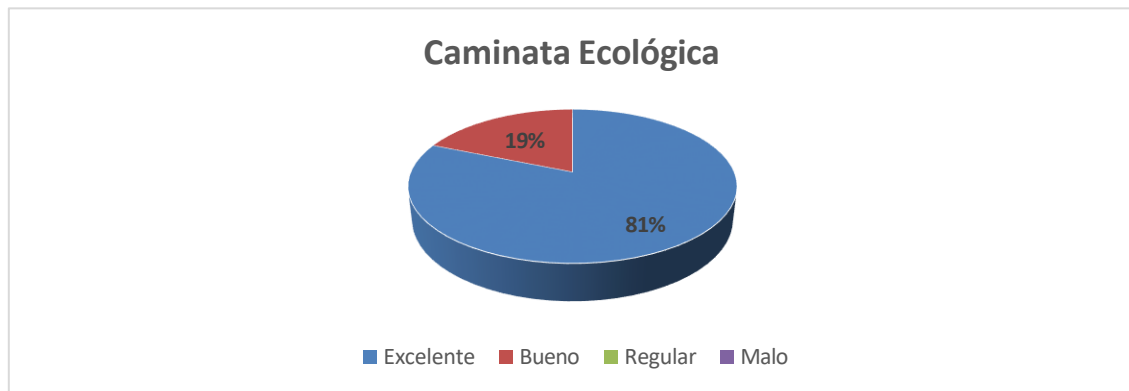
En esta actividad participaron 37 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 33 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 17 DE 59

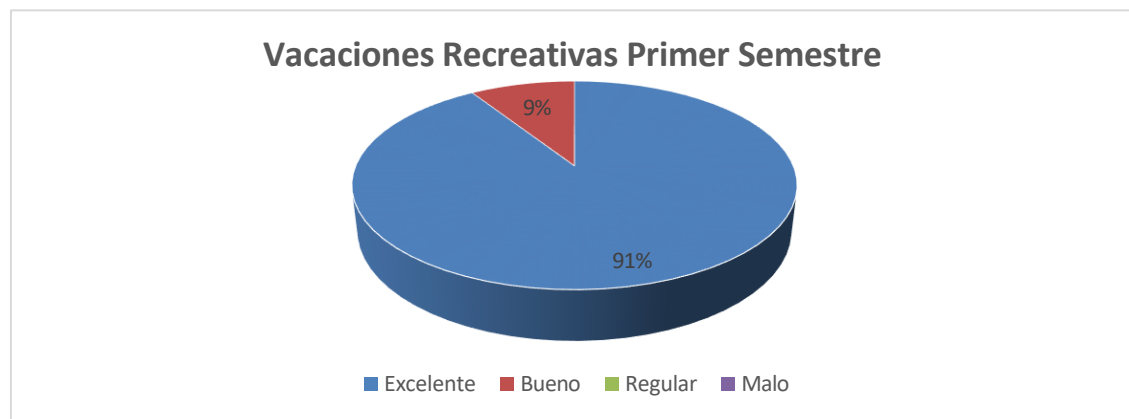
9.5 CAMINATA ECOLÓGICA (7 DE JUNIO)

En esta actividad participaron 38 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 16 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.



9.6 VACACIONES RECREATIVAS PRIMER SEMESTRE (24 AL 27 DE JUNIO)

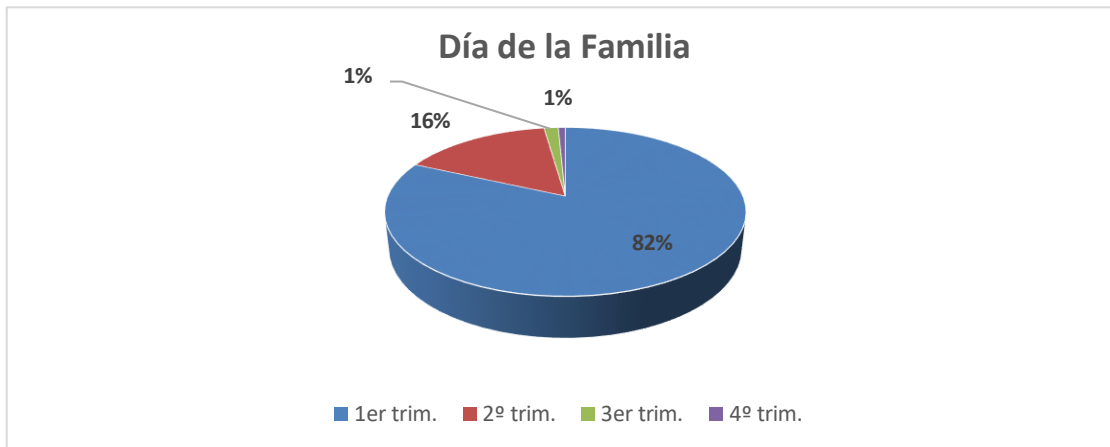
En esta actividad participaron 73 hijos(as) de funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 44 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 18 DE 59

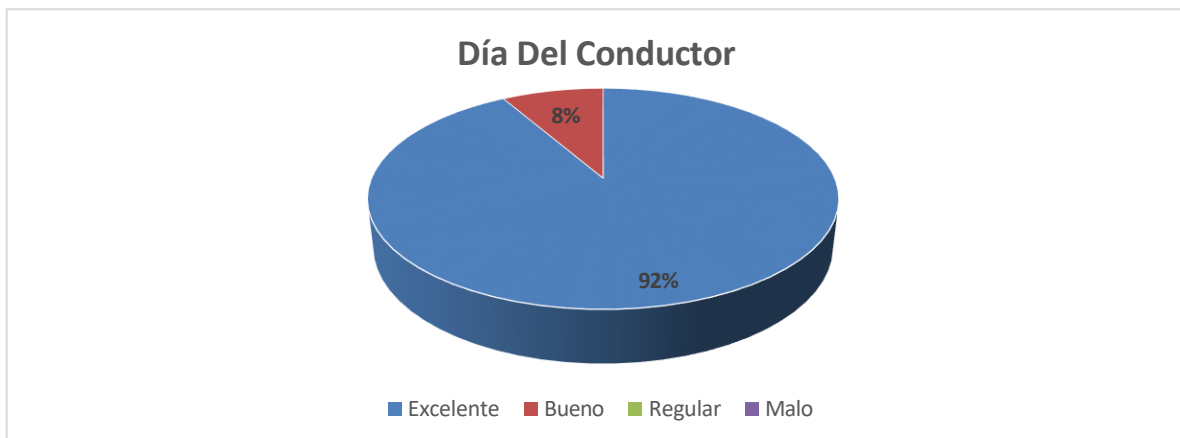
9.7 DÍA DE LA FAMILIA (26 AL 29 DE JUNIO)

En esta actividad participaron 650 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 132 funcionarios, con una calificación de 97% de excelente y bueno.



9.8 DÍA DEL CONDUCTOR (24 DE JULIO)

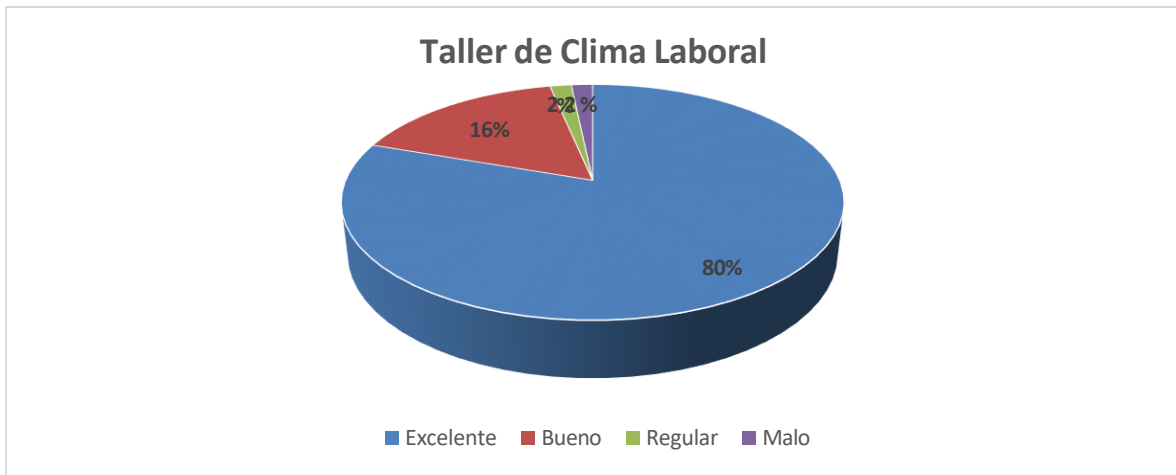
En esta actividad participaron 42 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 12 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 19 DE 59

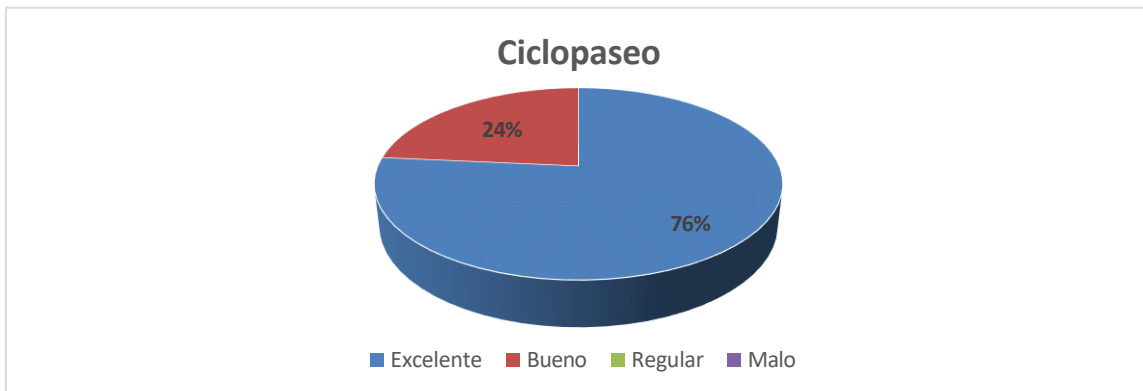
9.9 TALLER DE CLIMA LABORAL (20 DE AGOSTO)

En esta actividad participaron 114 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 61 funcionarios, con una calificación de 96% de excelente y bueno.



9.10 CICLOPASEO (26 DE SEPTIEMBRE)

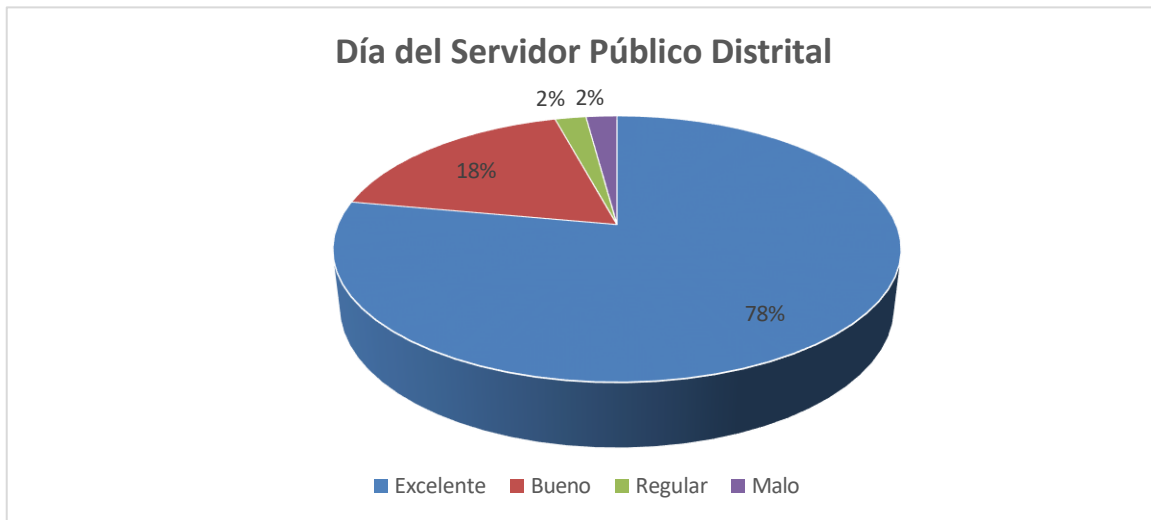
En esta actividad participaron 31 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 17 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 20 DE 59

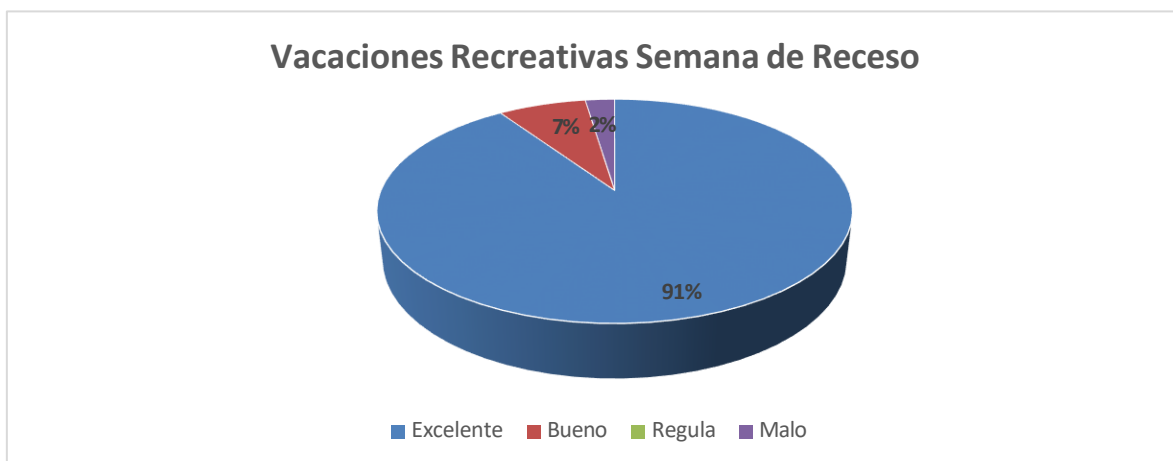
9.11 DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO DISTRITAL (01 DE OCTUBRE)

En esta actividad participaron 775 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 91 funcionarios, con una calificación de 95% de excelente y bueno.



9.12 VACACIONES RECREATIVAS SEMANA DE RECESO (6,7,8 DE OCTUBRE)

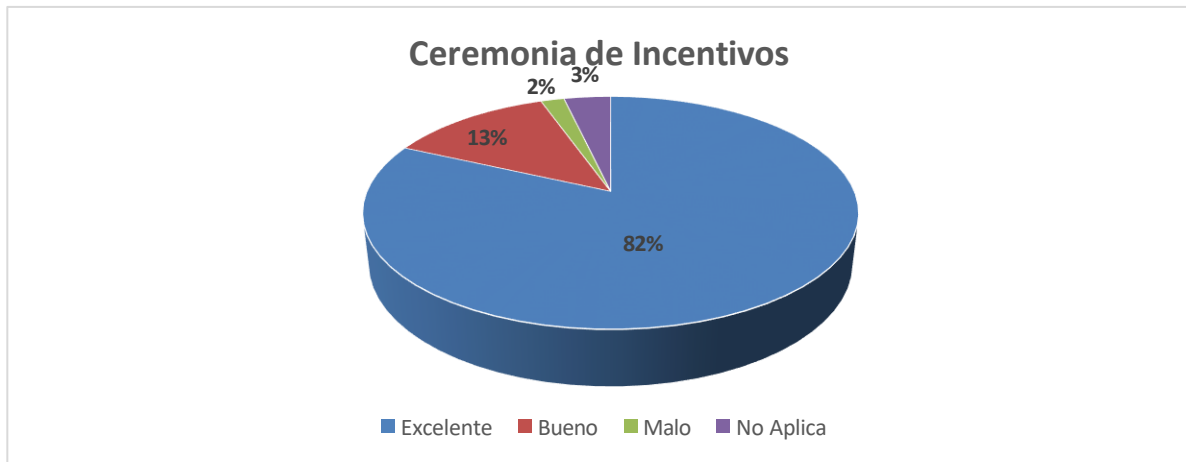
En esta actividad participaron 83 hijos(as) de funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 42 funcionarios, con una calificación de 97% de excelente y bueno.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 21 DE 59

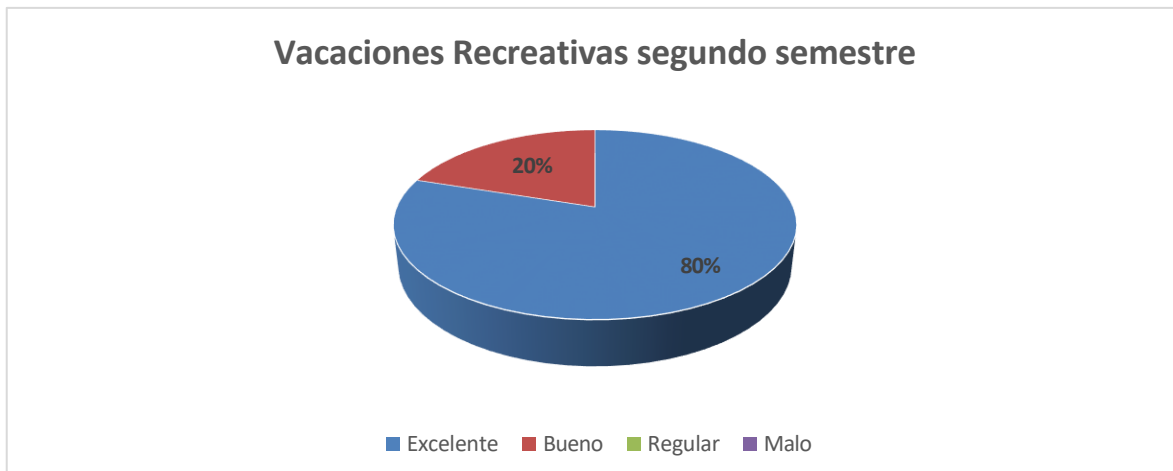
9.13 CEREMONIA DE INCENTIVOS (27 DE NOVIEMBRE)

En esta actividad participaron 85 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 55 funcionarios, con una calificación de 94% de excelente y bueno.



9.14 VACACIONES RECREATIVAS SEGUNDO SEMESTRE (16, 17 Y 18 DE DICIEMBRE)

En esta actividad participaron 98 hijos(as) de los funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 40 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 22 DE 59

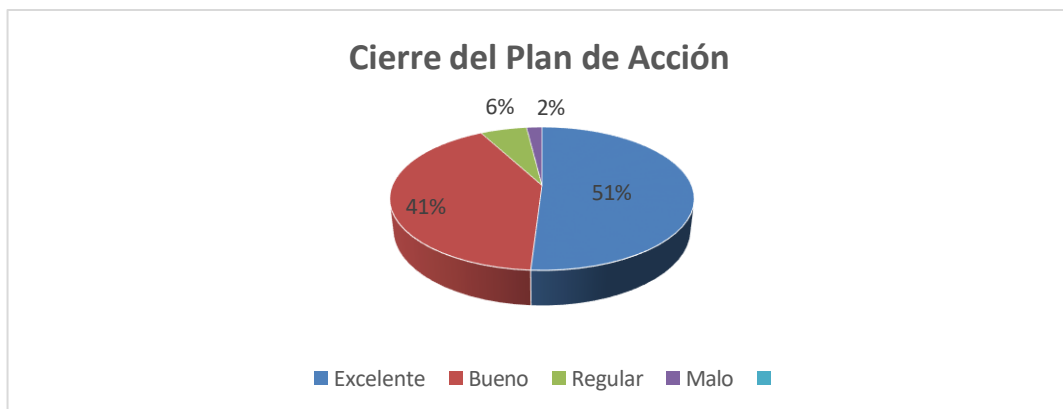
9.15 PROGRAMA PARA JÓVENES (16 DE DICIEMBRE)

En esta actividad participaron 15 hijos(as) de funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 5 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.



9.16 CIERRE DEL PLAN DE ACCIÓN

En esta actividad participaron 400 de funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 51 funcionarios, con una calificación de 92% de excelente y bueno.



10. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

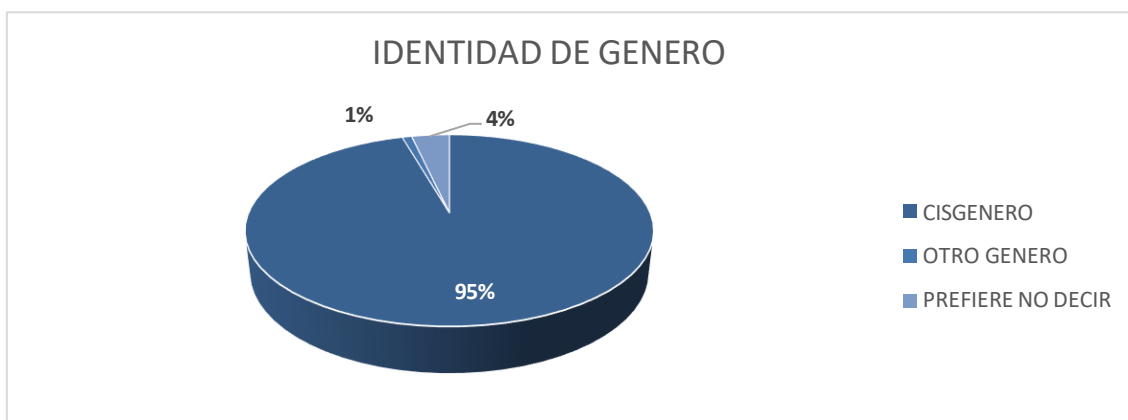
La encuesta de necesidades de bienestar se socializó a todos los funcionarios de la entidad desde el 27 de noviembre hasta el 20 de diciembre de 2025, periodo en el que obtuvimos 224 respuestas con la información que presentamos a continuación:

POBLACIÓN ENCUESTADA: Del total de la población encuestada se puede evidenciar que 224 personas, respondieron la encuesta del diagnóstico de necesidades de bienestar social 2026.

SEXO ASIGNADO AL NACER: Del total de la población encuestada se puede evidenciar que el 62.0% con 138 personas se identifican como género femenino y el 38.0% con 86 personas como género masculino.

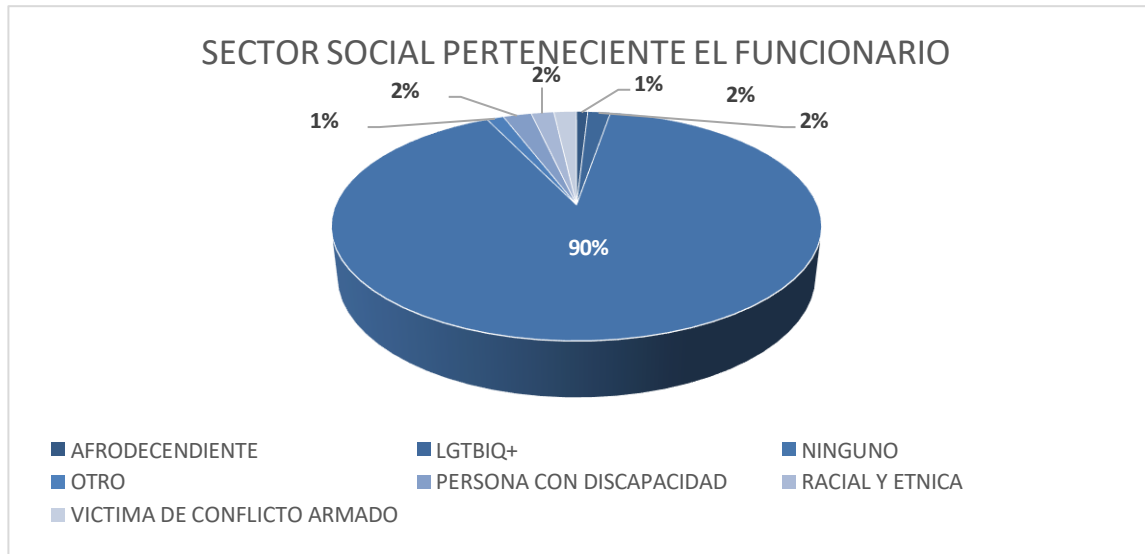


IDENTIDAD DE GENERO: Se identifica que el porcentaje más alto con 95% con 214 personas se identifica como cisgénero, el 8% con 8 personas prefirió no responder y el 2% con 2 personas tienen otro género.

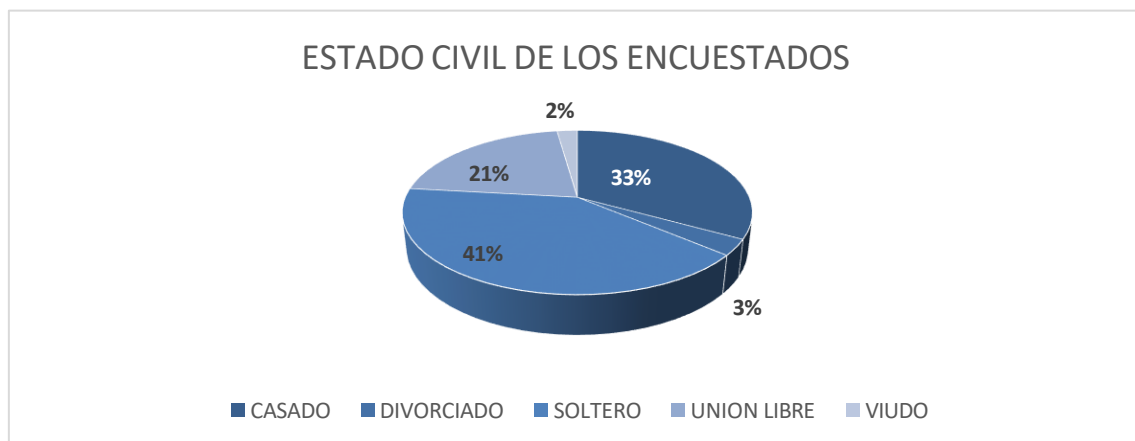


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 24 DE 59

SECTOR SOCIAL PERTENECIENTE EL FUNCIONARIO: El 90% de la población con 202 personas respondió que no pertenece a ningún sector social, el 1% con 2 personas afrodescendientes, el 2% con 4 personas LGTBIQ+, el 1% con 3 personas respondió otro, el 2% con 5 personas respondió con discapacidad, el 2% con 4 personas racial y étnica y por ultimo con el 2% con 4 personas respondió víctima del conflicto armado.

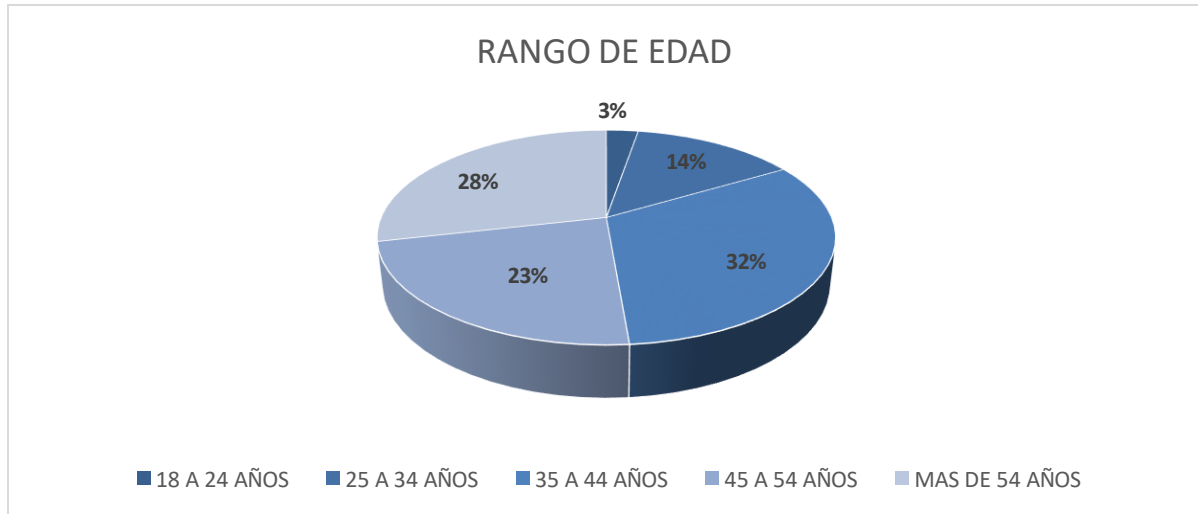


ESTADO CIVIL: En el gráfico se puede apreciar que el porcentaje más alto corresponde al estado civil soltero con un 41% que equivale a 91 personas, seguido del estado civil casado con 33% que equivale a 74 personas, seguido del estado civil unión libre con un 21% que equivale a 47 personas, seguido de los divorciados con 3% correspondientes a 7 funcionarios y por último los viudos correspondientes a un 2% que equivalen a 5 personas.

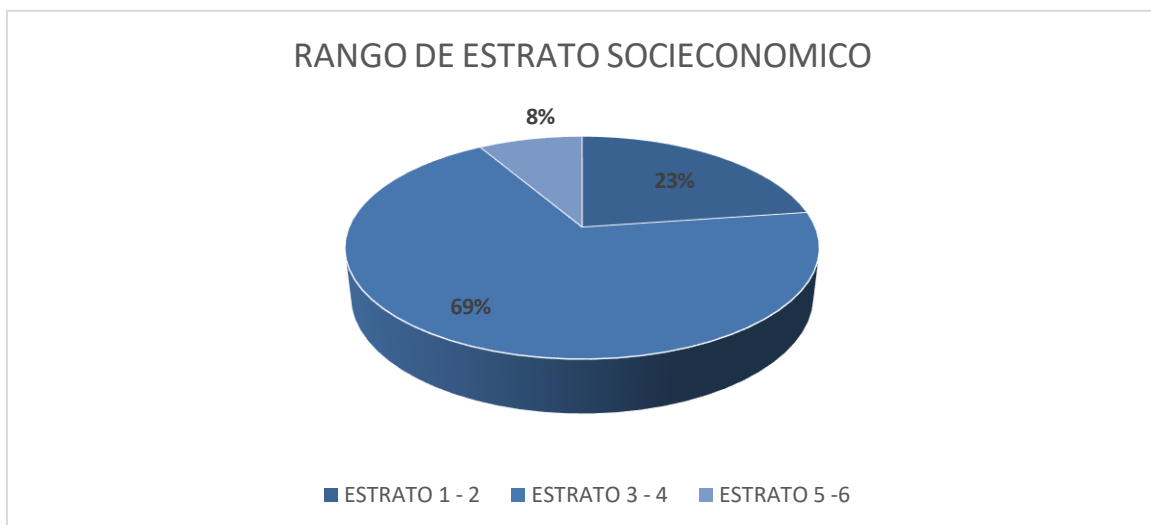


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 25 DE 59

RANGO DE EDAD: Podemos apreciar que el porcentaje más alto de edad es de 35 a 44 años con un 32% con 72 personas, de más de 54 años el 28% con 64 personas, seguido de 45 a 54 años con 23% con 51 personas, de 25 a 34 años tenemos un 14% con 31 personas, para finalizar tenemos el rango de edad más bajo de 18 a 24 años con un 3% en un total de personas.



RANGO DE ESTRATO SOCIOECONÓMICO: Podemos apreciar que el porcentaje más alto fue el de estrato 3 - 4 con 69% con 154 personas, le sigue estrato de 1 - 2 con 23% con 51 personas y por ultima el estrato 5 - 6 con 8% con 19 personas.

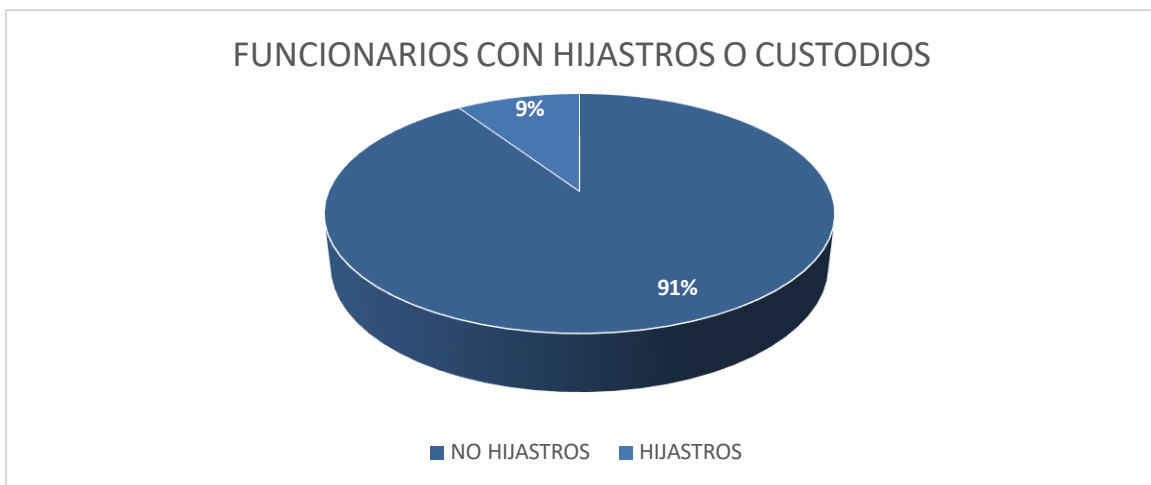


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 26 DE 59

FUNCIONARIOS CON HIJOS: Se identifican que el porcentaje más alto corresponde 68% que equivale a 153 personas que tienen hijos, un 32% equivale a 71 personas que no tienen.



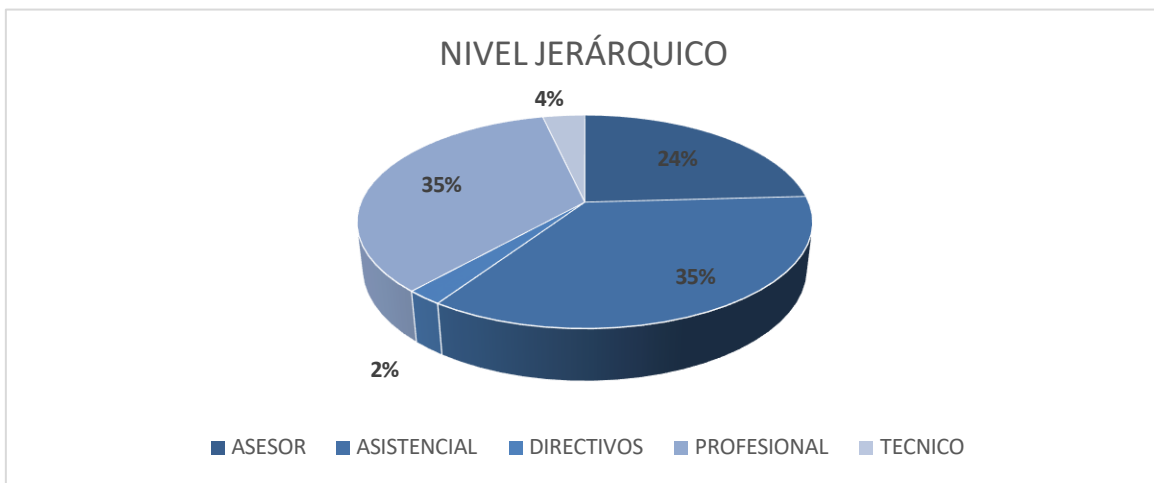
FUNCIONARIOS CON HIJASTROS O CUSTODIOS: Se identifican que el porcentaje más alto corresponde 91% que equivale a 203 personas que no tienen hijastros o custodios, un 9% equivale a 21 personas que si los tienen.



DEPENDENCIA EN LA QUE LABORA: En cuanto a la participación por dependencias, los resultados de la encuesta muestran que la mayor tasa de

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 27 DE 59

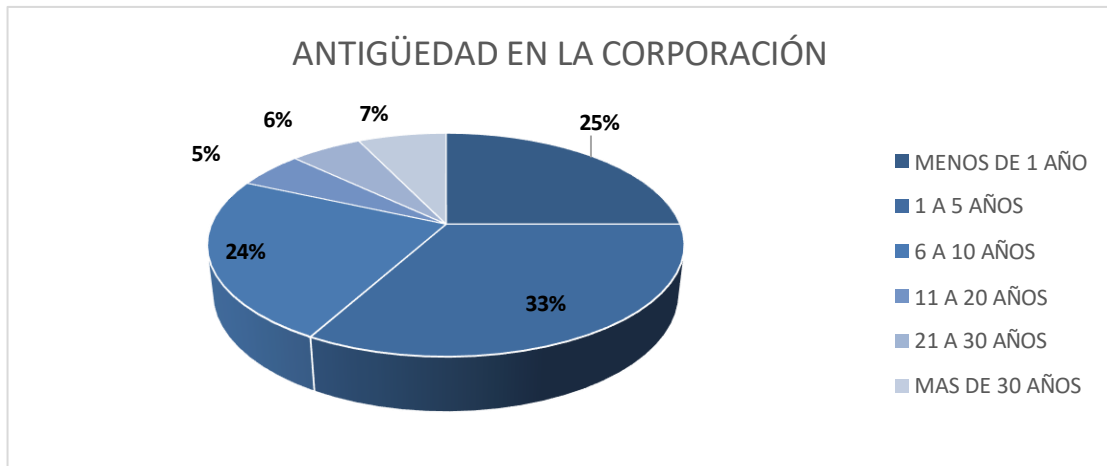
respuesta se concentra en la Unidad de Apoyo Normativo, con un 45% (100 funcionarios). Le siguen en nivel de participación la Dirección Administrativa con un 14% (32 personas) y la Dirección de Talento Humano con el 12% (26 personas). Con una representatividad intermedia se encuentran la Secretaría General (7%, 15 respuestas) y la Oficina de Tecnología (5%, 11 respuestas). Por su parte, un grupo de dependencias mantuvo una participación uniforme del 2%, entre las que se incluyen la Dirección Financiera, Planeación, Control Interno, la Subdirección de Participación y las Comisiones Primera, Segunda y Tercera. Finalmente, la menor afluencia de respuestas provino de la Dirección Jurídica (1%), la Oficina de Comunicaciones (1%) y la Presidencia (0%).



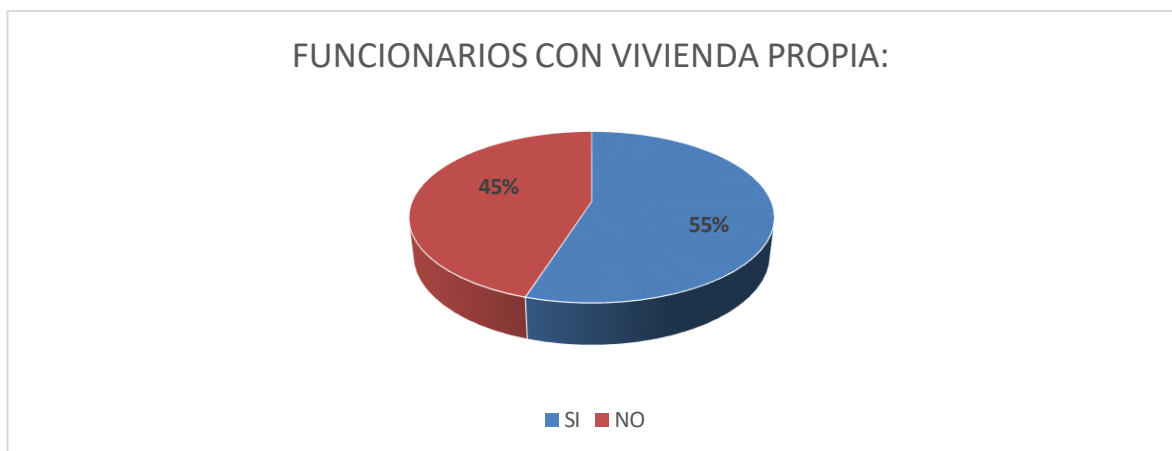
NIVEL JERÁRQUICO: En cuanto a la distribución por niveles jerárquicos de los participantes, se observa que la mayor representatividad recae en el nivel Asistencial, con un 37% (79 personas), seguido muy de cerca por el nivel Profesional, que alcanzó un 36% (78 personas). Por su parte, el nivel de Asesores representó una cuarta parte de la muestra con el 25% (54 personas). Finalmente, con una participación menor, se encuentran los niveles Técnico y Directivo, con el 4% (8 personas) y el 2% (5 personas), respectivamente.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 29 DE 59

correspondientes a 12 funcionarios con una antigüedad de 11 a 20 años, y por ultimo un 6% correspondiente a 13 funcionarios entre los 21 y 30 años.

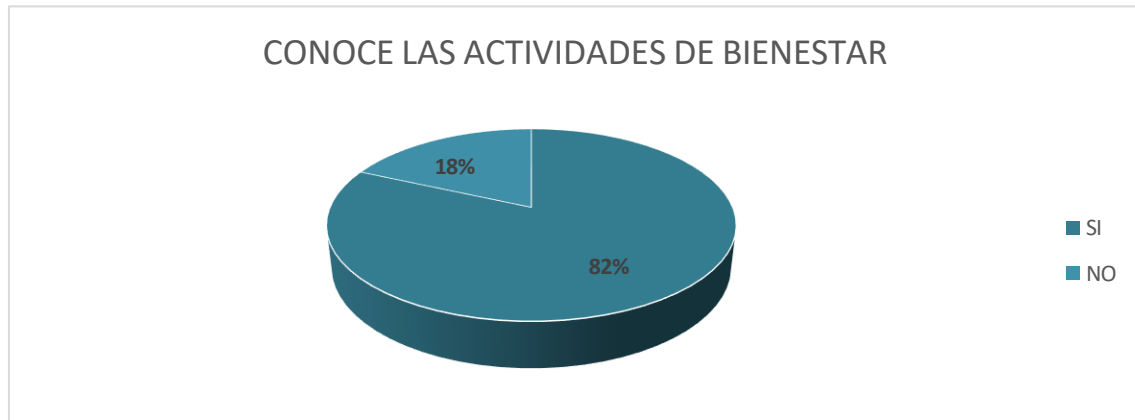


FUNCIONARIOS CON VIVIENDA PROPIA: Se identificó que el 55% con 123 personas cuentan con vivienda propia y el 46% con 101 personas, no cuenta con vivienda propia.



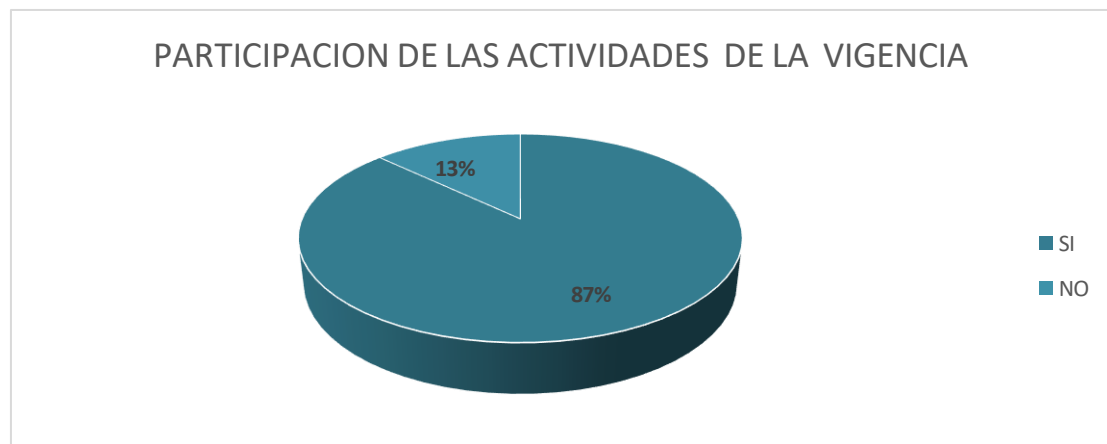
CONOCE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR QUE OFRECE LA CORPORACIÓN: Se identifica que el 81.7% con 183 funcionarios reconocen las actividades y el 18.3% con 41 personas las desconocen.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 30 DE 59



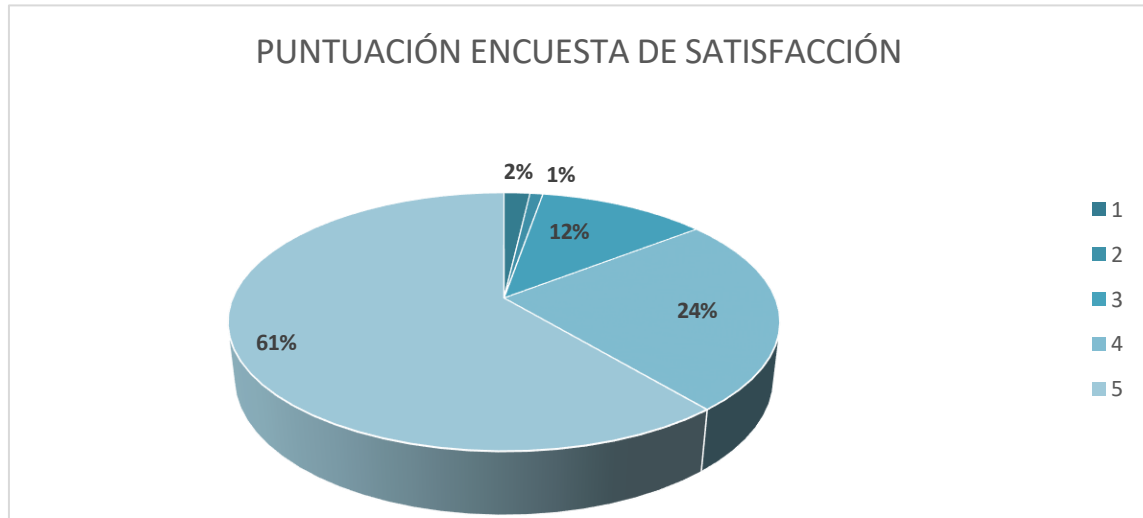
HAS PARTICIPADO EN ALGUNA ACTIVIDAD DE BIENESTAR EN ESTA VIGENCIA:

Se evidencia que el 87.1% con 195 funcionarios han participado y el 12.9% con 29 personas no han participado.

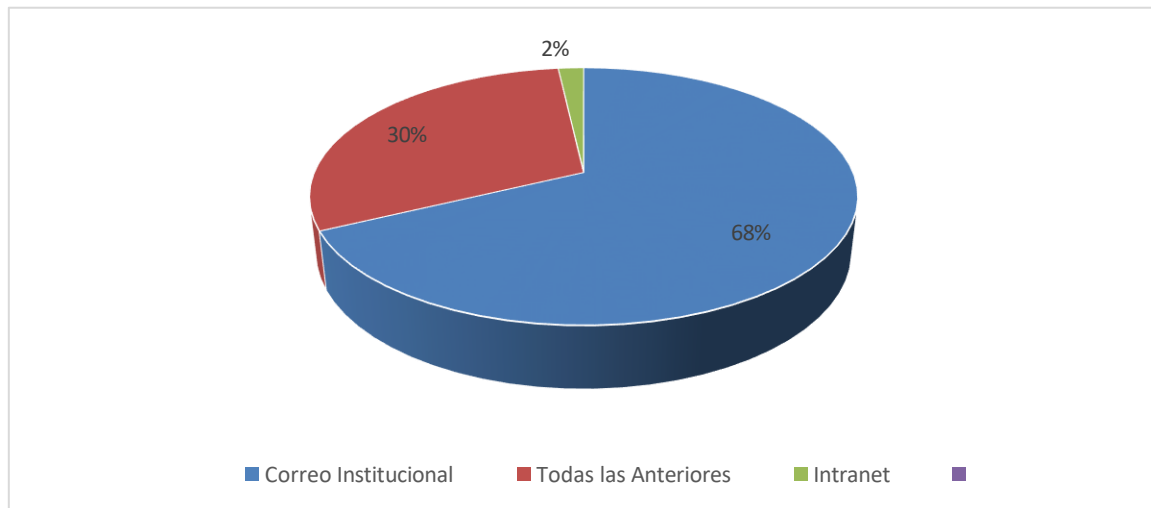


CALIFIQUE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR (1 POCO IMPORTANTE- 5 MUY IMPORTANTE): El 61.1% con 135 personas le dieron 5 puntos, sintiéndose muy satisfechos con las actividades de bienestar y el 1.8% con 4 personas le dieron 1 punto.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 31 DE 59



PORQUE MEDIO QUISIERA RECIBIR LA INFORMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR VIGENCIA 2025: El 67.9% con 152 personas manifiesta que desea ser informada por correo institucional y el 1.8% con 4 personas por cartelera.

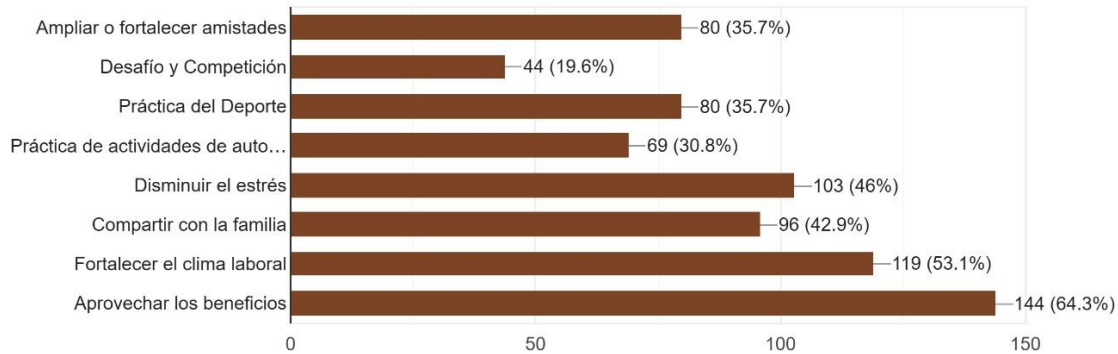


POR CUAL DE LOS SIGUIENTES MOTIVOS PARTICIPARIA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL: Se evidenció que el porcentaje más alto con 57.7% y 214 personas desean aprovechar los beneficios y el 17% con 63 personas siendo el porcentaje más bajo participan por desafío y competición.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 32 DE 59

¿Por cual de los siguientes motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

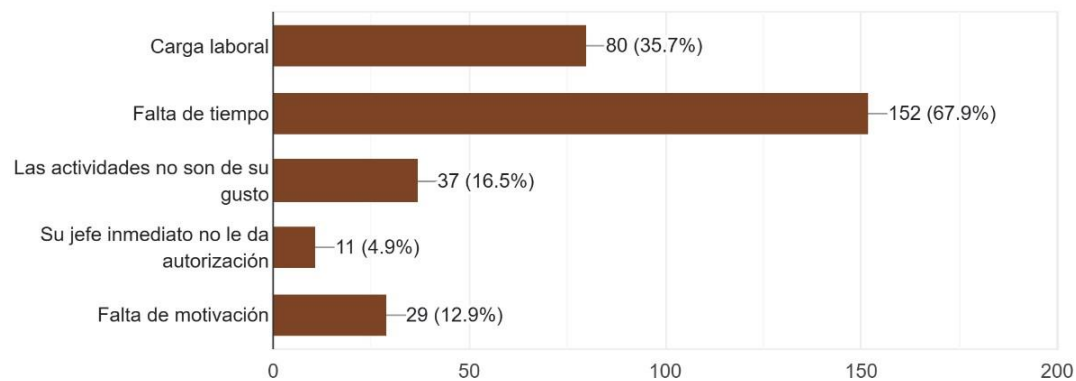
224 respuestas



POR CUAL DE ESTOS MOTIVOS NO PARTICIPARIA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL: Se evidencio que el 67.9% con 152 funcionarios siendo este el puntaje más alto evidenció que no participan por falta de tiempo y el 4.9% con 11 funcionarios porque su jefe inmediato no les da autorización siendo este el porcentaje más bajo.

¿Por cual de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

224 respuestas



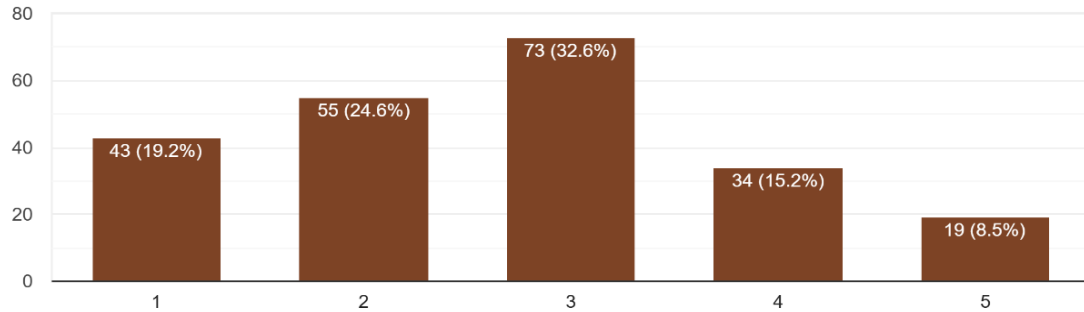
QUE TAN ESTRESADO(A) SE SIENTE EN SU TRABAJO (RESPONDA DEL 1 AL 5 SIENDO 1 EL PUNTAJE MAS BAJO Y 5 EL MAS ALTO):

Se evidenció que el porcentaje más alto fue de 3 puntos con el 32.6% que equivalen a 73 personas, y el 8.5% con 19 personas lo calificaron con 5 puntos siendo el más bajo.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 33 DE 59

¿Qué tan estresado(a) se siente en su trabajo?

224 respuestas



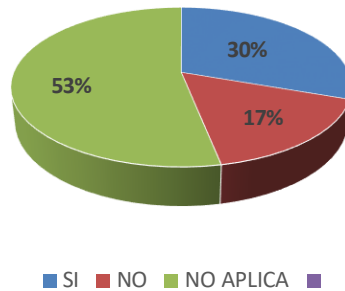
TIENE HIJOS EN EDADES DE 4 A 12 AÑOS: Se evidencio que el 79% con 177 personas tienen hijos entre estas edades siendo este el puntaje más alto y el 21% con 47 personas no tienen hijos en ese rango de edad.



LE GUSTARÍA QUE UNA DE LAS VACACIONES RECREATIVAS SEA UN CAMPAMENTO: Se evidencio que el 53.1% con 119 personas y siendo el puntaje más alto, respondieron no aplica y el más bajo 16.5% con 37 personas contestaron fuera de la ciudad.

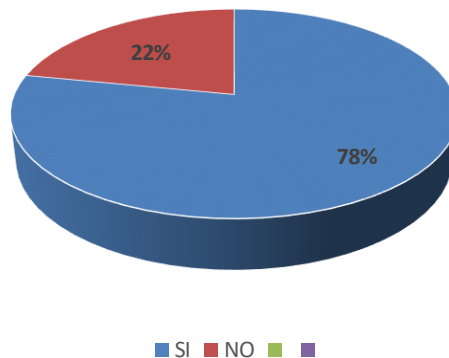
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 34 DE 59

LE GUSTARÍA QUE UNA DE LAS VACACIONES RECREATIVAS
SEA UN CAMPAMENTO:



TIENE HIJOS EN EDAD ADOLESCENTE (13 A 17 AÑOS) El 78.1% con 175 respondieron que no tienen hijos entre este rango de edades y el 21.9% con 49 personas que si tienen hijos entre estas edades.

TIENE HIJOS EN EDAD ADOLESCENTE (13 A 17 AÑOS)

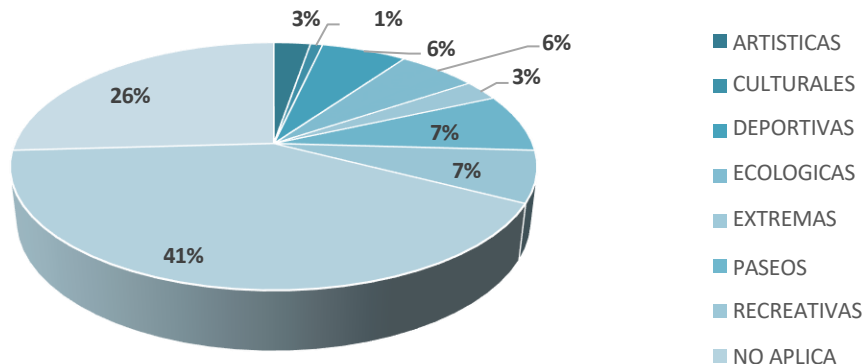


¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN PARA LAS VACACIONES RECREATIVAS? INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:

Se evidencio que el 41% con 93 personas respondieron no aplica siendo el puntaje más alto y el 0.9% con 2 personas respondieron que Culturales siendo el más bajo.

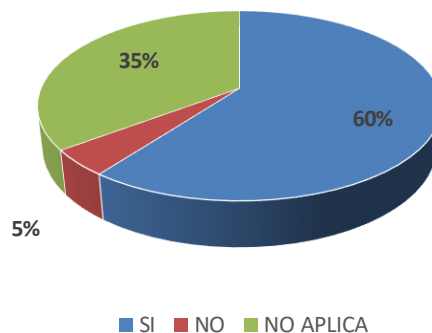
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 35 DE 59

**¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES LE GUSTARÍA QUE SE
REALIZARAN PARA LAS VACACIONES RECREATIVAS?
INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:**



**¿ESTÁ DE ACUERDO EN QUE SE REALICE LA CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL
NIÑO EN EL MES DE OCTUBRE?:** Se evidencio que el 60% con 135 personas voto por sí, siendo este el más alto porcentaje y el 5% con 10 personas dijeron que no siendo este el más bajo.

**¿Está de acuerdo en que se realice la celebración del día del
niño en el mes de octubre?**

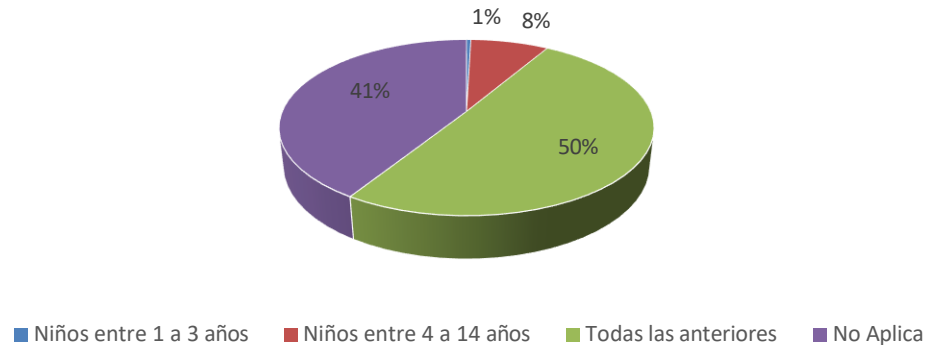


EN LA ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN DE LOS NIÑOS, DEBERIAN PARTICIPAR:

Se evidencio que el 50% con 113 personas manifiesta que deberían participar niños de todas las edades, siendo este el porcentaje más alto. El 1.1% que equivale a 1 personas siendo este el más bajo considera que solo niños de 0 a 3 años deberían participar.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 36 DE 59

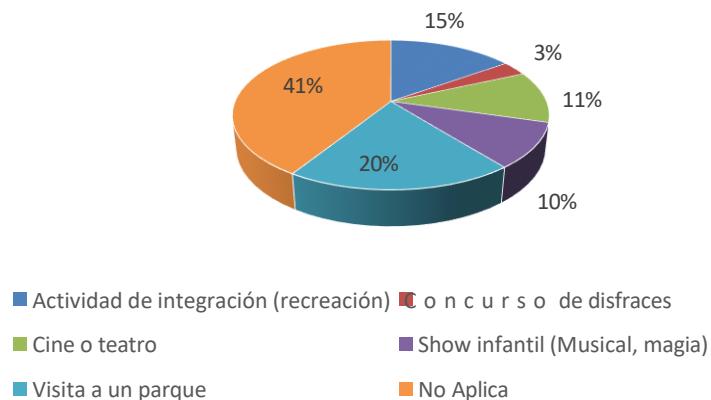
EN LA ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN DE LOS NIÑOS, DEBERIAN PARTICIPAR



QUE ACTIVIDADES CREERIA QUE SON ADECUADAS PARA ESTA CELEBRACIÓN:

Se evidencio que el 41.1% con 92 personas siendo este el porcentaje más alto, voto por no aplica y el 3.1% con 7 personas respondió que les gustaría un concurso de disfraces.

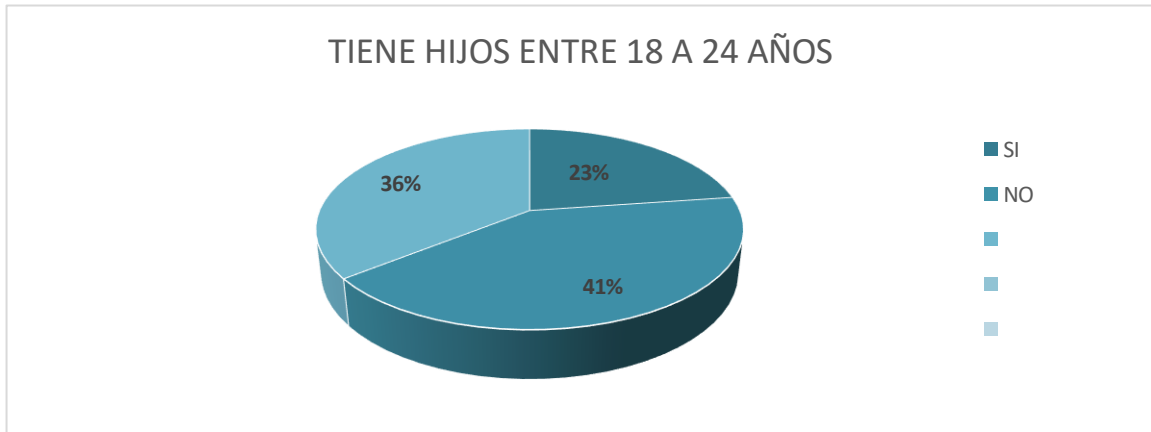
QUE ACTIVIDADES CREERIA QUE SON ADECUADAS PARA ESTA CELEBRACIÓN:



TIENE HIJOS EN EDADES ENTRE 18 A 24 AÑOS:

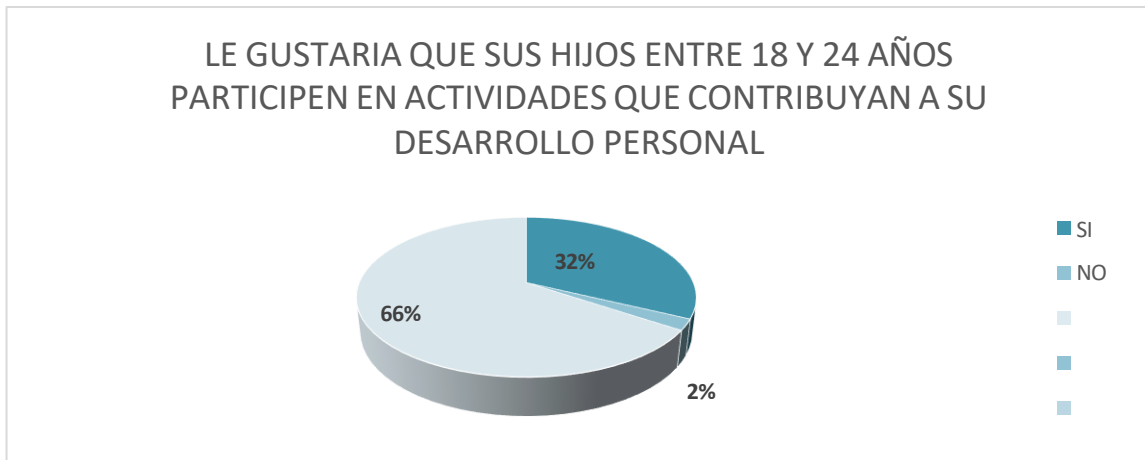
Se evidencio que el 41.5% con 93 personas no tienen hijos entre estas edades, siendo este el más alto y el 22.8% con 51 personas que si tienen siendo este el más bajo.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 37 DE 59



LE GUSTARIA QUE SUS HIJOS EN EDADES DE 18 A 24 AÑOS, PARTICIPEN DE ACTIVIDADES QUE CONTRIBUYAN A SU DESARROLLO PERSONAL EN ÉSTA ETAPA DE SU VIDA:

Se evidencia que el 66% con 147 personas y siendo este los puntajes más altos consideran que no aplica. El 2.2% con 5 personas les parece que no.

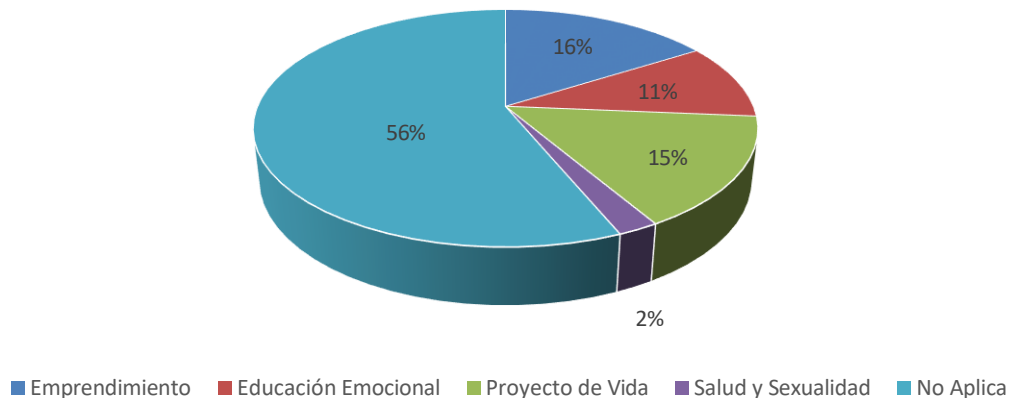


¿QUÉ TEMÁTICA O TEMÁTICAS LE GUSTARÍA QUE SE TRATARAN? INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:

De las 224 respuestas a la encuesta la preferencia fue actividades fue emprendimiento con 36 votos correspondiente a un 16.1%, seguido de actividad de proyecto de vida con un porcentaje de 15.2% con una participación de 5 personas y el porcentaje más bajo fue el concurso de disfraces con un 2.2%.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 38 DE 59

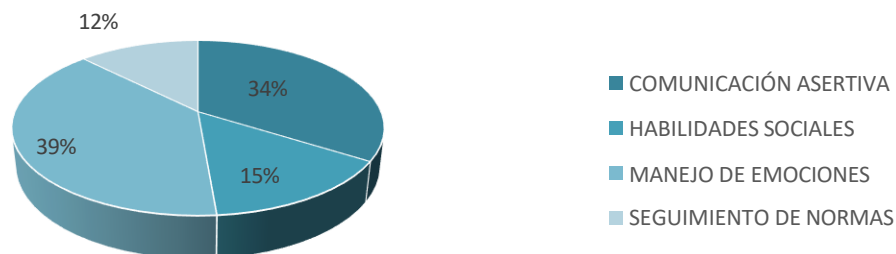
¿QUÉ TEMÁTICA O TEMÁTICAS LE GUSTARÍA QUE SE TRATARAN? INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA



PARA EL TALLER DE PADRES E HIJOS, ¿QUÉ TEMÁTICAS CONSIDERA ADECUADAS A TRATAR? INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:

De las 224 personas que respondieron el porcentaje más alto corresponde 39% que equivale a 87 personas escogieron Manejo de Emociones, y 28 personas que corresponde al 12.5% prefieren en seguimiento de normas, siendo el porcentaje más bajo.

PARA EL TALLER DE PADRES E HIJOS, ¿QUÉ TEMÁTICAS CONSIDERA ADECUADAS A TRATAR? INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:

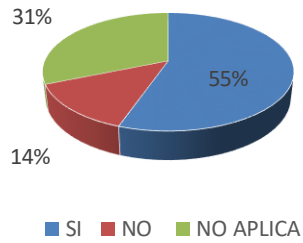


¿LE GUSTARÍA ASISTIR A TALLERES, CONVERSATORIOS E INTERVENCIONES PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON SU PAREJA?:

Un 55.4% que equivale a 124 personas que respondieron que sí y con un porcentaje de 13.4% que equivale a 30 personas contestaron no.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 39 DE 59

¿LE GUSTARÍA ASISTIR A TALLERES, CONVERSATORIOS E INTERVENCIONES PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON SU PAREJA?:



¿LE GUSTARÍA QUE LA ACTIVIDAD DE ENCUENTRO DE PAREJAS SE REALICE?:

La de mayor votación fue emprendimientos con un 54% y una participación de 121 personas y el más bajo fue de salud y sexualidad con un 20.9% y una participación de 20 personas.

¿LE GUSTARÍA QUE LA ACTIVIDAD DE ENCUENTRO DE PAREJAS SE REALICE?:

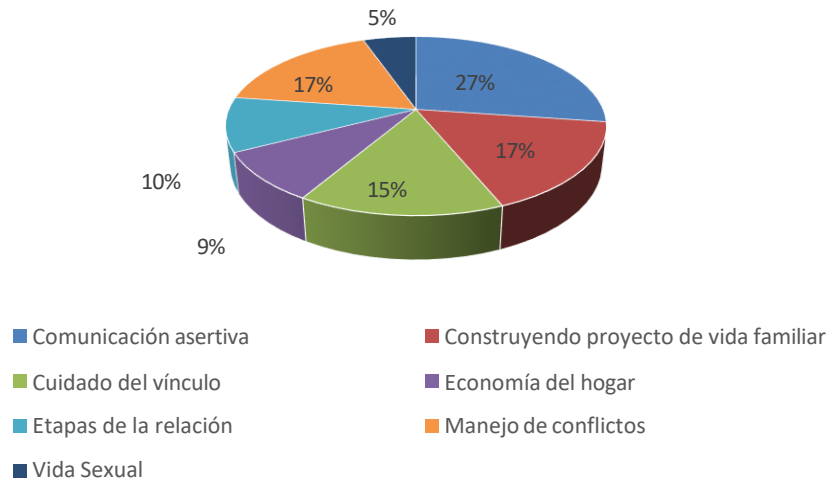


¿QUÉ TEMAS LE GUSTARÍA QUE SE ABORDARA EN EL ENCUENTRO DE PAREJAS? INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:

Comunicación Asertiva con un porcentaje de 27.2% siendo es más alto con una participación de 61 personas y el más bajo es vida sexual con un 5.4% y una participación de 12 personas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 40 DE 59

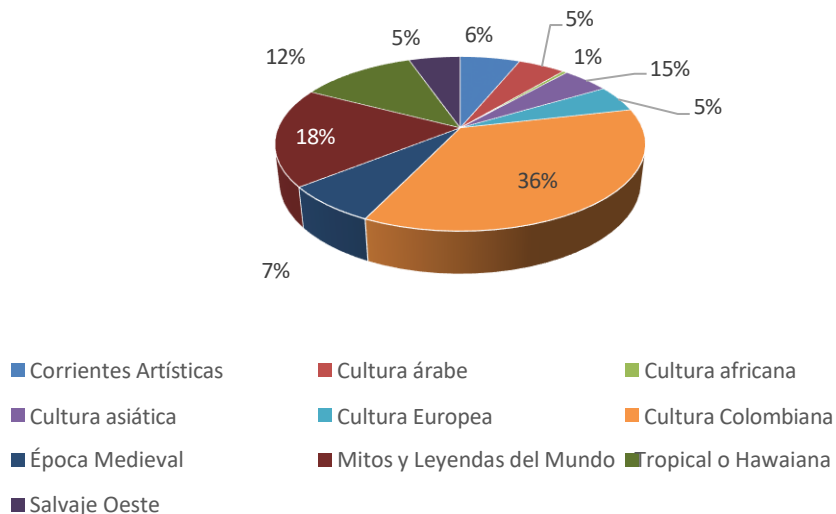
¿Qué temas le gustaría que se abordara en el Encuentro de Parejas? Indique la de su preferencia



¿BAJO QUÉ TEMÁTICA LE GUSTARÍA QUE SE HICIERA LA SEMANA CULTURAL? EJ: ESTE AÑO EL TEMA FUE "DÉCADAS". INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:

El 35.7% con una participación de 80 personas prefirieron Cultura Colombiana siendo el porcentaje más alto y el 0.4% con una participación de 1 persona escogió Cultura Africana.

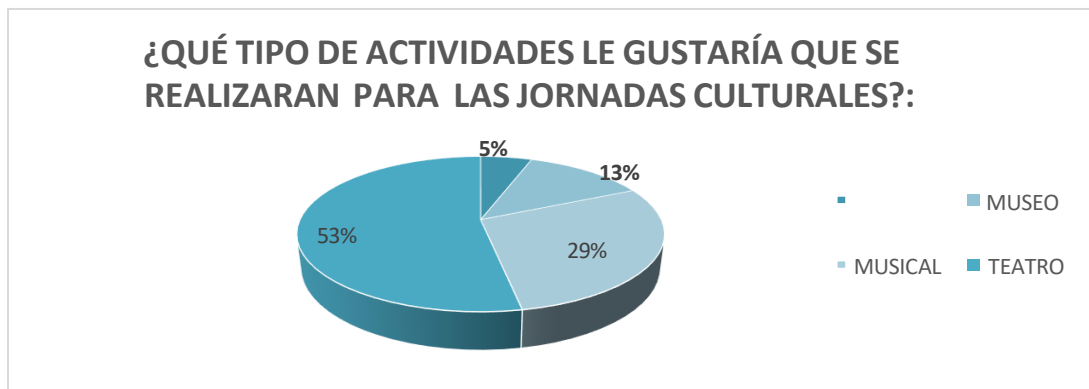
¿BAJO QUÉ TEMÁTICA LE GUSTARÍA QUE SE HICIERA LA SEMANA CULTURAL? EJ: ESTE AÑO EL TEMA FUE "DÉCADAS". INDIQUE LA DE SU PREFERENCIA:



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 41 DE 59

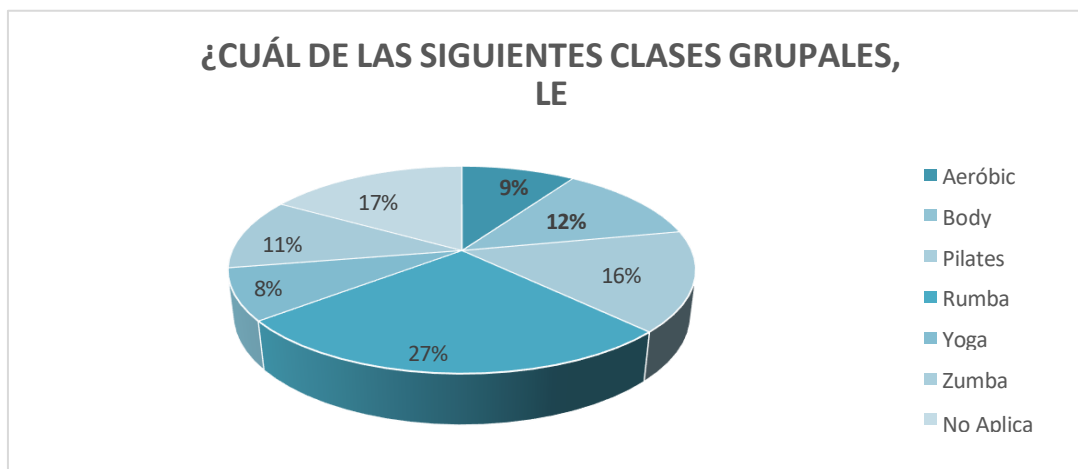
¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN PARA LAS JORNADAS CULTURALES?:

Un 37.1% escogieron la actividad cine con una participación de 83 siendo el porcentaje más alto, y el 8.5% prefieren la actividad Museo con una participación 19 personas.



¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES CLASES GRUPALES, LE GUSTARÍA RECIBIR EN EL GIMNASIO?:

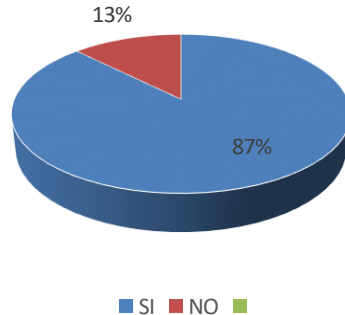
Un 26.8% está de acuerdo que sea Rumba de 60 personas y un 8% con una participación de 18 personas está en desacuerdo.



¿LE GUSTA QUE SE REALICEN CAMINATAS ECOLÓGICAS?: Un 87.5% están de acuerdo que sí se realicen con una participación de 196 personas y el 12.5% que no se celebre con una participación de 28 personas.

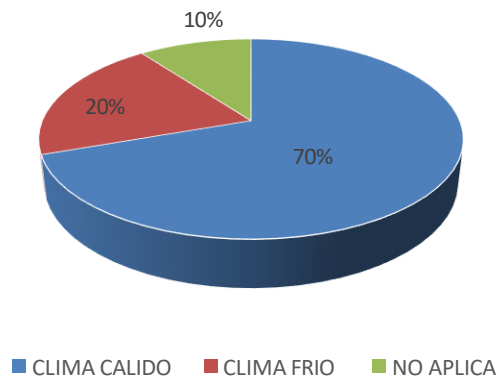
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 42 DE 59

¿LE GUSTA QUE SE REALICEN CAMINATAS ECOLÓGICAS?:



¿EN QUE CLIMA LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN?: Están de acuerdo un 69.6% que se realicen en clima cálido con una participación de 156 personas y un 20.1% están en de acuerdo que se realicen en clima frío con una participación de 45 personas.

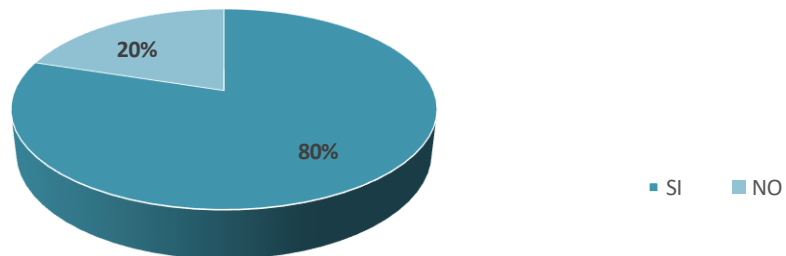
En que clima le gustaría que se realizaran?



¿LE GUSTA QUE SE REALICEN CICLO PASEOS?: Un 80% con una participación de 179 personas les gustaría se realicen y siendo el más bajo con un 20% con una participación de 45 personas no les gustaría que se realizaran.

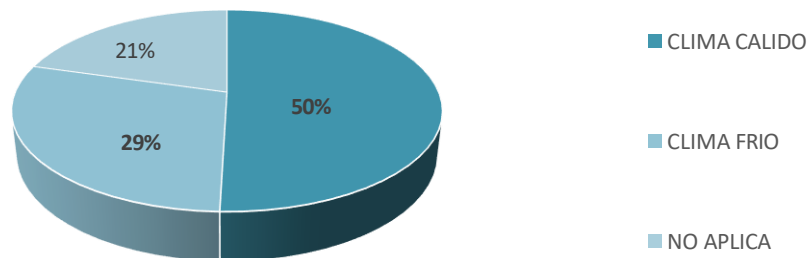
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 43 DE 59

¿LE GUSTA QUE SE REALICEN CICLO PASEOS?:



¿EN QUE CLIMA LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN?: Están de acuerdo un 50% que se realicen en clima cálido con una participación de 113 personas y un 29% están en de acuerdo que se realicen en clima frío con una participación de 65 personas.

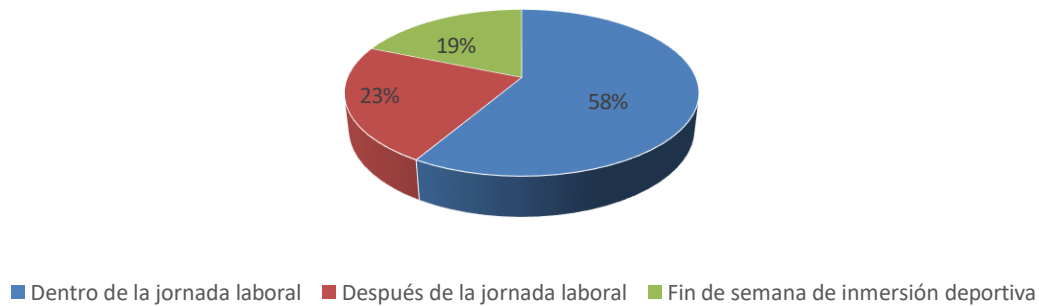
En que clima le gustaría que se realizaran?



¿CUÁL DEBERÍA SER LA METODOLOGÍA DE LOS JUEGOS DEPORTIVOS?: Un 58% les gustaría dentro de la jornada laboral con una participación de 131 personas, siendo el porcentaje más bajo de 18.8% fin de semana inmersión deportiva con una participación de 42 personas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 44 DE 59

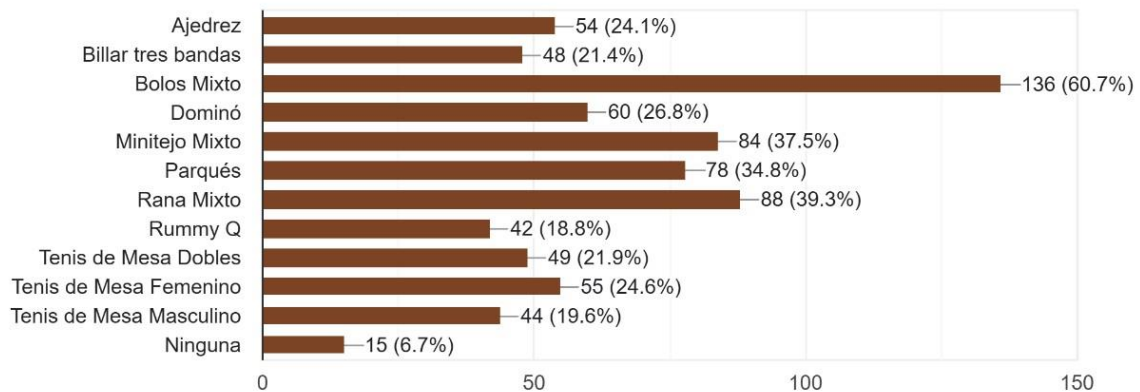
¿CUÁL DEBERÍA SER LA METODOLOGÍA DE LOS JUEGOS DEPORTIVOS?:



¿QUÉ DISCIPLINAS DEBERÍAN INCLUIRSE EN LOS JUEGOS DEPORTIVOS? MARQUE 1 O MÁS RESPUESTAS.: Con un 60.7% escogieron Bolos equivalente a una participación de 136 personas, siendo el más bajo el 18.8% Rummy Q con una participación de 42 personas.

¿Qué disciplinas deberían incluirse en los Juegos Deportivos? Marque 1 o más respuestas.

224 respuestas

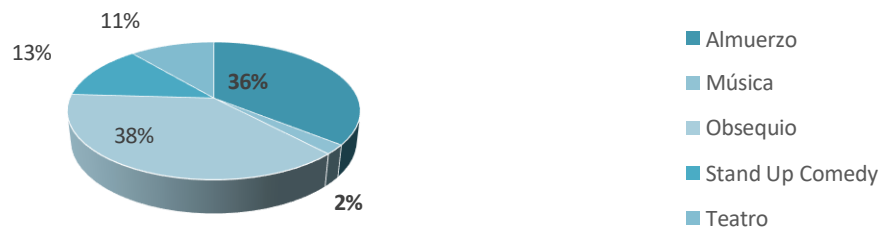


PARA EL DESARROLLO DE LA CONMEMORACIÓN DEL DÍA DE LA MUJER ¿CUÁL DE

¿LAS SIGUIENTES OPCIONES PREFIERE?: Un 37.9% está de acuerdo que se debería dar un obsequio con una participación de 85 y un 2.2% está de acuerdo que sea música de 5 personas.

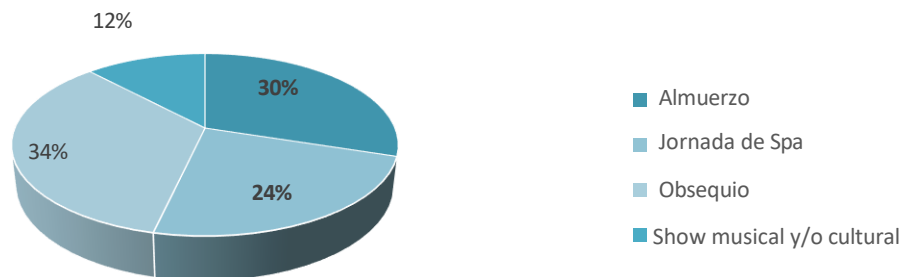
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 45 DE 59

**PARA EL DESARROLLO DE LA CONMEMORACIÓN DEL DÍA
DE LA MUJER ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES OPCIONES
PREFIERE?:**



EI HOMENAJE A LOS(AS) SECRETARIOS(AS) DEL CONCEJO DEBERÍA SER: Un 34.4% está de acuerdo que se debería dar un obsequio con una participación de 77 y un 12.1% está de acuerdo que sea Show musical y/o cultural con una participación de 27 funcionarios.

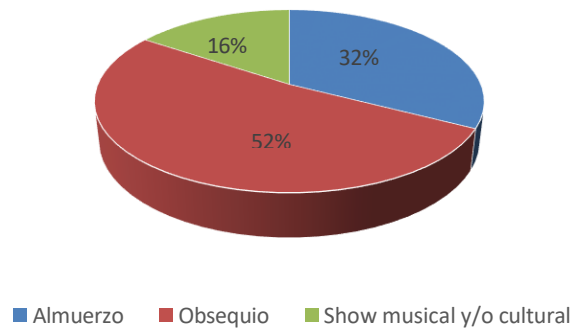
**HOMENAJE A LOS(AS) SECRETARIOS(AS) DEL CONCEJO
DEBERÍA SER:**



EL HOMENAJE A LOS CONDUCTORES DEL CONCEJO DEBERÍA SER: Un 51.8% está de acuerdo que se debería dar un obsequio con una participación de 116 y un 16% está de acuerdo que sea Show musical y/o cultural con una participación de 35 funcionarios.

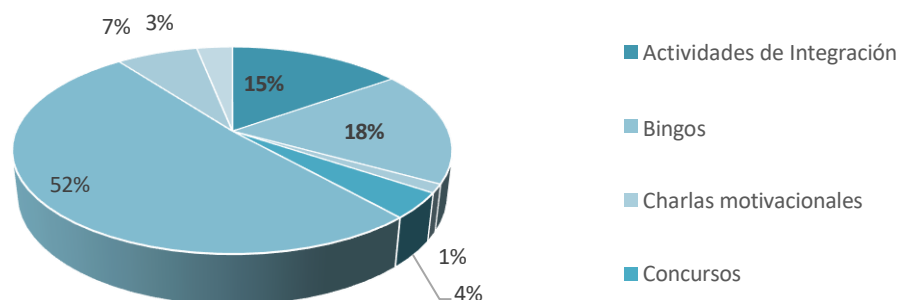
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 46 DE 59

EL HOMENAJE A LOS CONDUCTORES DEL CONCEJO DEBERÍA SER:



¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN PARA CONMEMORAR EL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO DISTRITAL? MARQUE 1 RESPUESTA: Un 51.3% está de acuerdo que se debería dar un obsequio con una participación de 115 y un 1.3% está de acuerdo que sea charlas motivacionales con una participación de 3 funcionarios.

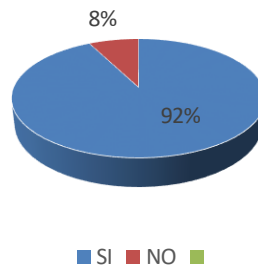
¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN PARA CONMEMORAR EL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO DISTRITAL? MARQUE 1 RESPUESTA:



¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES PARA CONMEMORAR EL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO DISTRITAL?: Un 76.5% con una participación de 207 funcionarios si les gusta y el 23.5% con una participación de 17 personas no les gusta que se realicen.

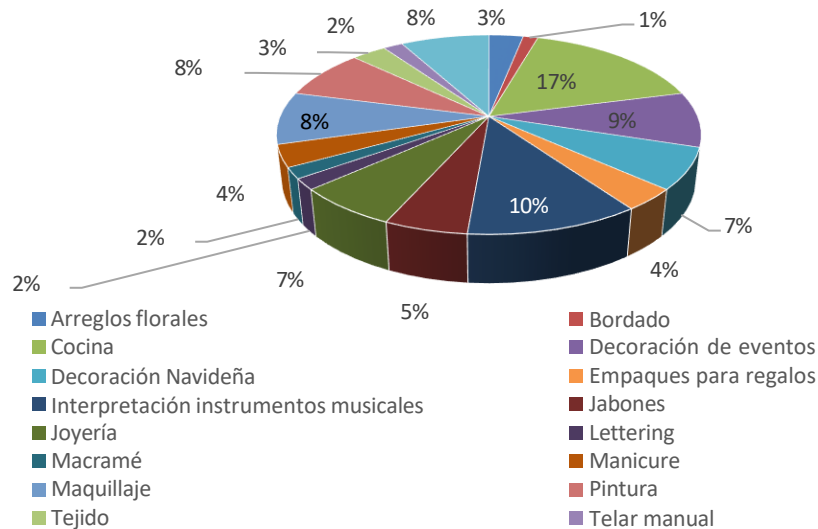
 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 47 DE 59

**¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES PARA
CONMEMORAR EL DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO
DISTRITAL?:**



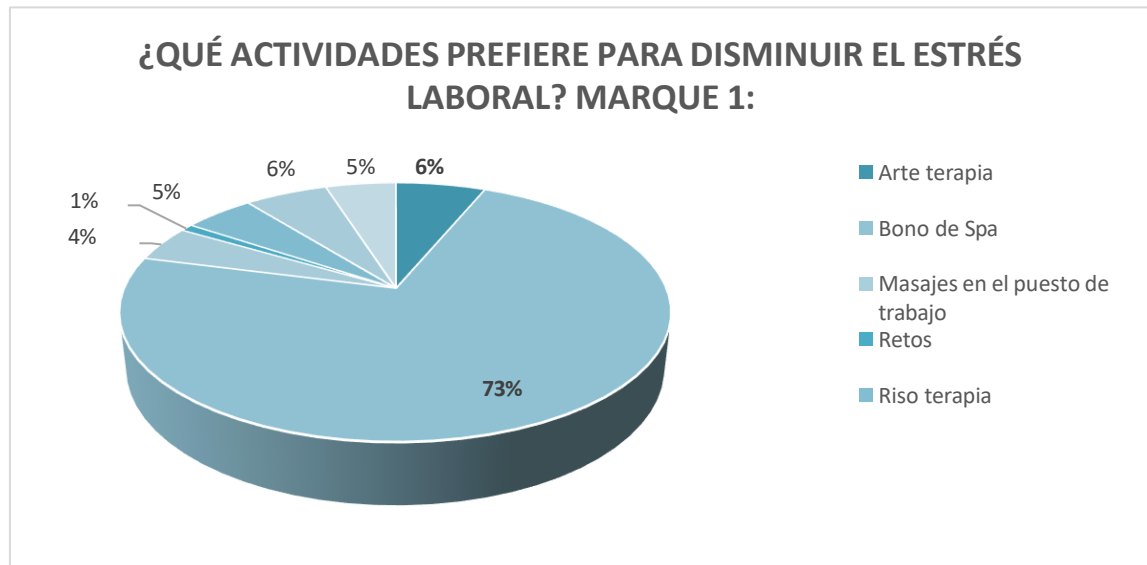
¿QUÉ TALLERES DE MANUALIDADES LE GUSTARÍA QUE SE OFRECIERAN?: Un 16.5% contestó que Cocina con una participación de 37 y el más bajo con 1.3% Bordado con una participación de 3 personas.

**¿QUÉ TALLERES DE MANUALIDADES LE GUSTARÍA QUE SE
OFRECIERAN?:**

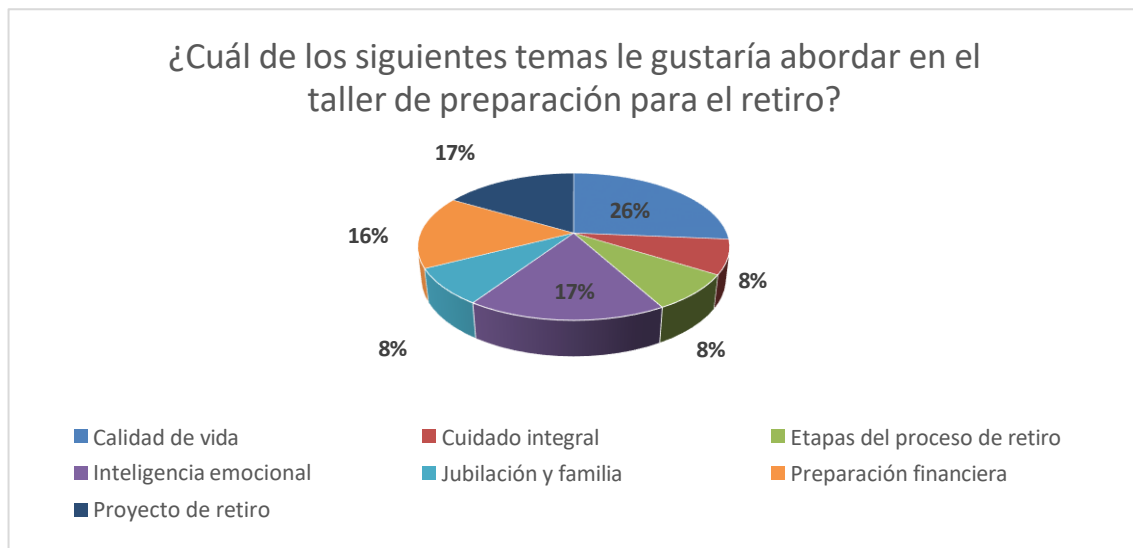


¿QUÉ ACTIVIDADES PREFIERE PARA DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL? MARQUE 1:
Un 72.8% contestaron que un bono de spa con una participación de 163 personas y siendo es más bajo un 0.9% fin de semana de inmersión deportiva con una participación de 2 personas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 48 DE 59



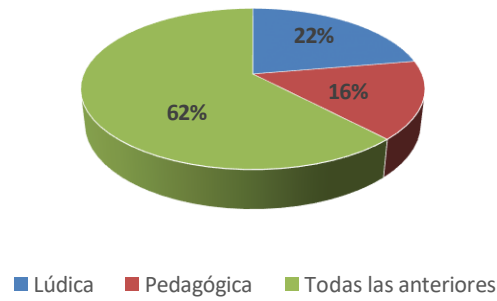
¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES TEMAS LE GUSTARÍA ABORDAR EN EL TALLER DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO?: Un 62.1% de encuestados escogieron todas las anteriores siendo el porcentaje más alto con una participación de 139 personas, siendo el más bajo el 16% que sea pedagógica con una participación de 35 personas.



RESPECTO A LOS TALLERES DE CLIMA LABORAL, PREFIERE QUE LA METODOLOGÍA SEA: Un 62.1% de encuestados escogieron todas las anteriores siendo el porcentaje más alto con una participación de 139 personas, siendo el más bajo el 16% que sea pedagógica con una participación de 35 personas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 49 DE 59

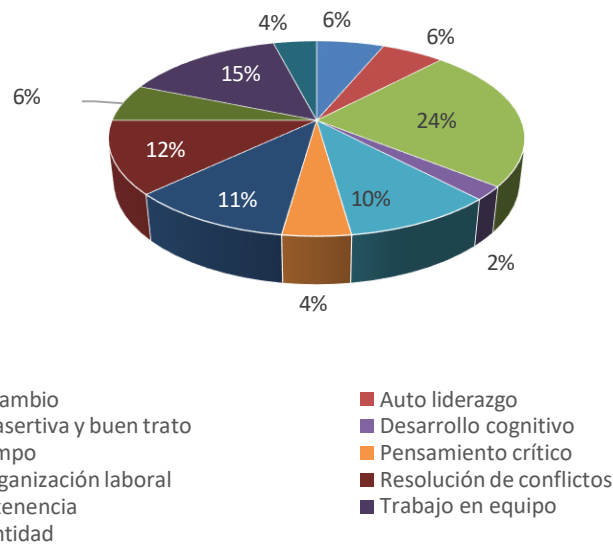
Respecto a los Talleres de clima laboral, prefiere que la metodología sea:



¿CUÁL TEMA DEBERÍA ABORDARSE PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL?:

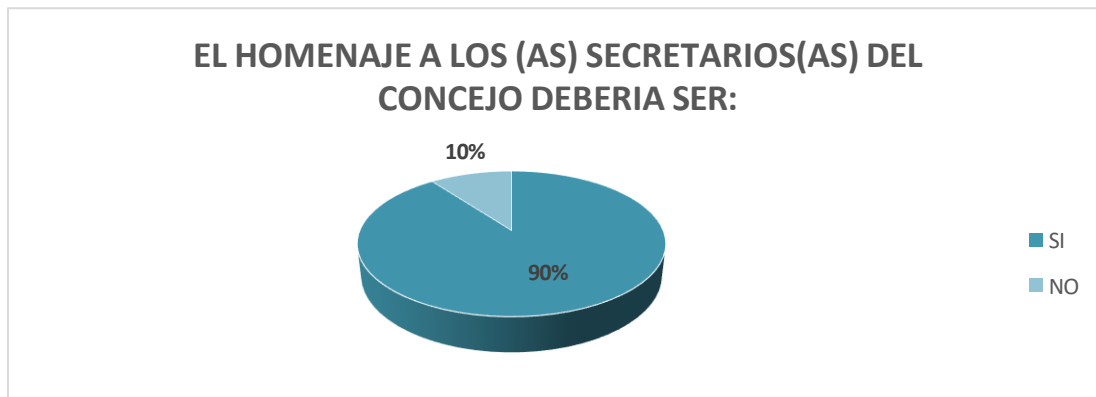
El 23.7% escogió Comunicación asertiva y buen trato con una participación de 53 personas y un 2.2% les gustaría Desarrollo cognitivo con una participación de 5 personas.

¿Cuál tema debería abordarse para mejorar el clima laboral?



¿LAS ACTIVIDADES QUE SE ENCUENTRAN PLANTEADAS EN LAS NECESIDADES DE BIENESTAR PARA ESTA VIGENCIA, CUMPLEN CON SUS EXPECTATIVAS?: Un 90% consideran que sí cumple sus expectativas siendo el porcentaje más alto con una participación de 201 personas y siendo el más bajo el 10% dijeron que no con una participación de 23 personas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 50 DE 59



Las observaciones que recibimos son las siguientes:

- Que no den los puntos por la plataforma de compensar sino un bono.
- No es que este inconforme, es que se me hace un tanto difícil inscribir a mi hijo de 4 años en las vacaciones recreativas porque enviarlos solos no me parece que tanto Compensar como el Concejo se deban responsabilizar de los niños, me gustaría que se contemplara en permitir el acompañamiento de un familiar.
- Los juegos decían ser tres días seguidos fuera de Bogotá.
- Falta mejorar la organización de los eventos.
- Es necesario que en las actividades se vincule y tenga en cuenta el fortalecimiento del sistema de gestión institucional para promover y fortalecer la implementación de políticas y programas y en especial, el desarrollo del trabajo por procesos y no por áreas o procedimientos.
- Fiesta de fin de año debería ser antes de las novenas y en un espacio amplio. Dar oportunidad de participar a todos los funcionarios. Más bonos redimibles que actividades.
- Hay algunas actividades en las que considero que se debe tener en cuenta la edad de los funcionarios.
- No entiendo la razón por la que en esta encuesta se omitieron actividades tales como Celebración del día de la familia, fundamental para el relacionamiento familiar y social y tampoco entiendo por qué se excluyó en esta encuesta la actividad de cierre del Plan de Acción social las cuales hacen parte de actividades concertadas. Además, en las negociaciones colectivas por lo que representan y significan para los trabajadores y sus familias. De otra parte, es importante que no haya restricción de cupo para la inscripción en las demás actividades. También es notorio que en esta encuesta se delimitan los contenidos de las actividades orientadas a la celebración del Día de la Mujer, el día del Conductor y el Día de la Secretaria, es decir, se desintegra la celebración cuando la pregunta orienta a que solo sea una actividad.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 51 DE 59

- Salidas para el día de la familia a teatro, actividades recreativas.
- Considero que en la celebración del día del conductor o el día de la mujer no se debe poner a escoger entre almuerzo, show o regalo, porque actualmente están incluidas las tres. Tampoco se debe poner a escoger a los funcionarios si se realizan los juegos dentro o fuera de la jornada laboral, porque en principio debe ser dentro de la jornada laboral y en todo caso también se debe contemplar una opción mixta, como dentro y fuera de la jornada laboral.
- Anteriormente las actividades de la familia programadas eran mejores y nos permitían más integración con nuestras familias y con nuestros compañeros, igualmente deben tenerse en cuenta que las familias no solo se conforman de padres e hijos menores por lo cual deben revisarse otras actividades con otros grupos familiares.
- Deberían incluir nuevamente los juegos virtuales o digitales, que han tenido participación más activa que los juegos de equipo y si se tiene algún tipo de desconfianza respecto a quien juega, se puede hacer desde un punto físico o con conexión de cámara, como ya los efectuó el DASCD

11. ACTIVIDADES DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

En estas actividades se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor (a) y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de algunas de las actividades del mismo, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y demás que reglamenten la ley.

En las actividades de Bienestar Social del Concejo de Bogotá DC, vigencia 2025 se priorizaron los siguientes grupos de conformidad con los resultados del diagnóstico de necesidades:

12. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Deportes: como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar mediante la sana competencia, así como promover desde el deporte, valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad. Se incluyen actividades como entrenamientos deportivos, participación en torneos, así como competencias internas en varias disciplinas y participación en carreras atléticas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 52 DE 59

Recreación: Con el objetivo de brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades al aire libre, que a la vez vinculan al grupo familiar con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre y afianzar valores familiares e institucionales. Comprende actividades como salidas a parques naturales, caminatas ecológicas y actividades infantiles como vacaciones recreativas, día de los niños, para fomentar y estimular la creatividad de los niños mediante actividades artísticas y culturales.

Cultura: Busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como la semana cultural, conciertos, obras de teatro y/o visitas a lugares de interés cultural o histórico para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual. Se proyecta realizar actividades como visitas a museos, tardes de cine, cine foros y entrega de boletas de cine y teatro.

Autocuidado: Con el fin de fomentar el autocuidado para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante actividades de relajación y días de bienestar.

Artes y artesanías: Para desarrollar en los servidores de la Unidad habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias, potenciando también hábitos de organización, responsabilidad, fomentando la iniciativa, la creatividad, el desarrollo de la atención y la concentración. Se realizarán talleres de manualidades.

Divulgación del programa Servimos y las alianzas del DASCD: se divulgará el programa Servimos del DAFP y las alianzas que ofrece el DASCD para los servidores del Distrito, con el fin de dar a conocer a todos los servidores de la entidad, los beneficios a los que pueden acceder al utilizar los convenios.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 53 DE 59

13. **MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL “ELIGE SER FELIZ NOSOTROS TE AYUDAMOS”**

Parte de este modelo se basa en la psicología positiva, teoría que resalta el ser humano como responsable de su desarrollo integral y de su felicidad, el cual tiene programas y actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas y de prevención de la salud que permite motivar el desempeño eficaz de las funciones, el compromiso con la entidad y el mejoramiento del clima laboral de los servidores públicos.

Se compone de cuatro ejes fundamentales que son:

Conocimiento de las fortalezas propias: Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en las celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

Estados mentales positivos: Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos.

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.

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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 54 DE 59

14. **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2025 se enfocan en los siguientes aspectos:

- **Reconocimiento a servidores:** con el propósito de reconocer la contribución de los servidores por su aporte, desde la labor que desempeñan, al cumplimiento de los objetivos institucionales, así como visibilizar y exaltar los comportamientos destacados de los servidores públicos, para generar motivación, satisfacción y sentido de pertenencia. Se realizará en el evento cierre del plan de acción y la ceremonia de incentivos donde se hace un reconocimiento a mejores servidores y equipos de trabajo, así como reconocimiento por años de servicio y a los brigadistas.

- **Preparación para el retiro:** se busca brindar a los servidores próximos al retiro, espacios de sensibilización, reflexión y capacitación, que les permita prepararse a través de acciones concretas, para encarar los cambios que se producirán a partir del cese de la actividad laboral. Se proyecta realizar un taller de preparación para el retiro enfocado en aspectos emocionales, familiares, financieros, gestión del cambio y emprendimiento

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 55 DE 59

- **Clima y cultura organizacional:** implementar acciones que permitan la consecución de un clima organizacional favorable para el logro de los objetivos institucionales y que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores.

Las actividades que se realizarán en estas áreas se resumen a continuación:

ACTIVIDADES FUNCIONARIOS
✓ Día de la mujer
✓ Día del hombre
✓ Preparación para el retiro
✓ Talleres de clima laboral
✓ Taller para líderes
✓ Día de la secretaria
✓ Semana cultural
✓ Celebración del día del servidor público
✓ Caminata ecológica
✓ Día del conductor
✓ Juegos internos deportivos
✓ Encuéntrate con tu ser

ACTIVIDADES FUNCIONARIO Y SU FAMILIA
✓ Día de la familia
✓ Día de los Niños
✓ Vacaciones recreativas
✓ Taller para Padres e Hijos
✓ Taller de Parejas
✓ Jornada de Integración (Novenas)
✓ Programa para Jóvenes
✓ Un Ángel en el Cielo

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 56 DE 59

✓ Talleres de manualidades
✓ Ceremonia de incentivos
✓ Cierre del plan de acción
✓ Entrenamientos deportivos
✓ Apoyo logístico
✓ Ciclo paseo
✓ Jornadas culturales
✓ Terapias de relajación
✓ Celebración de cumpleaños

15. SALARIO EMOCIONAL

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre la productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños o en caso de que corresponda a un día del fin de semana se deberá tomar de acuerdo a lo concertado con el jefe inmediato.
- Generar espacios de recreación deportiva y/o cultural adicionales para que, previa programación concertada con los jefes inmediatos, todos los funcionarios de la entidad puedan participar 1 hora semanal en este tipo

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 57 DE 59

de actividades, orientadas a disminuir el estrés laboral y mejorar la integración y el clima laboral, sin perjuicio de las demás actividades de bienestar que se tengan programadas. (Acordado el 22 de abril de 2021 - Acta 8).

- Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.
- La Administración reconocerá hasta dos días como permiso remunerado complementario a la licencia de maternidad, con el fin de conservar la prevalencia e interés del menor y la familia y el engrandecimiento de la mujer y el menor en la sociedad, para lo cual se realizarán los trámites pertinentes ante la Dirección de Talento Humano que permitan coordinar las labores para que se generen los espacios pertinentes de atención tanto a las condiciones de maternidad y de la administración. (Acordado 20 de mayo de 2021 - Acta 15).
- La Mesa Directiva del Concejo de Bogotá D. C., a través de la Dirección de Talento Humano garantizará descanso remunerado a los funcionarios, que, sin tener derecho a reconocimiento de horas extras, presten sus servicios fuera de las jornadas laborales, para esto creará un formato que deberá contener ítems obligatorios donde se determine la labor realizada, motivo que generó la labor, visto bueno y concertación de la fecha para dicho descanso con el jefe inmediato. (Acordado 20 de mayo de 2021 - Acta 15)
- Banco de tiempo: La Mesa Directiva del Concejo de Bogotá D. C., a través de la Dirección de Talento Humano creará y gestionará un Banco de Tiempo el cual tendrá una vigencia anual, si por necesidades del

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 59 DE 59

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2026															
No.	EJE	AMBITO	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
11	Equilibrio psicosocial	Recreativo	Vacaciones Recreativas												
12	Equilibrio psicosocial	Salario Emocional	Día de la Familia												
13	Equilibrio psicosocial	Social	Día del Conductor												
14	Salud mental	Formativo	Taller de Clima Laboral												
15	Equilibrio psicosocial	Deportivo y social	Juegos Deportivos Internos												
16	Equilibrio psicosocial	Deportivo	Ciclo paseo												
17	Equilibrio psicosocial	Social y Formativo	Encuéntrate con tu ser												
18	Equilibrio psicosocial	Social y Formativo	Taller de parejas												
19	Equilibrio psicosocial	Recreativo	Día de los Niños												
20	Equilibrio psicosocial	Recreativo	Día del Servidor Publico												
21	Equilibrio psicosocial	Formativos y Recreativo	Talleres de manualidades												
22	equilibrio psicosocial	Social, recreativo	Celebración de cumpleaños												
23	Equilibrio psicosocial	Formativo	Taller de Padres e Hijos												
24	Equilibrio psicosocial	Recreativo y social	Cierre de Plan de Acción												
25	Equilibrio psicosocial	Formativo	Taller para jóvenes												
26	Equilibrio psicosocial	Social	Ceremonia de incentivos												
27	Equilibrio psicosocial y salud mental	Recreativo	Terapias de relajación												
28	Equilibrio psicosocial	Recreativo, social	Novena Aguinaldo												
29	Equilibrio psicosocial	Deportivo y social	Entrenamientos deportivos												
30	Equilibrio psicosocial	Salario Emocional	Bono Navideño Hijos												

ELABORADO POR:



SAIDY PATRICIA GARNICA NAMEN
Profesional Universitario 222-04
Dirección de talento Humano

APROBADO POR:



JOSÉ DOMINGO GRACIA BAYUELO
Director de Talento Humano