 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 1 DE 20

PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

Concejo de Bogotá, D.C.
2020



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 2 DE 20

Tabla de contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	ALCANCE	9
4.	VIGENCIA	9
5.	OBJETIVO GENERAL	9
5.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
6.	INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	10
7.	RECOMENDACIONES DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	12
8.	ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR	13
8.1	VACACIONES RECREATIVAS	14
8.2	SEMANA CULTURAL	14
8.3	CAMINATAS ECOLÓGICAS	15
8.4	CLIMA LABORAL	15
		15
8.5	JUEGOS DEPORTIVOS:	15
8.6	CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS:	15
8.7	TALLERES DE MANUALIDADES:	16
8.8	ACTIVIDADES CULTURALES Y BOLETAS CINE:	16
8.9	ENCUENTROS DE PAREJA:	16
9.	PROGRAMAS DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.	16
10.	BENEFICIARIOS	19
11.	PRESUPUESTO	19

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 3 DE 20

1. INTRODUCCIÓN

Los programas de talento humano, específicamente los relacionados con el Bienestar Social e Incentivos, son el instrumento idóneo para el desarrollo armónico e integral de los servidores públicos, mediante actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del funcionario y su grupo familiar y que a la vez propicien condiciones de calidad de vida laboral, que permitan incrementar el sentido de pertenencia y la productividad para el logro de los objetivos institucionales y de la ciudad, dirigido a los funcionarios que laboran para la Entidad, sin apartarnos de los lineamientos del Estado, que busca entre otros, una administración más eficiente y acorde con las necesidades de sus servidores públicos. Es por todo esto, que se debe garantizar el fortalecimiento en la capacidad de gestionar el recurso humano, el cual se consigue con una adecuada gestión del talento humano.

De esta manera, el Concejo de Bogotá, comprometido y conocedor de la importancia del bienestar de sus servidores formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020, con el propósito de brindar iniciativas que aporten al equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, como factor de calidad y productividad para atender las necesidades laborales, sociales, familiares, deportivas y culturales.


2. MARCO NORMATIVO

La normatividad que regula los Planes de Bienestar Social e Incentivos en las entidades públicas es la siguiente:

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 734 de 2002: Artículo 33, 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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 4 DE 20

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, parágrafo 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 discapacitados 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


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 5 DE 20

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:
 - 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 reforma organizacional.
 - Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 - Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.
 - Fortalecer el trabajo en equipo.
 - Adelantar programas de incentivos”.
- Artículo 2.2.10.8, establece que “los planes de incentivos, enmarcados dentro 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”.
- Artículo 2.2.10.9 “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.


Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 6 DE 20

cumplimiento planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad”.

- Artículo 2.2.10.10. “Otorgamiento de incentivos: para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo trabajo”.
- Artículo 2.2.10.11. “Procedimiento: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el mismo decreto”.
- Artículo 2.2.10.12. “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:
 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.
- Artículo 2.2.10.13. “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:
 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.
- Artículo 2.2.10.14. “Los trabajos presentados por los equipos de trabajo


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 7 DE 20

deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.
- Artículo 2.2.10.15. “Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:
 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignará los incentivos pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 8 DE 20

- 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 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

Circulares 16/2017 y 08/2018 DASCD: Mediante estas Circulares el DASCD da a conocer el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, con 4 ejes fundamentales:

- Propósito de vida
- Estados mentales positivos
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones interpersonales.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 9 DE 20

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 DASCDC 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.

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.

4. VIGENCIA


La vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2020.

5. OBJETIVO GENERAL

Favorecer condiciones para el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos de la entidad y su competencia laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativa, deportiva, socio cultural 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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 10 DE 20

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, 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. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA


A continuación, se presenta la información sociodemográfica de la planta de funcionarios del Concejo de corte al 29 de febrero de 2020.

Empleos provistos dependiendo el tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	No.	MUJERES	HOMBRES
CARRERA	150	87	63
LIBRE NOMBRAMIENTO	473	200	273
PROVISIONALES	6	3	3
TOTAL, DE FUNCIONARIOS	629	290	339

Empleos provistos por nivel

NIVEL JERÁRQUICO	No.	MUJERES	HOMBRES
------------------	-----	---------	---------


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 11 DE 20

DIRECTIVO	10	3	7
ASESOR	183	75	108
PROFESIONAL	183	95	88
TÉCNICO	7	2	5
ASISTENCIAL	246	115	131
TOTAL, DE FUNCIONARIOS	629	290	339

Composición de la planta de personal por edad y género

RANGO DE EDADES	MUJERES	HOMBRE	PORCENTAJE
19-29	53	79	20,99
30-39	89	75	26,07
40-49	71	70	22,42
50-59	62	75	21,78
60-69	29	26	8,74
TOTAL, DE FUNCIONARIOS	304	325	100

De acuerdo a lo anterior observamos que tenemos 629 cargos provistos, de los cuales 304 son mujeres y 325 son hombres de estos funcionarios el 52,94% son

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 12 DE 20

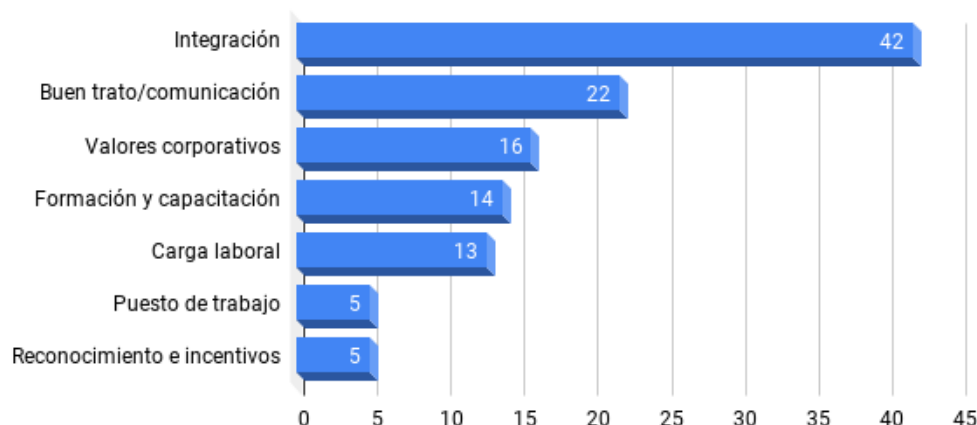
mayores de 40 años, un 20,99% están entre los 19 y 29 años y un 26.07% están entre los 30 y 39 años.

7. RECOMENDACIONES DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL


El objetivo de la encuesta de clima laboral del Concejo de Bogotá busca hacer un diagnóstico con base en la percepción que los trabajadores tienen de la entidad y de su ambiente de trabajo, con el fin de generar recomendaciones en pro del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo que redunden en la satisfacción de los trabajadores y en la productividad de la entidad.

Este instrumento se aplicó a comienzos de año pasado (2019) y este año (2020) está programado aplicar la que desarrolló el DASC en el mes de octubre según cronograma de la Circular 037 de 2019.

A continuación, se enumeran las sugerencias para mejorar el clima laboral en la entidad de acuerdo a los resultados del instrumento aplicado:




- Se sugiere implementar actividades de bienestar que fomenten la apropiación de la misión, visión y valores organizacionales del Concejo de Bogotá de una manera lúdica.
- Aunque de acuerdo a los resultados, el 81% de los funcionarios participa en las actividades de bienestar del Concejo, lo cual es una cifra alta, sólo el 66.7% conoce las actividades de Bienestar del cronograma propuesto para cada año, de manera que una estrategia para aumentar la participación es dando a conocer

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 13 DE 20

la programación con antelación a la ejecución de actividades, para fomentar el bienestar de todos los funcionarios de la entidad.

- Es importante para los funcionarios que se haga un reconocimiento a su desempeño y rendimiento en el trabajo. Por ello, cobra relevancia incluir en el plan de bienestar de la próxima vigencia actividades de reconocimiento e incentivo a funcionarios para aumentar y fortalecer su autoestima y motivación hacia el trabajo.
- Pese a que el clima organizacional de las entidades tiende a ser perdurable y a mantener cierta estabilidad con cambios graduales, es importante que periódicamente (semestral o anualmente) se realice un análisis del clima laboral del Concejo de Bogotá, teniendo en cuenta los múltiples cambios que pueden darse en periodos cortos de tiempo como por ejemplo la rotación de personal vinculado bajo la modalidad de contrato.
- Aunque el puesto de trabajo y las herramientas para el desarrollo de las labores no está dentro de los aspectos más importantes en el trabajo para los funcionarios, es importante dar a conocer el SSST y hacer los controles respectivos al puesto de trabajo, pues este es un elemento clave y básico para la satisfacción y el clima laboral.
- Para la elaboración del plan de capacitación es importante tener en cuenta los intereses y necesidades de los funcionarios en temas que sean importantes para ellos a nivel no sólo profesional sino también personal.
- La dimensión de relaciones interpersonales es la obtuvo el porcentaje más bajo (74.6%), de manera que es una dimensión que debe abordarse en las actividades de bienestar para mejorar el clima laboral del Concejo de Bogotá e incrementar la satisfacción de los trabajadores.
- Hacer un diagnóstico de intereses de capacitación de manera periódica con el fin de que el plan de capacitación contemple las necesidades de los funcionarios.
- El clima laboral y la satisfacción de los funcionarios depende no sólo de las relaciones interpersonales, sino que también influyen aspectos como la infraestructura, el puesto de trabajo y los implementos que se le facilitan al trabajador para el desarrollo de sus tareas. Por ello es importante que se evalúen estos aspectos y se generen mejoras.
- Teniendo en cuenta las propuestas de los funcionarios en relación con estrategias para mejorar el clima laboral de la entidad, es importante llevar a cabo no solo actividades para el bienestar individual del funcionario y su familia sino además actividades de integración entre funcionarios nuevos y antiguos, entre personal de planta y de contrato, entre las diferentes áreas o equipos de trabajo, así como entre los funcionarios de las dos sedes de la entidad.
- Es primordial abordar los valores corporativos como: trabajo en equipo, el reconocimiento del otro, el respeto, la tolerancia, equidad, sentido de pertenencia, transparencia, buen trato, entre otros.

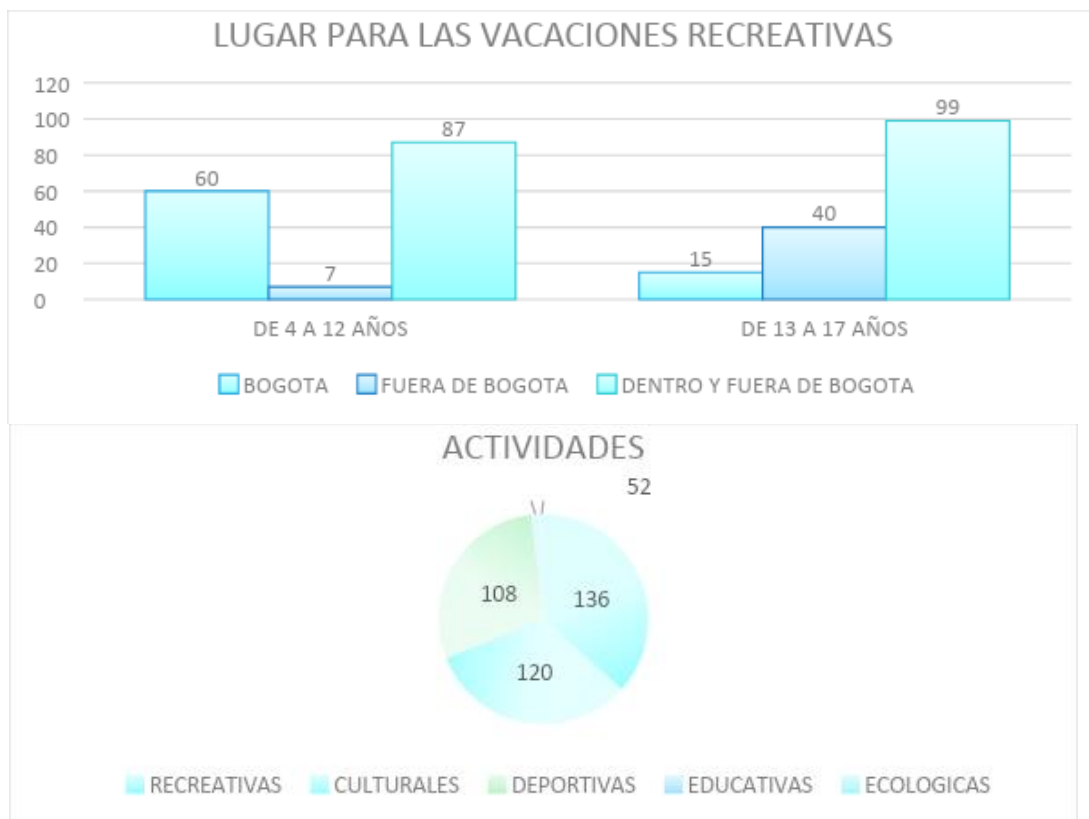
8. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 14 DE 20


8.1 VACACIONES RECREATIVAS

Los papás manifiestan que les gusta que las vacaciones recreativas se hagan en Bogotá con salidas fuera de la ciudad de niños de 4 a 12 años en un 56.6% y para los niños de 13 a 17 años el 65.1% de los encuestados; las actividades más solicitadas son recreativas, culturales y deportivas.

Adicionalmente el 85.5% de los funcionarios con hijos piden que se hagan vacaciones recreativas en la semana de receso de octubre.



8.2 SEMANA CULTURAL

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 15 DE 20

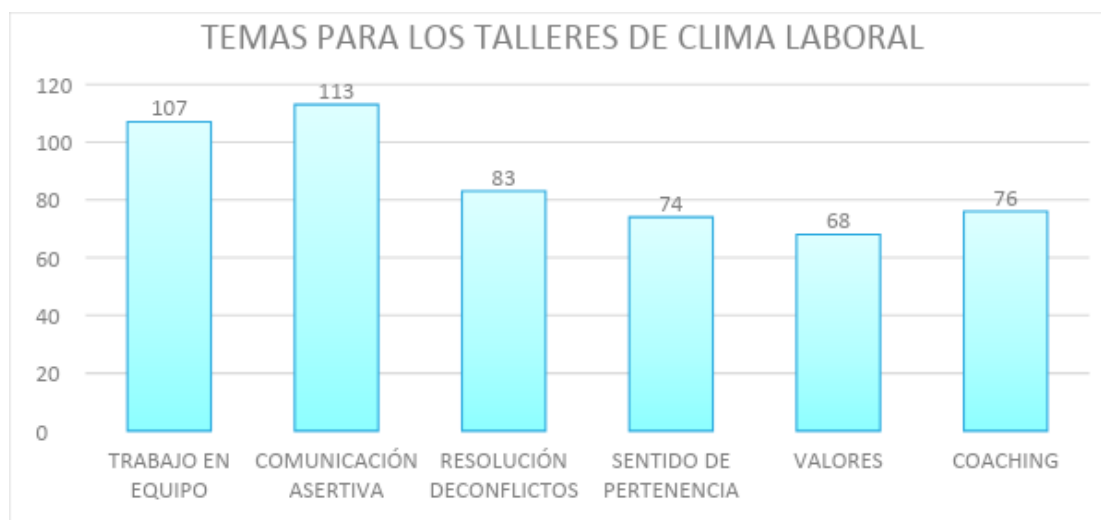
Los funcionarios solicitan que la semana cultural se realice en la entidad, con un cierre fuera de la ciudad.

8.3 CAMINATAS ECOLÓGICAS

Los funcionarios en un 63.8% solicitan que se hagan más de dos al año y adicionalmente un 80.9% piden que se hagan ciclo paseos.

8.4 CLIMA LABORAL

Tenemos que el 59.9% pide que las actividades realizadas sean lúdico pedagógicas y los temas más solicitado es la comunicación asertiva y el trabajo en equipo entre otros.




8.5 JUEGOS DEPORTIVOS:

Las modalidades que no están incluidas actualmente y son las mas solicitadas por los funcionarios son paintball, karts, billar y ajedrez.

8.6 CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS:

El 72.4% de los funcionarios quiere que la celebración del día de los niños sea para niños de 0 a 17 años, en la cual se cuente con recreacion y se les entregue un pasaporte para un parque.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 16 DE 20

8.7 TALLERES DE MANUALIDADES:

El 86.8% de los funcionarios piden que se realicen más talleres, con otras temáticas y en diferentes fechas.

8.8 ACTIVIDADES CULTURALES Y BOLETAS CINE:

Los funcionarios piden que se les dé en la celebración del cumpleaños boletos para cine o teatro.

8.9 ENCUENTROS DE PAREJA:

El 77.6% pide que se continúen los encuentros de parejas y que sea una actividad fuera de la ciudad.


9. PROGRAMAS DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

En este programa 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 el Programa de Bienestar Social del Concejo de Bogotá DC, vigencia 2020 se priorizaron los siguientes grupos de actividades, de conformidad con los resultados del diagnóstico de necesidades:

9.1 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.
- **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,

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 17 DE 20


que a la vez vinculen 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:** Tiene como fin desarrollar en los servidores del Concejo de Bogotá, 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.

9.2 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:


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 18 DE 20

- **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.

9.3 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2020 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.
- **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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 19 DE 20

servidores.

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


FUNCIONARIO	FUNCIONARIO Y FAMILIA
Día de la mujer Preparación para el retiro Talleres de clima laboral Día de la secretaria Semana cultural Caminata ecológica Día del conductor Juegos internos deportivos Días de bienestar Encuétrate con tu ser Talleres de manualidades Ceremonia de incentivos Cierre del plan de acción Entrenamientos deportivos Apoyo logístico Ciclo paseos Jornadas culturales Terapias de relajación	Día de la familia Día de los niños Vacaciones recreativas Taller de parejas Jornadas de integración (novenas) Programa para jóvenes

10. BENEFICIARIOS

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social, tendrán cobertura y participación, todos los servidores (as) de la entidad, ya sean de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento. Esto con base en la participación activa de todos y todas.

11. PRESUPUESTO

La entidad cuenta con recursos previstos en el presupuesto asignado dentro del rubro Bienestar e Incentivos, con lo cual Bienestar Social deberá adelantar las actividades que requieran contratación y/o ejecución para desarrollar el Programa de Bienestar Social.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 07
		VIGENCIA: Año 2020
		PÁGINA 20 DE 20

Adicionalmente, la entidad contará con el apoyo y acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar, conforme a las facultades establecidas en la Ley.

3. CONTROL DE CAMBIOS		
Versión 01	Creación del Documento	08- de Ago-2013
Versión 02	Actualización del Plan	03-Feb-2014
Versión 03	Actualización del Plan	02-Feb-2015
Versión 04	Actualización del Plan	01-Feb-2016
Versión 05	Actualización del Plan	27-Feb-2017
Versión 06	Actualización del Plan	27-Ene-2019
Versión 07	Actualización del Plan	07-May-2020

4 RUTA DE APROBACIÓN		
ELABORÓ	REVISIÓN METODOLÓGICA OAP:	APROBÓ:
SAIDY PATRICIA GARNICA NAMEN Profesional Universitario 219-03	CAROLINA PARRA MARTÍNEZ Profesional Especializado 222-05	DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN Director Administrativo 009-02