

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 1 DE 9

## **PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL**

### **CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.**



**VIGENCIA 2021**

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 2 DE 9

## 1. INTRODUCCIÓN

Los programas de talento humano, específicamente los concernientes al Bienestar Social 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 mejores condiciones de clima laboral que permitan incrementar el sentido de pertenencia y la productividad para el logro de los objetivos institucionales, 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.

De esta manera, el Concejo de Bogotá, comprometido y sabedor de la importancia del bienestar de sus servidores formuló el Plan de Bienestar Social 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 3 DE 9

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, 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 4 DE 9

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:
  - 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 2.2.10.17. “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.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 5 DE 9

- 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.

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.

### 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.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 6 DE 9

#### **4. VIGENCIA**

La vigencia del Plan de Bienestar Social es durante el año 2021.

#### **5. OBJETIVO GENERAL**

Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades basadas en las necesidades de los servidores, que redunden en un mejor desempeño laboral.

##### **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 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 7 DE 9

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

Empleos provistos por nivel

NIVEL JERÁRQUICO	No.	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVO	8	3	5
ASESOR	191	87	104
PROFESIONAL	190	96	94
TÉCNICO	7	2	5
ASISTENCIAL	247	116	131
<b>TOTAL, DE FUNCIONARIOS</b>	<b>643</b>	<b>304</b>	<b>339</b>

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 8 DE 9

Composición de la planta de personal por edad y genero

RANGO DE EDADES	MUJERES	HOMBRE	PORCENTAJE
19-29	50	73	19,13
30-39	87	100	29,08
40-49	76	65	21,93
50-59	59	75	20,84
60-69	32	26	9,02
<b>TOTAL, DE FUNCIONARIOS</b>	<b>304</b>	<b>339</b>	<b>100</b>

De acuerdo a lo anterior observamos que tenemos 643 cargos provistos de los cuales 304 son mujeres y 339 son hombres de estos funcionarios el 51,79% son mayores de 40 años, un 19,13% están entre los 19 y 29 años y un 29.08% están entre los 30 y 39 años.

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

### 7.1 PREPARACIÓN PARA EL RETIRO

Los funcionarios piden tener más talleres del tema de pensiones donde tengan más tiempo para las preguntas de los asistentes y así aclarar dudas de sus casos puntuales.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 9 DE 9

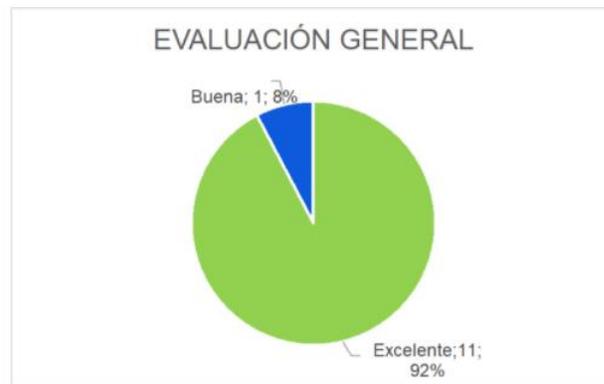
**Evalué de manera general la actividad Preparación para el Retiro**



**7.2 VACACIONES RECREATIVAS**

Los papas manifiestan que les gusta que las vacaciones recreativas se hagan porque ayudan a distraer los niños y darles actividades divertidas y piden que se sigan haciendo vacaciones recreativas en la semana de receso de octubre

**Evaluación general de la actividad de las vacaciones recreativas para hijos de funcionarios de 4 a 8 años.**

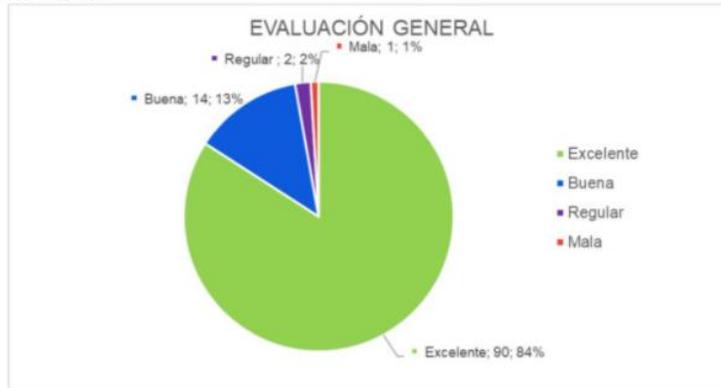


**7.3 SEMANA CULTURAL**

Es un espacio excelente para compartir en familia y conocer lugares divertidos y ayuda a mejorar el clima laboral

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 10 DE 9

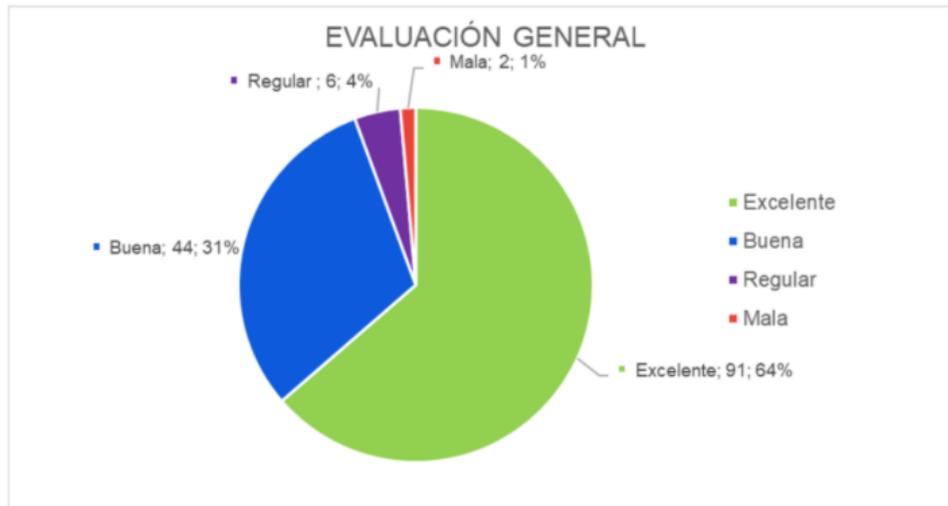
### Evaluación general de la actividad semana cultural “Europa más cerca de ti” noviembre 2020



### 7.4 CIERRE DEL PLAN DE ACCIÓN

Los funcionarios en un 95% estuvieron de acuerdo y les gusto la actividad, pero piden más premios.

### Evaluación general del cierre plan de acción

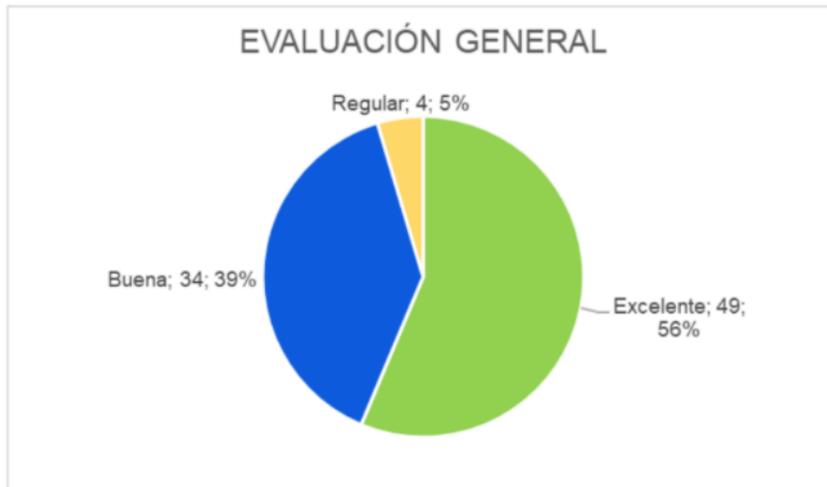


### 7.5 CLIMA LABORAL

La mayoría de los funcionarios expresaron la necesidad de realizar estos talleres para mejorar el trabajo en equipo y la armonía en el relacionamiento con los demás.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 11 DE 9

### Evaluación general taller de clima laboral 10 y 11 de septiembre 2020



### 7.6 DÍA DE LA FAMILIA

Las dos actividades realizadas para celebrar el día de la familia tuvieron una gran acogida por los funcionarios fueron muy participativas y las disfrutaron en su totalidad

#### 2. Evalué de manera general la actividad día de la familia 22 de diciembre del Concejo de Bogotá.

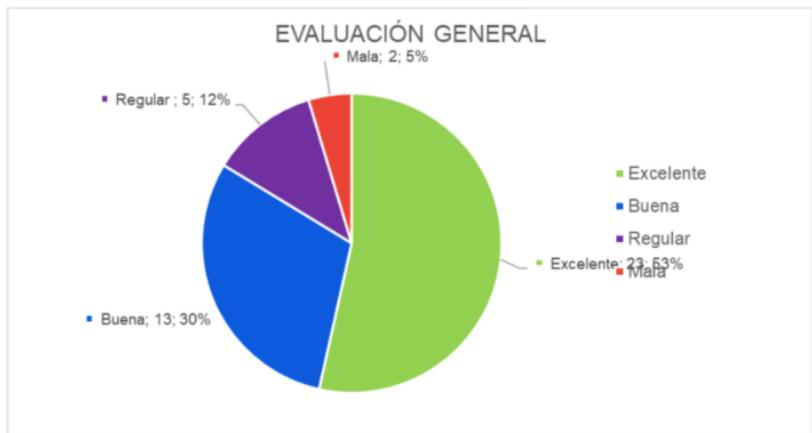


 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 12 DE 9

### 7.7 JUEGOS DEPORTIVOS:

Los funcionarios piden más modalidades que no están incluidas billar y ajedrez si es de modo virtual y otras plataformas que sean amigables.

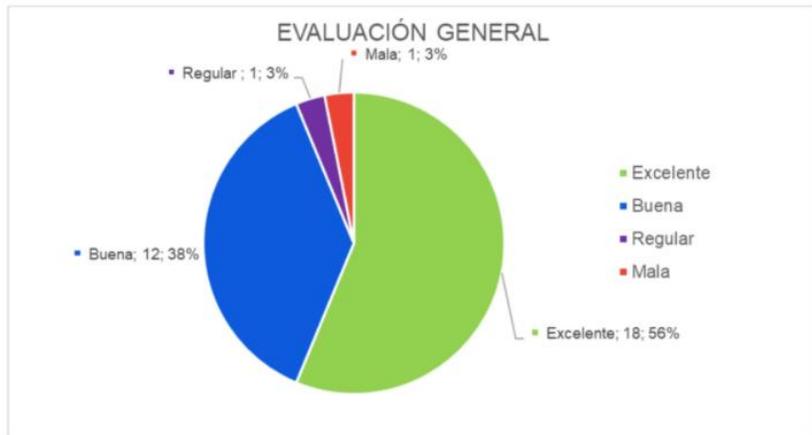
#### Evalué de manera general I juegos virtuales del concejo de Bogotá 2020



### 7.8 CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS:

Al 94% de los funcionarios les gusto la actividad, pero algunos piden que se celebre también el día de los niños en el mes de abril

#### Evalué de manera general día de los niños octubre 2020



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 13 DE 9

### 7.9 TALLERES DE MANUALIDADES:

El 86% de los funcionarios que realizaron talleres dice que esta actividad es excelente piden que se realicen más talleres, con otras temáticas y en diferentes fechas y de ser posible que se programen más a menudo este tipo de actividades.

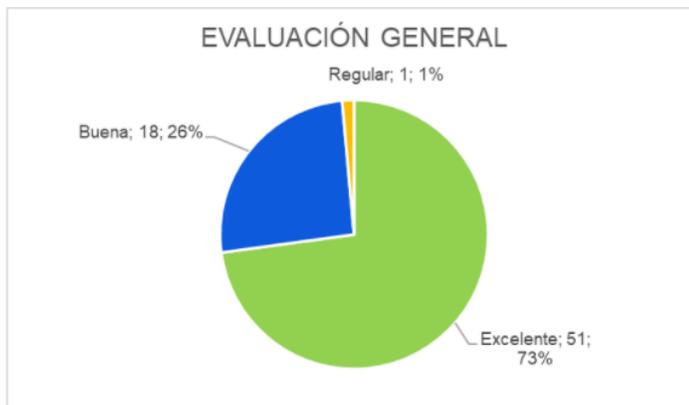
#### Evaluación general de los talleres de manualidades 2020



### 7.10 NOVENAS NAVIDEÑAS:

La actividad se debe hacer más días y los funcionarios piden que no sea en la semana de descanso y resaltan que se puede participar en familia

#### 2. Evalué de manera general la actividad Novenas Navideñas 21 y 22 de diciembre del Concejo de Bogotá.



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 14 DE 9

### 7.11 ENCUÉNTRATE CON TU SER:

Es una actividad que ayuda mucho a mejorar los temas de estrés, ansiedad, autocontrol y a encontrar en nuestro ser la esencia de la felicidad.

#### Evalué de manera general taller encuéntrate con tu ser octubre 2020



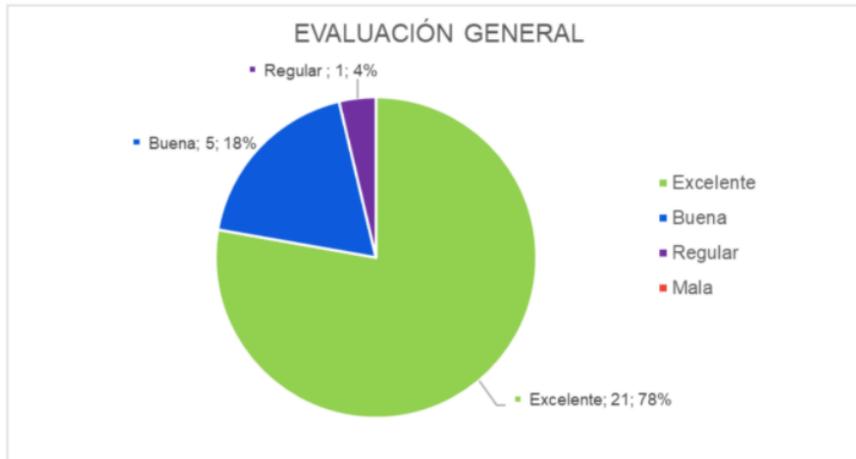
### 7.12 ENCuentros DE PAREJA:

#### Los funcionarios proponen los siguientes temas para el taller

Que se haga con hijos un taller similar  
 Sexualidad en la pareja estable en la etapa de autoafirmación  
 Planes, viajes o similares para hacer en parejas, divulgación de convenios.  
 Fortalecer la parte de la comunicación en pareja.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 15 DE 9

## 2. Evalué de manera general la actividad encuentro virtual de parejas.



## 8. 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 2021 se priorizaron los siguientes grupos de conformidad con los resultados del diagnóstico de necesidades:

### 8.1 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,

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 16 DE 9

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, 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:** 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.

## **8.2 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 17 DE 9

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.

### 8.3 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2021 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 18 DE 9

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 servidores.

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

FUNCIONARIO	FUNCIONARIO Y FAMILIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la mujer</li> <li>• Preparación para el retiro</li> <li>• Talleres de clima laboral</li> <li>• Día de la secretaria</li> <li>• Semana cultural</li> <li>• Celebración del día del servidor público</li> <li>• Caminata ecológica</li> <li>• Día del conductor</li> <li>• Juegos internos deportivos</li> <li>• Días de bienestar</li> <li>• Encuentrate con tu ser</li> <li>• Talleres de manualidades</li> <li>• Ceremonia de incentivos</li> <li>• Cierre del plan de acción</li> <li>• Entrenamientos deportivos</li> <li>• Apoyo logístico</li> <li>• Ciclopaseos</li> <li>• Jornadas culturales</li> <li>• Terapias de relajación</li> <li>• Celebración del día de cumpleaños</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la familia</li> <li>• Día de los niños</li> <li>• Vacaciones recreativas</li> <li>• Taller para padres e hijos</li> <li>• Taller de parejas</li> <li>• Jornadas de integración (novenas)</li> <li>• Programa para jóvenes</li> <li>• Un angel en el cielo</li> </ul>

## 9. PRESUPUESTO

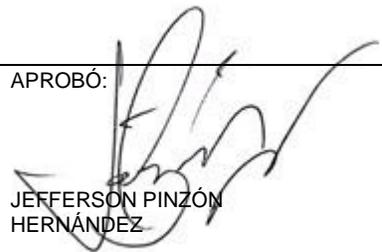
La entidad cuenta con recursos previstos en el presupuesto asignado dentro del rubro Bienestar e Incentivos, con lo cual Bienestar Social deberá adelantar las actividades que requieran contratación y/o ejecución para desarrollar las actividades de Bienestar social.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	DIRECCION ADMINISTRATIVA	CÓDIGO: THU-PL-02
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 08
		VIGENCIA: 28-Ene-2021
		PÁGINA 19 DE 9

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

Nota: se encuentra pendiente la presentación del presente plan a la Comisión de Personal y al Equipo de Talento Humano.

11. 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	17-Mar-2020
Versión 08	Actualización del Plan	28-Ene-2021

4 RUTA DE APROBACIÓN		
ELABORO  SAIDY PATRICIA GARNICA NAMEN Profesional Universitario 219-03 Dirección Administrativa	REVISIÓN METODOLÓGICA OAP:  CAROLINA PARRA MARTINEZ Profesional Especializado 222-05 Oficina Asesora de Planeación	APROBÓ:  JEFFERSON PINZÓN HERNÁNDEZ Director Administrativo 009-02