
 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>VIGENCIA: 28-Ene-2021</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL</b>	<b>PÁGINA 1 DE 9</b>

## **PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL**

**CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.**



**VIGENCIA 2023**

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	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 2023, 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”.


 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 3 DE 9

**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 parágrafo 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.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 4 DE 9

- 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 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:
- 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 5 DE 9


frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.

- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la 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 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 6 DE 9

entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCDC, 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 DASCDC y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades

**Circulares 16/2017 y 08/2018 DASCDC:** Mediante estas circulares el DASCDC 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.

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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 7 DE 9

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 corresponde al año 2023.

### **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 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.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 8 DE 9

- 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 30 de noviembre de 2022

Empleos provistos dependiendo el tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	No.	MUJERES	HOMBRES
CARRERA	146	83	63
LIBRE NOMBRAMIENTO	478	214	264
PROVISIONALES	10	6	4
<b>TOTAL DE FUNCIONARIOS</b>	<b>634</b>	<b>303</b>	<b>331</b>




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

Empleos provistos por nivel

NIVEL JERÁRQUICO	No.	MUJERES	HOMBRES
DIRECTIVO	9	2	7
ASESOR	216	95	121
PROFESIONAL	176	94	82
TÉCNICO	8	2	6
ASISTENCIAL	225	110	115
<b>TOTAL DE FUNCIONARIOS</b>	<b>634</b>	<b>303</b>	<b>331</b>

Composición de la planta de personal por edad y género

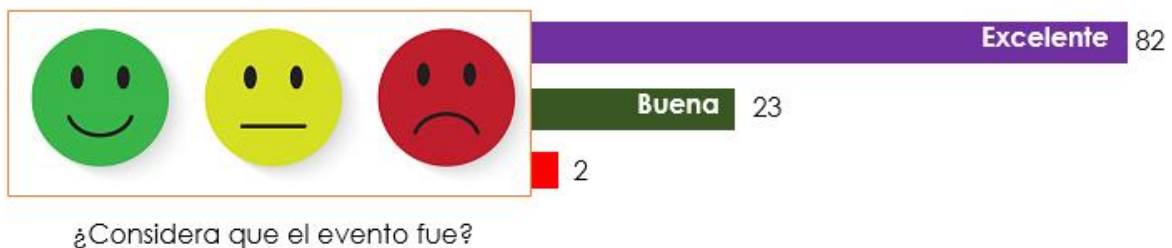
RANGO DE EDADES	MUJERES	HOMBRE	PORCENTAJE
19-29	48	51	15.6%
30-39	80	95	27.6%
40-49	74	78	23.9%
50-59	55	61	18.8%
60-69	46	46	14.1%
<b>TOTAL DE FUNCIONARIOS</b>	<b>303</b>	<b>331</b>	<b>100%</b>

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 10 DE 9

De acuerdo a lo anterior observamos que tenemos 634 cargos provistos de los cuales 303 son mujeres y 331 son hombres. De estos funcionarios el 56.8% son mayores de 40 años, un 15,6% están entre los 19 y 29 años y un 27.6% están entre los 30 y 39 años.

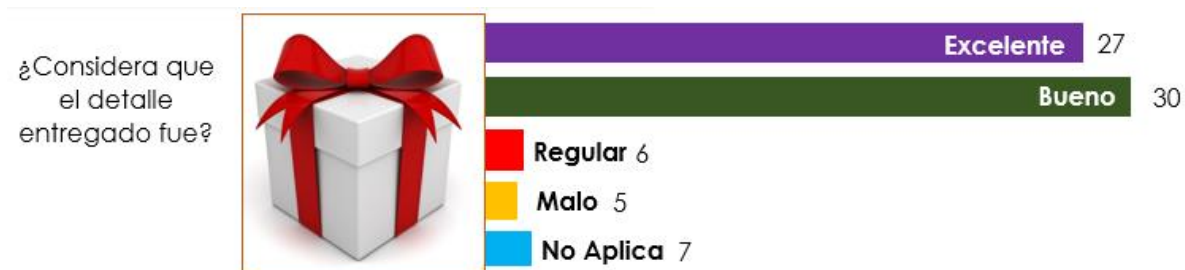
## 7. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN REALIZADAS A LOS PARTICIPANTES DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

### 7.1 CONMEMORACIÓN DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER (8 DE MARZO)




En esta actividad participaron 300 mujeres, y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 107 funcionarias con un 98.1% de calificación de excelente y bueno.

### 7.2 DIA DEL HOMBRE (18 DE MARZO)



En esta actividad participaron 300 hombres y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 75 funcionarios con un 76% de calificación excelente y bueno.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 11 DE 9

### 7.3 PREPARACIÓN PARA EL RETIRO (5 Y 6 DE ABRIL)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 52 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 32 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.4 TALLER DE CLIMA PARA LÍDERES (3 DE MARZO)



¿Considera que el evento fue?


En esta actividad participaron 5 directivos y la encuesta de satisfacción fue resuelta por los mismos funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno

### 7.5 TALLER DE CLIMA LABORAL (25,26 Y 27 DE ABRIL, 5 DE MAYO)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 158 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 12 DE 9

resuelta por una muestra de 97 funcionarios, con una calificación de 98.1% de excelente y bueno.

## 7.6 SEMANA CULTURAL (6 AL 10 DE JUNIO)



¿Considera que el evento fue?


En esta actividad participaron 300 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 125 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

## 7.7 VACACIONES RECREATIVAS (21 AL 24 DE JUNIO)



¿Considera que el evento fue?

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.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 13 DE 9

### 7.8 DÍA DE LA SECRETARIA (26 DE ABRIL)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 54 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 19 funcionarios, con una calificación de 68.4% de excelente y bueno.

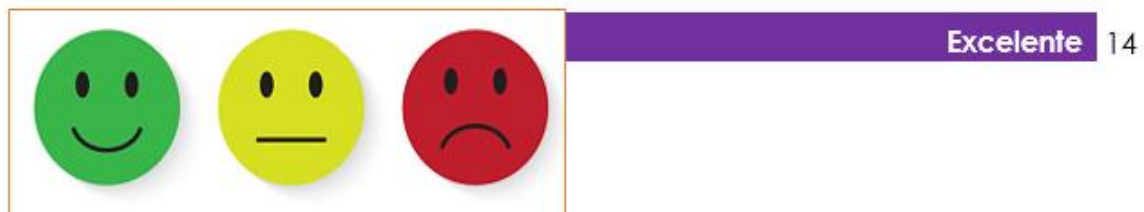
### 7.9 CAMINATA ECOLÓGICA (3 DE JUNIO)




¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 54 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 24 funcionarios, con una calificación de 58.3% de excelente y bueno.

### 7.10 RECORDANDO UN ÁNGEL EN EL CIELO (14 DE JUNIO)



¿Considera que el evento fue?

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 14 DE 9

En esta actividad participaron 30 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 14 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.11 DÍA DEL CONDUCTOR (15 DE JULIO)



¿Considera que el evento fue?


En esta actividad participaron 44 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 29 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.12 JORNADAS CULTURALES (2 DE AGOSTO)



¿Considera que las boletas de Cine entregadas fueron?

En esta actividad participaron 300 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 15 DE 9

### 7.13 ENCUÉNTRATE CON TU SER (6 Y 7 DE OCTUBRE)



En esta actividad participaron 41 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 23 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.


### 7.14 VACACIONES RECREATIVAS (10 AL 14 DE OCTUBRE)



En esta actividad participaron 79 hijos (as) de los funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 42 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.15 ENCUENTRO DE PAREJAS (29 Y 30 DE OCTUBRE)



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 16 DE 9

En esta actividad participaron 25 funcionarios y sus parejas y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 25 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

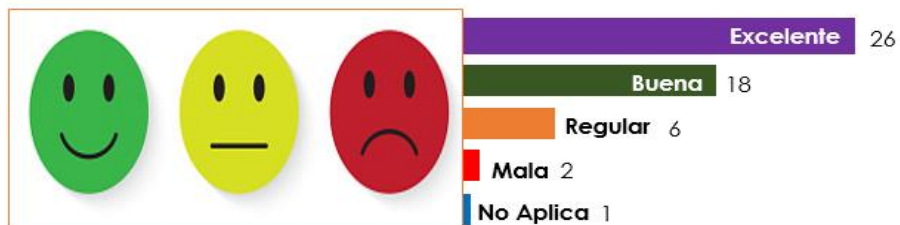
### 7.16 CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS (28 DE OCTUBRE)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 75 hijos(as) de funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 29 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.


### 7.17 DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO DISTRITAL (3 DE OCTUBRE)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 300 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 53 funcionarios, con una calificación de 83% de excelente y bueno.



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 17 DE 9

### 7.18 CICLOPASEO (2 DE DICIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 26 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 23 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.19 JUEGOS INTERNOS DEPORTIVOS (22 DE NOVIEMBRE AL 12 DICIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?


En esta actividad participaron 91 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 58 funcionarios, con una calificación de 98.2% de excelente y bueno.

### 7.20 TALLER DE MANUALIDADES (17 DE NOVIEMBRE AL 6 DICIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 91 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 18 DE 9

resuelta por una muestra de 97 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.21 TALLER DE PADRES E HIJOS (26 DE NOVIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?


En esta actividad participaron 15 hijos(as) de funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 10 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente.

### 7.22 VACACIONES RECREATIVAS (12,13,14 Y 16 DE DICIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 80 hijos(as) de funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 45 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 19 DE 9

### 7.23 CEREMONIA DE INCENTIVOS (23 DE NOVIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 82 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 13 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.24 JORNADAS DE INTEGRACIÓN NOVENAS (23 DE NOVIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?


En esta actividad participaron 300 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue resuelta por una muestra de 39 funcionarios, con una calificación de 100% de excelente y bueno.

### 7.25 CIERRE DEL PLAN DE ACCIÓN (15 DE NOVIEMBRE)



¿Considera que el evento fue?

En esta actividad participaron 550 funcionarios y la encuesta de satisfacción fue

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA <b>20</b> DE <b>9</b>

resuelta por una muestra de 98 funcionarios, con una calificación de 94.8% de excelente y bueno.


## **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 2023 se priorizarán 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, 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


 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 21 DE 9

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 DASC:** se divulgará el programa Servimos del DAFP y las alianzas que ofrece el DASC 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA <b>22</b> DE <b>9</b>


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.


### 8.3 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2022 se enfocan en los siguientes aspectos:

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA <b>23</b> DE <b>9</b>

- **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 servidores.

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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 24 DE 9

FUNCIONARIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Día de la mujer</li> <li>•Día del hombre</li> <li>•Preparación para el retiro</li> <li>•Talleres de clima laboral</li> <li>•Taller para líderes</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>


FUNCIONARIO Y FAMILIA
<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>

#### 8.4 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 productividad y calidad de vida.

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



 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA <b>25</b> DE <b>9</b>

- 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 e este tipo 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 Administrativa 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 Administrativa 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

 <b>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</b>	PROCESO TALENTO HUMANO	VIGENCIA: 28-Ene-2021
	PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	PÁGINA 26 DE 9

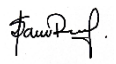

obligatorios donde se determine la labor realizada, motivo que generó la labor, visto bueno y concertación de la fecha para dicho descanso con el jefe inmediato. (Acordado 20 de mayo de 2021 - Acta 15)

- Banco de tiempo: La Mesa Directiva del Concejo de Bogotá D. C., a través de la Dirección Administrativa creará y gestionará un Banco de Tiempo el cual tendrá una vigencia anual, si por necesidades del servicio se requiere la presencia de funcionarios de cualquier nivel, en horario no laboral, estas horas serán acumuladas en este banco para ser tenidas en cuenta, y ser descontadas de jornadas de compensación en las fechas especiales (semana santa, navidad, etc.)

## 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.

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

ELABORADO POR:    SAIDY PATRICIA GARNICA NAMEN Profesional Universitario 219-03 Dirección Administrativa	APROBADO POR:    FERNANDO MANTILLA ORTÍZ Director Administrativo 009-02
--	--