


	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### CANAL CAPITAL



### RECURSOS HUMANOS

**2025**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## TABLA DE CONTENIDOS

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## INTRODUCCIÓN

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

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

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



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

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023<sup>1</sup>, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...).

En tal sentido, el plan de Bienestar busca contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en temas como la calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos. Esto considerando que, para Canal Capital, el capital humano tiene una importancia manifiesta y, por ende, el presente Plan busca fidelizar su compromiso y alinearlos con acciones que

<sup>1</sup> “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia Potencia Mundial De La Vida”

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

promuevan el mejor hacer y estar del personal vinculado, de modo que su proceso se desarrolle bajo las premisas y los valores estipulados en la cultura organizacional del Canal.

Para concluir, se destaca que el Plan de Bienestar e incentivos para el 2025, se construyó a partir de la aplicación de una encuesta dirigida a los servidores, y de la cual se extrajo el diagnóstico y la identificación de los intereses generales del capital humano de la entidad, adicional de lo contenido en la Circular externa 001 de 2025<sup>2</sup>

## OBJETIVO GENERAL

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

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS



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

## OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por el área de Recursos Humanos del Canal.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programadas para la vigencia de 2025
- Diligenciar la encuesta de satisfacción de las actividades realizadas, con el fin de contribuir en la mejora de la prestación del servicio.

<sup>2</sup> "Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025"

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## MARCO NORMATIVO

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

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



- Decreto Ley 1567 de 1998<sup>3</sup>, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

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

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

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

<sup>3</sup> “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado”



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004<sup>4</sup>, que establece lo siguiente respecto de los objetivos de la capacitación de los empleados públicos: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".
- Ley 734 de 2002<sup>5</sup> (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:
  - "4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones.
  - 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes."
- Ley 1221 de 2008, *"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones"*
- Decreto 1083 de 2015<sup>6</sup>. Título 10. Artículo 2.2.10.8. en donde se hace referencia a los planes de incentivos en el marco de los planes de bienestar social, así:
  - "...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades..."
- Ley 1811 de 2016, *"por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito"*.

<sup>4</sup> "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

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

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

- Ley 1823 de 2017, *"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas"*
- Ley 1857 de 2017, *"Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"*
- Directiva 002 del 8 de marzo de 2017 *"Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales"*.
- Circular Externa No. 12, del 9 de noviembre de 2017, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública *"Lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer"*.
- Circular 003 del 28 de noviembre de 2018, Secretaría Distrital de la Mujer, *"Lineamientos para institucionalizar la semana de reconocimiento y empoderamiento de las mujeres servidoras públicas del Distrito Capital"*
- Ley 2088 de 2021, *"Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"*
- Ley 2191 de 2022, *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"*



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

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

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

- Ley 2294 de 2023 *"Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencial mundial de vida"*
- Decreto Distrital 062 de 2024 *"Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital"*.
- Circular Externa DASCD No. 001 de 2025, LINEAMIENTOS PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2025

<sup>7</sup> *"Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones"*

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

## MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”*.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: *“el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”*<sup>8</sup>.

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”*<sup>9</sup>.

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, así: **“Artículo 3°. Salud Mental.** *La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.*

*La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”*.



En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la *“Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”*, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto,

<sup>8</sup> “Informe “Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas”, noviembre de 2022”.

<sup>9</sup> “Definición basada en la evidencia científica, las declaraciones de Yakarta y de Stresa el Plan Global de Acción para la Salud de los Trabajadores para el periodo 2008 -2017”

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



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, en los planes de bienestar se deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos.



En cuanto a la transformación digital, se puede entender como la *“integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes”* (Enteprisers Project, 2021).

En este sentido, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la *“Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial”*, dispone que: *“La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)”*.

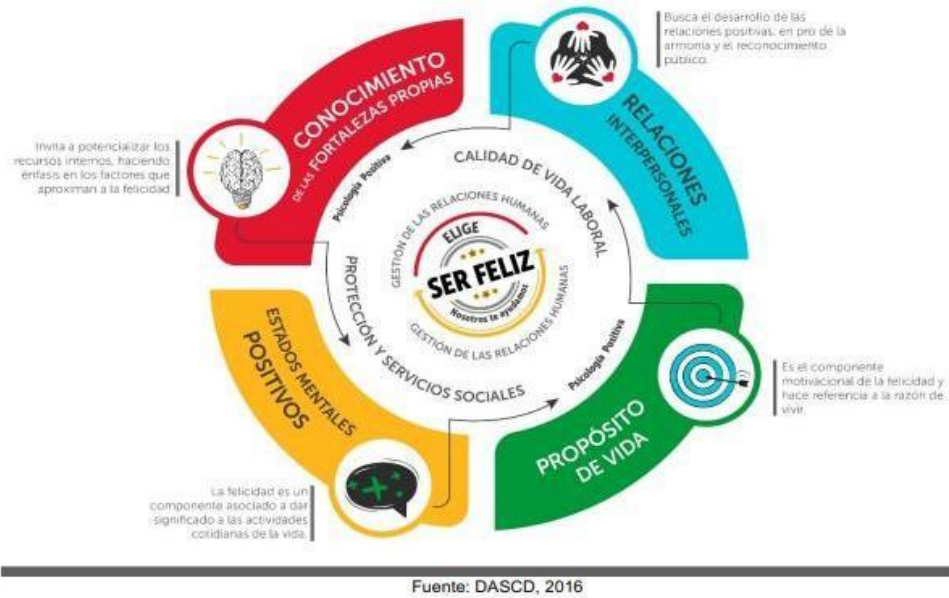
Por lo que, las entidades deben comprender que la transformación digital no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización eficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso y entendimiento de la importancia de sus beneficios para la sociedad. Lo anterior, con el propósito de crear un ecosistema digital en donde las servidoras y los servidores públicos puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.

## CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

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



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

**Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral**



De esta manera, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, contempla el desarrollo de acciones enfocadas al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores distritales caracterizadas así:

Eje Conocimiento de las Fortalezas Propias	Eje Estados mentales positivos.
Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.	Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
Eje Propósito de vida.	Eje Relaciones interpersonales.
Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.	Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

Estos planteamientos, recogidos en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 se acercan a las denominadas "*Organizaciones Saludables*", en las cuales se impulsan elementos motivadores que aumentan la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas, a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva que se focaliza en identificar y desarrollar aquellos elementos que caracterizan a las personas que a pesar de las dificultades han aprendido a ser felices, haciendo este aprendizaje extensivo a las organizaciones, para nuestro caso, a las entidades y organismos distritales (DASCD, 2019).

A su vez, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital se encuentra en absoluta concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas y con su Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano y con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como una herramienta técnica que brinda directrices y recomendaciones para la implementación de planes de bienestar en las entidades u organizaciones públicas, como parte de sus planes estratégicos de talento humano con el objetivo de promover el bienestar de los servidores y servidoras en el trabajo, ayudar a mantener el equilibrio entre la vida privada, familiar y laboral y promover su productividad a través de incentivos y reconocimiento de sus buenos resultados, fomentando la identidad y carrera de un buen servicio público.



Teniendo en cuenta estos aspectos, para el diseño de la oferta de actividades de bienestar laboral, promovida desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se han observado los lineamientos del gobierno nacional, buscando bajo los principios de coordinación y concurrencia contribuir a la gestión estratégica del talento humano vinculado con el sector público alrededor de sus cinco (5) ejes así:

**1. Eje de Equilibrio Psicosocial:** su objetivo es fomentar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos desarrollar su labor en un entorno saludable, promoviendo estrategias que favorezcan el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la prevención de riesgos psicosociales.

**1.1 Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

**1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Protege la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

**1.3 Calidad de vida laboral:** Actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo diverso, seguro, saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores. Para este propósito realizamos actividades como:



- Teletrabajo
- Juegos Deportivos distritales e internos (bolos, rana, tenis de mesa, futbol)
- Salario emocional
- Programa distrital de alianzas estratégicas
- Guía de desvinculación asistida
- Programa de apoyo emocional
- Conmemoraciones relativas al entorno vital del funcionario: día de la mujer, día del hombre, día de la madre y el padre, Halloween, navidad, entre otras.
- Programas de prevención y promoción.
- Inducción y Reinducción: Para lograr una adaptación laboral e institucional efectiva, se realizan actividades de inducción y reinducción a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Las actividades pretenden proporcionar a los colaboradores herramientas para enfrentar los retos diarios y asegurar su adaptación y éxito en la organización.
- Reconocimientos en tiempo laboral, para conmemorar el día del cumpleaños
- Sala Amiga
- Programa Riesgo Psicosocial
- Clima Laboral
- Acoso laboral y sexual laboral
- Liderazgo y comunicación para líderes

**2. Eje de Salud Mental:** tiene como objetivo promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional. Este eje busca la implementación de estrategias preventivas y de intervención, enfocada en la reducción del estrés laboral, la promoción de hábitos saludables y la creación de entornos de trabajo seguros y resilientes. A través de programas de apoyo emocional, capacitación en gestión del estrés y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado, se busca garantizar un ambiente organizacional que impulse la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral de los funcionarios del Estado.

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, y peso saludable, entre otros aspectos

**2.1 Higiene mental o psicológica:** hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

**2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Para este propósito realizamos actividades como:



- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Psicotalleres educativos en manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas y manejo del estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness, y primeros auxilios psicológicos
- Programas enfocados en la promoción de la salud; importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a los servidores.
- Talleres de prevención de abusos, acoso o maltrato y discriminación
- Socialización de protocolo para prevención y atención de acoso sexual y laboral y canales de denuncia
- Acompañamiento en situaciones de crisis.
- Emergencias Psicológicas
- Red de entrenamiento Emocional Distrital – REED
- Línea de escucha emocional
- Centro de apoyo emocional
- Encuesta única de condiciones de salud

**3. Eje Diversidad e Inclusión:** tiene como propósito fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público. Este eje promueve la implementación de estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la inclusión de todos los servidores públicos, independientemente de su género, edad, orientación sexual, etnia, discapacidad u otra condición. A través de políticas de sensibilización, formación y ajustes razonables en el entorno de trabajo, se busca fortalecer una cultura organizacional basada en la equidad, la convivencia y el respeto, permitiendo así un mayor bienestar y desarrollo integral de los funcionarios públicos.

**3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

**3.2 Prevención, atención y medidas de protección:** Esta relacionado con actividades de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

Para este propósito realizamos actividades como:

- Gestionar talleres de diversidad, inclusión laboral y equidad.
- Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos.
- Manual de convivencia laboral e integridad
- Socialización del Protocolo interno para la prevención de la discriminación y atención de las violencias basadas en género.
- Programa Psicosocial
- Divulgar e invitar a los cursos distritales de la política LGTBI
- Asistir a las mesas de trabajo del sector cultura y consolidar trimestralmente informes de: Programa Caldas, Política del LGTBI y Directiva 005, y Cultura y Género
- Gestionar y coordinar estrategias con el área de comunicaciones para promover la diversidad y la inclusión dentro del Canal (días de conmemoración).

**4. Eje Transformación Digital:** tiene como objetivo modernizar y optimizar los entornos laborales a través del uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia, la comunicación y el bienestar de los servidores públicos. Este eje impulsa la adopción de herramientas digitales que faciliten la gestión del talento humano, promuevan el acceso a la formación continua y fortalezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante modelos de trabajo flexibles. Además, busca fomentar una cultura digital inclusiva, garantizando que todos los servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar las oportunidades que brinda la era digital en el ámbito del bienestar y el desarrollo profesional. Con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.



**4.1 Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

**4.2 Analítica de datos para el bienestar:** Tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

**4.3 Creación de ecosistemas digitales:** Tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Para este propósito realizamos actividades como:

- Se brinda a los servidores las habilidades necesarias para utilizar de manera efectiva las herramientas digitales disponibles en la entidad tanto para teletrabajadores como para

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

realizar las labores presenciales.

- Medios de comunicación con el servicio al ciudadano
- Trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.
- Taller de uso adecuado de herramientas o aplicaciones tecnológicas, o de creación de ecosistemas digitales - ERP
- Sideap

**5. Eje Identidad y vocación por el Servicio Público:** tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su rol en la sociedad.

**5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.



Para este propósito realizamos actividades como:

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario.
- Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
- Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.
- Actividades de retroalimentación en la entidad
- Llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito que los servidores se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor.
- Semana Distrital 8M: Día internacional de los derechos de las mujeres

### **ACTIVIDADES POR DESARROLLAR:**

#### **1. Jornada de Retroalimentación:**

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

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



## 2. Salario Emocional

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

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

- **Teletrabajo:** Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.
- **Día de Cumpleaños** (día de descanso) Sí un trabajador cumple años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrá tomarse el día hábil anterior o posterior, de común acuerdo con el jefe inmediato. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni es negociable para otro momento del año. Sí la fecha del cumpleaños coincide con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrá disfrutarse del beneficio otro día dentro de los treinta (30) días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato. Cada servidor informará al área de Recursos Humanos, el disfrute de este beneficio.
- **Tiempo preciado con los bebés:** Se concede a los servidores públicos de la entidad una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo. Sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (06) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia; es decir hasta que el hijo cumpla su primer año.  
  
El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- **Tarde de juego:** Se otorgará a los servidores y servidoras de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos y así afianza lazos afectivos con los menores. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.



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

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

## PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

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

Se busca fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

Actividades por desarrollar:

## **PROGRAMA DE RECREACIÓN**

### **Objetivo**

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

EI programa de recreación del Canal cuenta con las actividades:

- Cumpleaños del Canal: Esta actividad cumple el propósito fundamental de unir a la familia de Canal Capital en la celebración de los cumpleaños de la entidad en la que trabajamos y permanecemos la mayor parte del día y de la semana.
- Celebración Día de los niños (octubre)
- Actividad de informe de gestión final: Con esta actividad se busca integrar a los colaboradores del Canal con motivo del cierre de gestión. De igual manera se espera poder generar durante el año espacios y actividades para que las dependencias participen de espacios y contextos de integración.

### **Justificación**

EI Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015<sup>10</sup> indica que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales (...)”



- Deportivos, Recreativos y vacacionales

El Artículo 4 de la Ley 181<sup>11</sup> de 1995 indica lo siguiente:

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

<sup>10</sup> “Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

<sup>11</sup> “Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte”.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

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

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

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

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

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

Ética deportiva. La práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, preservará la sana competición y respeto a las normas y reglamentos de tales actividades. Los organismos deportivos y los participantes en las distintas Prácticas deportivas deben acoger los regímenes disciplinarios que le sean propios, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes.”



## **PROGRAMA DE DEPORTES**

### **Objetivo**

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

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

- Torneo Fútbol: Teniendo como base de referencia el juego limpio y la integración, con el que se busca generar en los participantes valores tales como el compromiso, responsabilidad, compañerismo, tolerancia y competencias como, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y manejo de emociones.
- Torneo Interno de Bolos: Ofrecer a los colaboradores del Canal, espacios adecuados para el desarrollo de esta práctica deportiva, favoreciendo la integración, buenas prácticas, cambios

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

de rutina.

- Actividad Ecológica: Se busca realizar un acercamiento y concientización ambiental, en donde además de acordar buenas prácticas ambientales se contribuye con actividades que permiten a los servidores el acercamiento con la naturaleza.
- Torneo de Rana y tenis de mesa: Ofrecer a los colaboradores del Canal, espacios adecuados para el desarrollo de esta práctica, favoreciendo la integración, buenas prácticas, cambios de rutina.

### **Justificación**

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica que: "Las entidades Públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales (...)"

#### **1. Deportivos, recreativos y vacacionales**

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

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

## **PROGRAMAS CULTURALES**



### **Objetivo**

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

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

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

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

### **Justificación**

EI Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

#### **2. Artísticos y culturales**

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

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

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

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

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

### **OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS**



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

### **OBJETIVOS**

- Exaltar el mérito a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, y humanas, orientado a elevar los niveles de pertenencia de los trabajadores.

### **BENEFICIARIOS**

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

### PLAN DE INCENTIVOS

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

### PRESUPUESTO 2025

RUBRO	APROPIACIÓN
Bienestar e incentivos	\$ 68.000.000

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2025

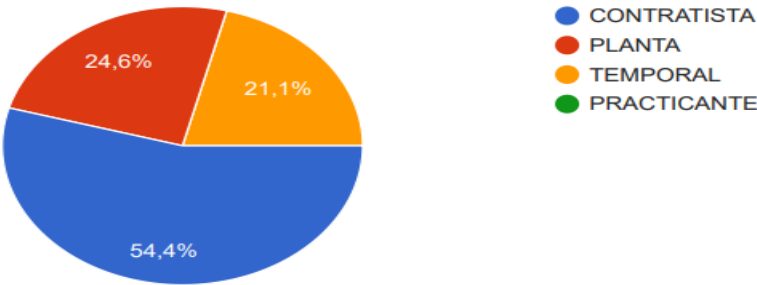
La encuesta aplicada fue estructurada con pregunta cerrada de opción múltiple, dirigida a los de los servidores públicos.

<b>Fecha de aplicación</b>	11 de diciembre 2024
<b>Población Objeto</b>	Colaboradores del Canal
<b>Total población encuestada</b>	57

Los resultados se muestran a continuación:

#### Tipo de vinculación

57 respuestas





## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CODIGO: AGTH-PL-001

VERSION: 18

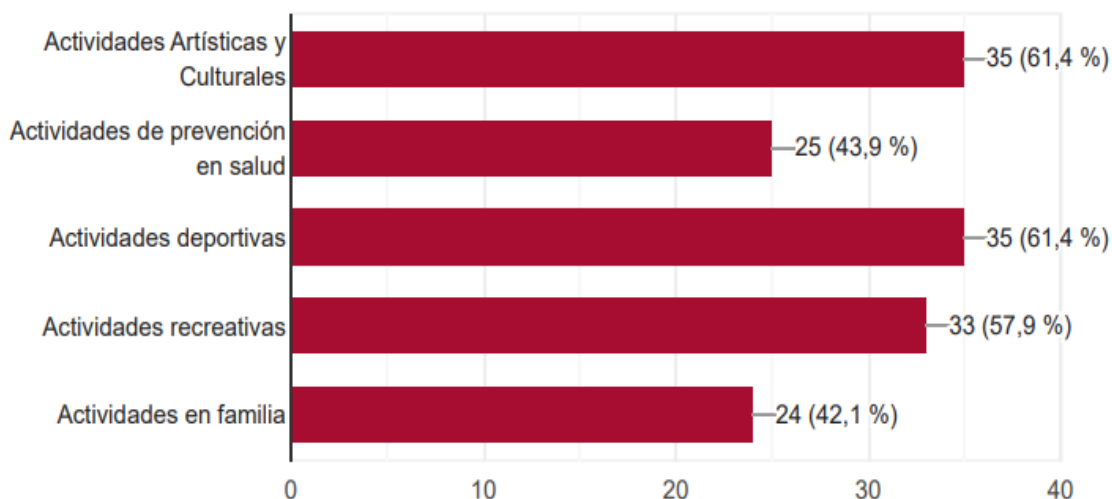
FECHA: 30/01/2025

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO

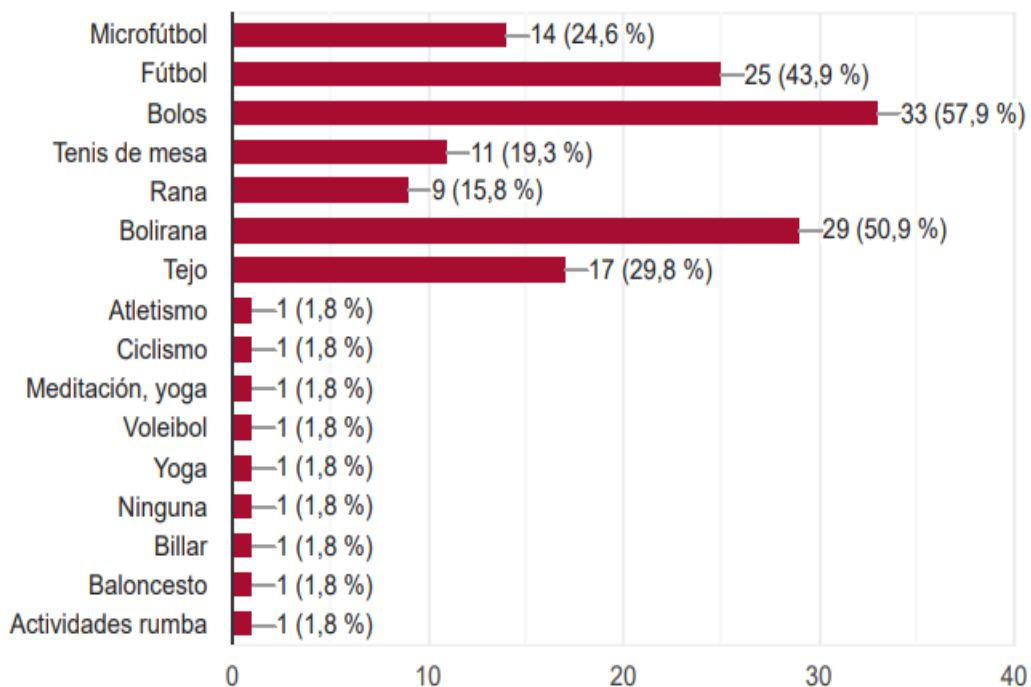




ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

1. De las siguientes opciones, seleccione los tres aspectos que considere más importantes como sinónimo de bienestar y calidad de vida en su entorno laboral.

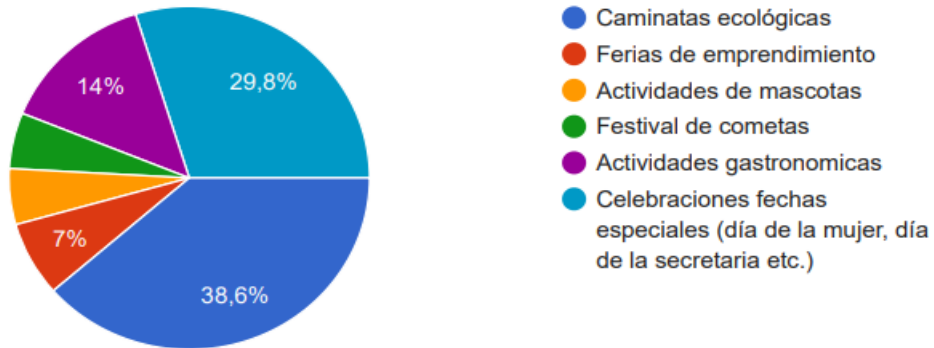


2. Actividad deportiva de su interés.

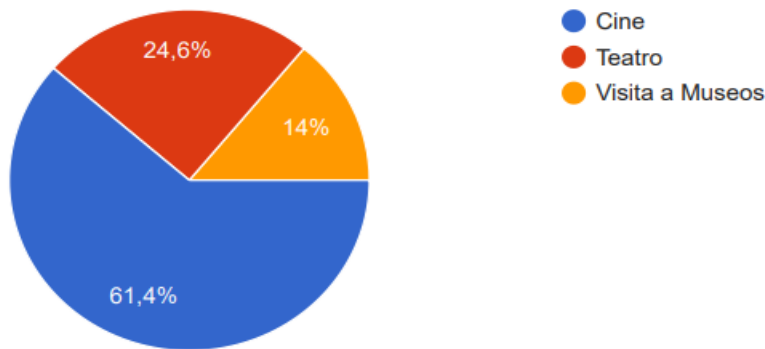


	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

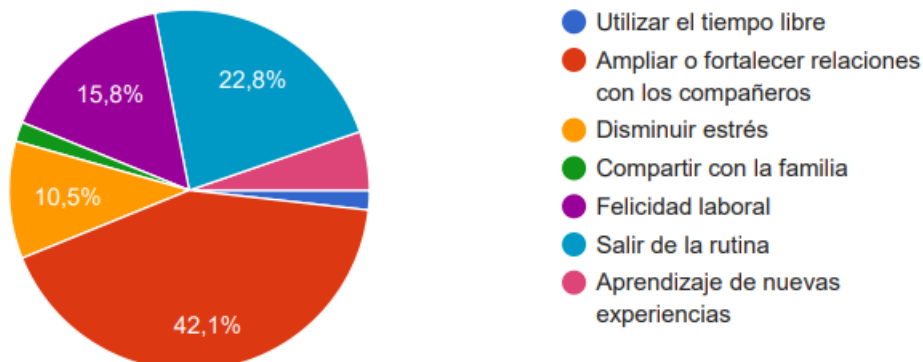
### 3. Actividad recreativa de su interés.





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



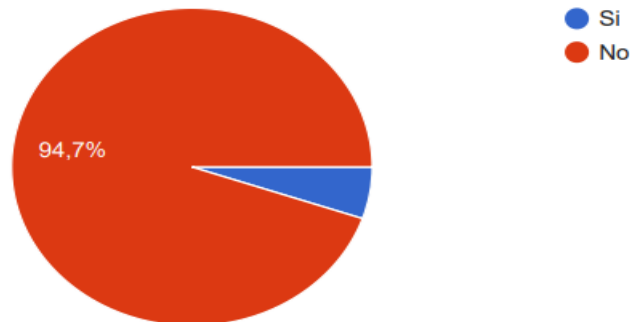
### 5. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?



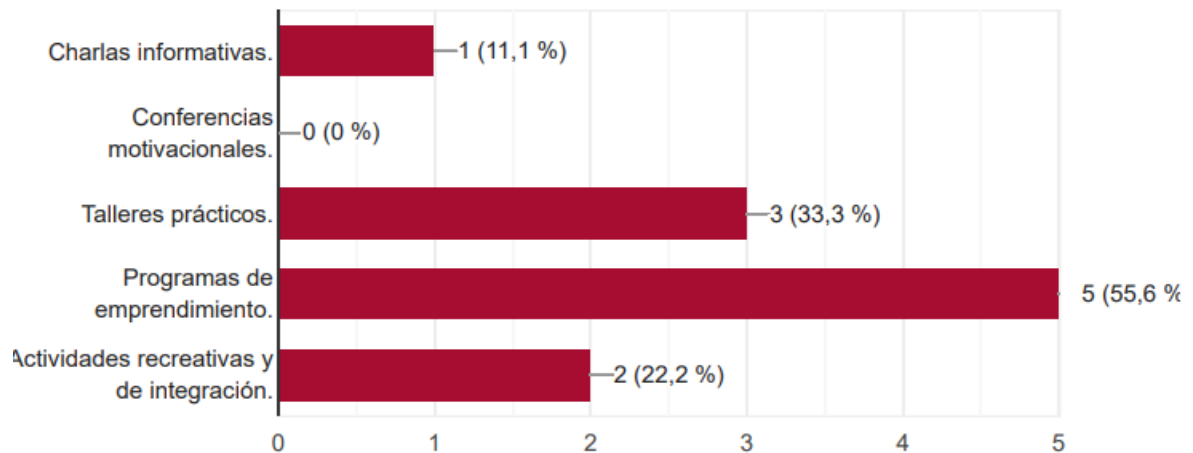


	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

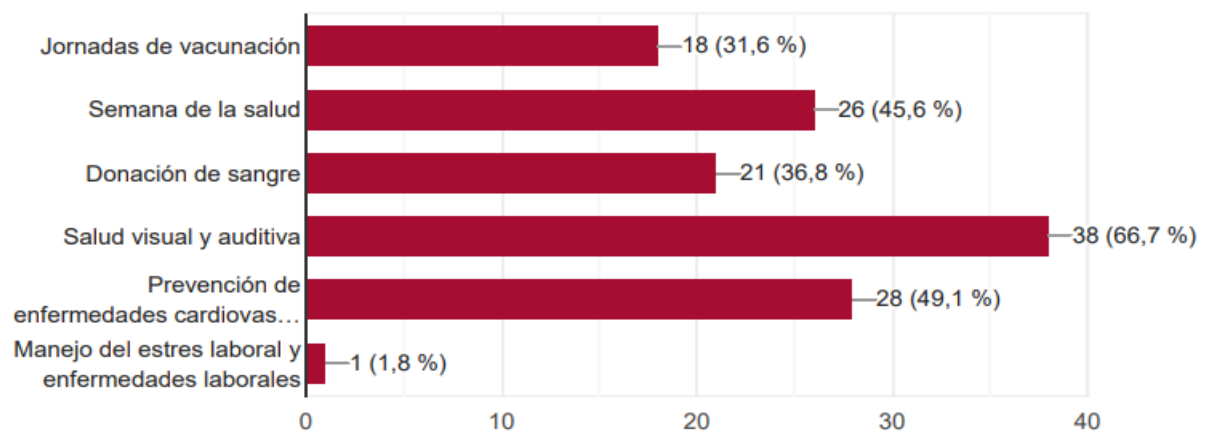
**6. ¿Se encuentra en etapa de propensión?**





**7. Si su respuesta es afirmativa, por favor seleccione las actividades que considera importantes para el desarrollo del Programa de Orientación al Retiro**



**8. ¿Seleccione en cuáles de las siguientes actividades de promoción y prevención de la salud usted participaría? (Puede seleccionar más de una respuesta)**



	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

Actividades destacadas a 31 de diciembre de 2024:

Torneo de Bolos

Cine

Caminata ecologica

Deportes

Torneo de fútbol

Día de la madre , día de la mujer, despedida de fin de año,

Integración de compañeros

Microfútbol

torneo de bolos - torneo de futbol femenino

Halloween

Halloween cumpleaños número 27 de Capital.

BOLOS, DESPEDIDA DE GESTIÓN

Actividades recreativas

<b>PRESUPUESTO</b>	<b>2024</b>
Presupuesto Vigencia	\$ 52.637.750
Total ejecutado	\$52.632.863
Diferencia	\$4.887

**cronograma de actividades del plan**



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CODIGO: AGTH-PL-001

VERSION: 18

FECHA: 30/01/2025

RESPONSABLE: TALENTO HUMANO





ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.



## PLAN DE BIENESTAR 2025

EJES	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Equilibrio psicosocial	Eventos Deportivos	Torneo de Bolas												
Equilibrio psicosocial		Tennis de Mesa												
Equilibrio psicosocial		Microfútbol												
Equilibrio psicosocial	Eventos recreacionales	Rana												
Equilibrio psicosocial		Caminata ambiental												
Equilibrio psicosocial		Cumplimientos del Canal												
Equilibrio psicosocial		Celebración niños												
Equilibrio psicosocial		Bienestar la carta												
Equilibrio psicosocial	Eventos artísticos y culturales	Novena Navideña												
Equilibrio psicosocial		Tarde de Bienestar (cine con el equipo de trabajo)												
Equilibrio psicosocial	Artes y Artesanías	Escuela de talentos												
Equilibrio psicosocial		Día de cumpleaños												
Equilibrio psicosocial	Salud emocional	Compensatorio Semana Santa y Finde												
Equilibrio psicosocial		Tiempo preciado con los bebés												
Equilibrio psicosocial		Tarde de juego												
Equilibrio psicosocial		Tarjetas virtuales												
Equilibrio psicosocial	Ferias de empresariales	Servicios Breguales												
Equilibrio psicosocial		Servicios financieros												
Equilibrio psicosocial		Servicios Caja de Compensación												
Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida personal, laboral y familiar	Horarios Flexibles												
Equilibrio psicosocial		Teletrabajo												
Equilibrio psicosocial		Día de la familia												
Equilibrio psicosocial		Halloween												
Equilibrio psicosocial		Sal a Amiga												
Equilibrio psicosocial	Calidad de vida	Incentivos uso de la Bici												
Equilibrio psicosocial		Programa des vinculación laboral												
Equilibrio psicosocial		Programa alianzas DASEC												
Equilibrio psicosocial		Programa Pre pensionados												
Equilibrio psicosocial		Conmemoración día de la mujer (semana de Género)												
Equilibrio psicosocial		Celebración día de la secretaria												
Equilibrio psicosocial		Celebración día del servidor público												
Equilibrio psicosocial		Celebración día de la madre												
Equilibrio psicosocial		Celebración día de padre												
Equilibrio psicosocial		Informe de gestión final												
Salud mental	Salud Mental	Red de entrenamiento Emocional Distrito REED												
Salud mental		Línea de escucha emocional												
Salud mental		Centro de apoyo emocional												
Salud mental		Encuesta única de condiciones de salud												
Diversidad e inclusión	Inclusión, diversidad y equidad	Días de conmemoración												
Diversidad e inclusión		Talleres de diversidad, inclusión laboral y equidad												
Transformación Digital	Análisis de datos	Socialización ERP												
Transformación Digital		Capacitación en Herramientas Digitales												
Transformación Digital	Ecosistemas Digitales	Creación de la Cultura digital para el bienestar												
Transformación Digital		Socialización de herramientas de uso gratuito enfocadas en el bienestar												
Identidad y vocación por el servicio Público	Identidad y vocación por el servicio Público	Código de Integridad												
Identidad y vocación por el servicio Público		Talleres de liderazgo para directivos												
Identidad y vocación por el servicio Público		Implementación de la cultura del servicio												

Este documento se encuentra en la intranet institucional. La versión más reciente reposará en la intranet institucional.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>CODIGO: AGTH-PL-001</b>	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		<b>VERSION: 18</b>	
		<b>FECHA: 30/01/2025</b>	
		<b>RESPONSABLE: TALENTO HUMANO</b>	

**Elaborado por: Área de Recursos Humanos**

**Aprobado por: Comité institucional de gestión y desempeño**