



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN No. **051** DE 20
(31 ENE 2019)

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ,
DISTRITO CAPITAL**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1., 2.2.9.2. y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 1° del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015, el artículo 1° del Decreto Distrital 101 de 2004 y el artículo 10° del Decreto Distrital 425 de 2016,

y

CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que la Resolución No. 517 de 2013 expedida por la entonces Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., modificada parcialmente por la Resolución No. 154 de 2015, actualizó el reglamento para los planes, programas y subprogramas de Capacitación y Estímulos, y definió el procedimiento para la participación de los(as) servidores(as) de la Entidad en los mismos.

Que en reunión realizada el 21 de diciembre de 2018, el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General diseñó y acogió en pleno el programa de bienestar social e incentivos para los(as)



CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. _____

051

31 ENE 2019

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

servidores(as) públicos para la vigencia 2019, atendiendo para ello las necesidades detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal, y la Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad.

Que en reunión realizada el 10 de enero de 2019, el Comité de Capacitación de la Secretaría General formuló y aprobó en pleno el Plan Institucional de Capacitación – PIC para los(as) servidores(as) públicos, atendiendo para ello la Plataforma y Planeación Estratégica de la Entidad, las necesidades de aprendizaje organizacional, el resultado de las auditorías internas, el informe de los resultados del PIC 2018, el resultado de la Evaluación del Desempeño y de la Gestión así como el presupuesto asignado.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7º del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2019, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1º-: Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 051 31 ENE 2019

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2019”

Artículo 2º- La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano de la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 del Decreto Distrital 425 de 2016.

Parágrafo: Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 3º- La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los

31 ENE 2019

RAÚL JOSÉ BUITRAGO ARIAS
Secretario General

Nombre	Cargo	Gestión	Firma
Maria Fernanda Bermeo Fajardo	Asesora	Proyectó	
Mario Alexander Lanza Bustos	Profesional Universitario	Revisó	
María Cristina Ruiz Pérez	Profesional Especializado	Revisó	
Xiomara Patricia Ramírez Cedeño	Profesional Especializado	Revisó	
Natalia María Chávez Navarrete	Asesora	Revisó	
Nora Alejandra Muñoz Barrios	Asesora	Revisó	
Juliana Valencia Andrade	Jefe Oficina Asesora de Jurídica	Revisó	
Claudia del Pilar Romero Pardo	Directora de Talento Humano (E)	Aprobó	



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

CAPÍTULO II

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

1. INTRODUCCIÓN:

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., es consciente que debe avanzar hacia la consolidación de una atención de máxima calidad hacia sus ciudadanos (integral, oportuna y eficiente). Para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados y sean competentes, eficientes e innovadores, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Uno de nuestros propósitos es enaltecer al servidor público y su labor para con ello lograr transformar la política de gestión estratégica del recurso humano en la entidad, en donde la exigencia y la productividad sean parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos y con un práctico sistema de competencias laborales bajo los direccionamientos del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital DASCD.

Convencidos que el talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., es su activo más importante, la Secretaría General a través del presente plan buscará fidelizar a sus servidores públicos con acciones que promuevan el mejor SER, ESTAR y HACER, de modo tal que su proceso se desarrolle bajo las premisas y valores que inspiran la cultura organizacional que queremos construir.

2. OBJETIVOS:

2.1. GENERAL:

Fomentar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de trabajo que respete de manera integral los derechos de nuestros servidores (as) públicos (as), con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores (as).

2.2. ESPECÍFICOS:

Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores (as) la motivación y calidez humana en la presentación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores (as) públicos (as) de la Entidad.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

Desarrollar 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 el compromiso institucional y el 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 de los funcionarios y su grupo familiar.

3. MARCO NORMATIVO:

Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece:

“...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones...”

Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 en el sentido que informan que es un derecho 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 vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“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”.

Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, que establece:

“...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:

- 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 70.2 Artísticos y culturales.
- 70.3. Promoción y prevención de la salud.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

70.4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

70.5. *Promoción de programas de 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, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1º. *Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.*

Parágrafo 2º. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él...*

Decreto 1083 de 2015, Título 10, Artículo 2.2.10.8.

“...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...”

2.9. La Resolución 517 de 2013, modificada por la Resolución 154 de 2015, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Ley 1857 del 26 de julio 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”.

Ley 1811 del 21 de octubre 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”, Artículo 5º.

“Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”

Resolución 028 del 22 de enero de 2018, “Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.” y la Resolución 490 de 2018 “Por la cual se modifica el procedimiento para acceder al beneficio del uso de la bicicleta o bicicleta asistida, para llegar a laborar a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y se derogan algunas disposiciones de la Resolución No. 028 de 2018”.

Circular Externa No. 11 del 9 de noviembre de 2017, “Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos”.

Circular Externa No. 12, del 9 de noviembre de 2017, “Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

Directiva 002 del 8 de marzo de 2017, “Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales”.

Directiva 003 del 4 de mayo de 2017, “Bienestar en las entidades distritales – permisos laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos(as) de los servidores(as) públicos(as).

Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, “Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”

4. BENEFICIARIOS:

4.1. Estímulos e Incentivos:

Los Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los servidores públicos en provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

4.2. Bienestar Social:

Los Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y en algunos casos su núcleo familiar.

5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS):

5.1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

5.2. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

5.3. Con el registro de asistencia el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará una sanción económica en la que se autoriza el descuento por nómina del costo unitario de la actividad por cada persona faltante, conforme al formato 2211300-FT-534 establecido del procedimiento de Bienestar Social e Incentivos.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

5.4. Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada.

5.5. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades. Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, las personas participantes, así:

- Consumo de bebidas alcohólicas y alucinantes
- Actuaciones indebidas (espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones, peleas, malas palabras, gritos desproporcionados y desorden)
- Generación de un mal ambiente.
- Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.

5.6. Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas del numeral 5.5. será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

6. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.:

6.1. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan.

6.2. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

6.3. Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

7. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

El presente Plan está dirigido a todos los servidores (as) públicos (as) de la entidad, y en algunos casos se hará extensivo a las familias de aquéllos, elaborado a partir de los resultados de la encuesta de percepción realizada cada año a los funcionarios, de igual manera teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y el presupuesto asignado para dichos efectos, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

El Plan de Bienestar e Incentivos 2019 propende siempre por mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores (as).

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

7.1. CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

Los servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., son únicos, diferentes y excepcionales, todos tienen unas fortalezas personales propias que predominan unas más que otras, unas aptitudes innatas con las que se nace y otras que vamos desarrollando.

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimiento y emociones. El objetivo es trabajar y hacerlo con amor.

7.2. RELACIONES INTERPERSONALES

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. Son esenciales para el logro de los objetivos de la entidad, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservarlas y promoverlas, de manera que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad.

Se fortalecerá el bienestar laboral, con estrategias encaminadas a un ambiente saludable, para que de esta manera se puedan tener relaciones más productivas, duraderas y exitosas a la hora de relacionarse, no solo en el trabajo sino en cualquier ambiente en donde se encuentre, desarrollando amistades que fortalezcan el estado emocional y logrando las metas específicas de cada persona. Las relaciones interpersonales se relacionan estrechamente con el propio sentimiento de felicidad y satisfacción personal con la propia realidad de cada cual.

El propósito es propiciar espacio de servidores felices, en donde confluye la autoestima favorable, un sentimiento de que controla razonablemente su vida, un talante optimista y comunicativo, y una buena capacidad para adaptarse a los cambios y superar los retos que impone diariamente la existencia.

7.3. PROPÓSITO DE VIDA



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

Todo lo que es un ser humano lo refleja en todas y cada una de las actividades que desempeña, en lo personal y profesional. Por eso para la Secretaría General, todos los días tenemos una oportunidad única para hacer los cambios necesarios que nos permitan mejorar nuestra condición de vida. La propuesta de vencer los hábitos negativos y cambiarlos por positivos, con la posibilidad de renovar el cuerpo, la mente y el espíritu, cambiando o mejorando así el estilo de vida.

Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto y se piense en los propósitos de vida. La felicidad de nuestros servidores (as) es posible y depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno.

En la entidad buscamos la felicidad de los funcionarios a partir del momento en que se sienten a gusto con quienes son, con las personas que comparten su vida, con las cosas que tienen y con la tarea que realizan cada día. Esos planes de acción individuales son el mapa que conducirá al logro de las metas, sueños y aspiraciones, queremos servidores (as) que vivan plenamente.

7.4. ESTADOS MENTALES POSITIVOS

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad individual y colectiva de pensar y manifestar sentimiento, como base del funcionamiento eficaz de la comunidad.

El estado mental positivo de nuestros servidores fortalece la confianza y cooperación con los demás, así como la generosidad. Lo que conlleva a una comunicación más eficaz y a generar y sentir más empatía con la misionalidad de la entidad. Es de esta manera que se crean lazos y relaciones más profundas y estables entre el quehacer diario y las metas institucionales.

Los servidores estarán más alineados con los propósitos de la entidad y serán más productivos y proactivos porque contarán con apoyo para tomar mejores decisiones, además de que tendrán confianza para tener acceso a la información o proyectos ampliando la zona de influencia.

8. LÍNEAS DE ACCIÓN:

Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, dentro del:

- Ser
- Hacer
- Estar

Las acciones realizadas mantienen constante coordinación interinstitucional y la utilización adecuada de los recursos asignados por parte de la entidad y de los organismos de protección



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

social, además de realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

El presupuesto asignado para el desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2019 es:

OBJETO		PRESUPUESTO
Actividades de bienestar e incentivos	Vacaciones recreativas primer y segundo semestre de 2019	\$385.000.000
	Taller de vida para prepensionados	
	Incentivos	
	Bonos Navideños	
	Medición de Clima	
	Halloween	
	Evento de clima y cultura	
Financiación de educación formal para hijos(as) de servidores(as)		\$15.000.000
Financiación educación formal servidores(as)		\$10.000.000
TOTAL		\$410.000.000

8.1. SER:

8.1.1. Atención Integral:

Coordinar con la Caja de Compensación Familiar Compensar, y demás entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias, y de igual forma, se continuará con el apoyo de la atención personalizada de Compensar todos los martes en las instalaciones de la Dirección de Talento Humano, por parte de un asesor de la Caja para que atienda los servidores(as) públicos(as) en todo lo relacionado con los servicios, en las áreas de capacitación, turismo, recreación, subsidios, entre otros.

Actividades:

- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

- Feria de servicios (vivienda, bancaria, planes salud, entidades operadoras)
- Jornada tributaria para servidores(as).
- Yoga de la risa

8.1.2. Preparación a los Pre-pensionados:

Concebido para preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. Actividades Sugeridas:

- Taller de vida para pre pensionado.

8.1.3. Tarjetas virtuales

8.1.3.1. Por cumpleaños:

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucrarnos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.

8.1.3.2. Por fechas especiales

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) públicos(as) en fechas especiales o conmemorativas.

8.1.4. Avisos de fallecimiento

Sobrellevar la pérdida de un ser querido es un reto para cada individuo. Para la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y entendiendo que la entidad es el segundo hogar de cada servidor(a) en donde se establecen lazos de hermandad, en la muerte de un familiar de alguno de nuestros servidores se comunicará a través de los medios internos los datos pertinentes para facilitar el acompañamiento en este momento de los compañeros de trabajo.

8.1.5. Apreciación y formación musical sinfónica para hijos(as) de los servidores(as)

Con la Orquesta Filarmónica de Bogotá, se desarrollará cursos de apreciación y formación musical sinfónica a través de los centros filarmónicos locales de la ciudad, con una metodología



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

de desarrollo psicológico, físico y musical los participantes tendrán los siguientes espacios: rítmico corporal, coro y Orquesta Filarmónica de la localidad.

Podrán participar niños, niñas y adolescentes de 7 a 17 años de edad, hijos(as) de los servidores de la entidad, en diferentes localidades de Bogotá, como una valiosa alternativa para ejercer prácticas sanas en la ocupación del tiempo libre.

8.2. ESTAR

8.2.1. Valera de Salario Emocional

Mediante el ofrecimiento de los siguientes servicios: Un día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños. Si este día no es laboral este incentivo de descanso remunerado se trasladará al siguiente día hábil.

Este permiso no será acumulable con otros días de permiso o de descanso remunerado, ni podrá ser negociable para otra fecha diferente a la dispuesta.

Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse a la Dirección de Talento Humano con el formato establecido en el procedimiento, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad. Para lo cual se verificará que la solicitud se adecue a las condiciones establecidas.

8.2.1.1. Tiempo preciado con los bebés

La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. No obstante, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primero año de edad.

Adicional a lo ya mencionado, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la Circular No. 02 de 2015, hizo extensivo la aplicación de un acuerdo laboral en donde se señala que las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una hora adicional establecida por las normas legales por lactancia, durante el mes siguiente del regreso de sus licencia de maternidad.

En conclusión, las servidoras de esta Secretaría tienen el derecho a disfrutar de dos (2) horas de permiso de lactancia por el primer mes luego de reintegrarse de la licencia de maternidad y, posteriormente, tendrá derecho a una (1) hora hasta que el menor cumpla su primero año.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento, garantizando de todos modos la adecuada prestación del servicio.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

8.2.1.2. Tres días por matrimonio

Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.

Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe avisar a la Dirección de Talento Humano con el formato establecido en el procedimiento con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

8.2.1.3. Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores

En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) servidores(as) públicos(as) se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral.

Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes correspondientes con el formato establecido en el procedimiento.

8.2.1.4. Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as):

La entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.

Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

8.2.1.5. Incentivo del uso de la bicicleta:

Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y a la Resolución 028 del 2018 y Resolución 490 de 2018, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

- a. Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- b. Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

- c. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- d. Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- e. Los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., para acceder al beneficio del incentivo del uso de la bicicleta deberán registrarse en el aplicativo MoviApp, el cual utilizarán en un teléfono Smartphone que cuenta con datos móviles
- f. El funcionario público que ingrese en bicicleta a la entidad, debe activar al inicio de su recorrido la aplicación MoviApp. La cual registrará la distancia y duración del recorrido en bicicleta, hasta las instalaciones de la entidad, donde se labore.
- g. El reporte de la aplicación MoviApp, es el único soporte válido para certificar los funcionarios público que accederán al incentivo del uso de la bicicleta, cumpliendo con los horarios establecidos por la Entidad.

8.2.2. Flexibilidad Temporal dentro de la jornada laboral:

Este tipo de flexibilidad es un procedimiento que permite liberar la rigidez temporal de las relaciones laborales a título de incentivo. Este es el primer paso con el que la Secretaría General determinará las medidas que contribuyan en la reducción del conflicto entre vida laboral, familiar o personal con el que se construya una vida laboral que contribuya al desarrollo personal y a la productividad, facilitando la conciliación entre vida familiar, personal y laboral, fortaleciendo la vocación de servicio y el sentirse orgulloso de trabajar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Este incentivo se ha diseñado para que se adapte a las necesidades de las personas trabajadoras, siempre y cuando sus rendimientos y resultados así lo ameriten, que se pueden decidir de manera concertada de acuerdo a las necesidades del trabajador y de la entidad, a través de diversas fórmulas y dentro de unos límites establecidos.

8.2.2.1. Jornada semestral laboral

Conforme a las medidas de protección de la familia los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

De tal forma la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., ofrecerá este beneficio de la siguiente manera:

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

Jornada semestral laboral del primer semestre: Se otorgará a cada servidor(a) de la entidad boletas de cine con combo familiar, para que disfrute de este espacio con su familia.

Jornada semestral laboral del segundo semestre: Se gestionará con la Caja de Compensación Compensar la realización de una jornada familiar, en dos fechas diferentes, para permitir y facilitar el disfrute del mismo.

8.2.2.2. Tarde de juego

Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una “tarde de juego” de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar los lazos afectivos con los menores.

Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio. Esta concertación debe ser enviada por escrito a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento.

8.2.2.3. Sala de la familia lactante:

Continuar con la sala de lactancia del edificio Liévano y el Archivo de Bogotá, de la Secretaría General, prevista en la Ley 1823 de 2017, bajo las normas técnicas requeridas, con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras.

8.2.2.4. Otras fechas:

La Secretaría General podrá ofrecer flexibilidad temporal dentro de la jornada laboral, para otras fechas que se requieran como la celebración de Halloween o el día de las velitas, conforme a las necesidades de servicio y las directrices que en ese caso se den dentro de la Administración Distrital.

8.2.3. Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral:

8.2.3.1. Teletrabajo

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., realizó en la vigencia 2018 la prueba piloto de Teletrabajo, con una participación de siete (7) servidores.

En la vigencia 2019 se realizará la implementación de este modelo laboral, conforme a las pautas del Comité de Teletrabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., lo cual se dará a conocer a todos los servidores de la entidad interesados en participar, y deberán cumplir con todos los requisitos que serán informados oportunamente.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

8.2.4. Convivencia Institucional

Son actividades de integración por dependencias en las que se busque rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- Club del Niño:
 - a. Celebración día del niño, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 a 12 años.
 - b. Vacaciones recreativas, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 a 17 años.
 - c. Matinales
 - d. Halloween
- Recorrido con las exposiciones “Bogotá sobre ruedas “y “Cronistas más sobresalientes de Bogotá” con el Archivo de Bogotá.
- Visita al Centro de Memoria
- Seguridad de la información familiar
- Talleres de vida saludable
- Concurso de talentos
- Evento de clima y cultura - cierre de gestión.
- Novenas navideñas.
- Medición de clima laboral

8.2.5. Actividades Recreativas y Deportivas:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los servidores (as) públicos (as) de la entidad, así como en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

- Participación en los “Juegos Deportivos Bogotá Mejor para Todos”.
- Gimnasio
- Caminatas Ecológicas para servidores(as) y sus familias.
- Llegar al trabajo en bicicleta o a pie.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

- Jornada para compartir con mascotas

8.2.6. Actividades Culturales:

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad. Actividades Sugeridas:

- Día del Servidor Público.
- Semana de la Mujer
- Día del hombre
- Día de la familia
- Día de la secretaría
- Día del conductor
- Teatro
- Cine

8.2.7. Descanso compensado

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de Secretaría General, para lo cual la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos.

- Semana Santa.
- Navidad y fin de año.

8.2.8. Servicio de cafetería

Se mantendrá habilitado un espacio de cafetería y restaurante para que los servidores puedan contar con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos dentro de la jornada laboral.

8.2.9. Certificaciones laborales para servidores(as) públicos(as)



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

A través de la intranet de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., se viabiliza la expedición de certificaciones laborales, de manera que se facilite su acceso, se minimice el tiempo de respuesta y se eviten desplazamientos innecesarios de los servidores(as). Con este aplicativo se pueden descargar las certificaciones con sueldo devengado y tiempo de servicio.

En caso de requerir la certificación laboral con funciones, se debe radicar en la Dirección de Talento Humano la solicitud a través del formato FT-142.

8.2.10. Bonos de Navidad para los hijos de los servidores que a 31 de diciembre de 2019 sea menor de 13 años.

Como parte del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 se entrega un bono navideño a cada hijo(a) de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, con el objetivo de propiciar condiciones óptimas de recreación y bienestar a los menores.

8.3. HACER:

8.3.1. Incentivos:

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., desarrollará estrategias de reconocimiento, a los Servidores Públicos: por innovación, eficiencia, calidad y productividad, de tal forma que los motive e incremente su vocación de servicio, responsabilidad, disposición y nivel de compromiso con la misión, visión y valores institucionales.

El procedimiento de Gestión del Conocimiento desarrollará dicha estrategia y a través del Plan de Bienestar e Incentivos, se reconocerán dichos incentivos, conforme a los criterios establecidos para los equipos premiados con el primer, segundo y tercer lugar, expresados en dinero, especie o de manera simbólica.

Para los efectos se establecen los siguientes tipos de reconocimientos:

8.3.1.1. Económicos (pecuniarios):

Los reconocimientos económicos corresponden a los establecidos en el artículo 64 de la Resolución No. 517 de 2013 modificada por la Resolución 154 de 2015:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

8.3.1.1.2. No económicos (no pecuniarios):

Son reconocimientos no pecuniarios, conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer a los servidores por su desempeño o el aporte de iniciativas innovadoras y de desarrollo empresarial, que además de los que aparecen en el artículo 65 de la Resolución No. 517 de 2013 modificada por la Resolución 154 de 2015, podrán ser los siguientes:

Para los efectos se relacionan algunos ejemplos:

- Actividades de esparcimiento, socioculturales y recreativas.
- Pasantías, buenas prácticas en modelos de servicios, diplomados o cursos.
- Los demás que tenga a bien determinar la Secretaría General.

8.3.1.1.3. Simbólicos:

Son personales de motivación primaria y subjetiva, a fin de que el servidor (a) se sienta identificado y a gusto, tanto con las tareas que desempeña como con las personas con las que trabaja, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.

Se relacionan algunos de ellos:

- Premios y galardones, tales como placas, insignias, certificados, material pop de la organización.
- Honores tal como nombrar a alguien servidor o voluntario del mes/año o nominándolo a recibir honores fuera de la organización.
- Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para los efectos establezca la Secretaría General.
- Las demás que tenga a bien determinar la Secretaría General.

8.3.2. Selección de los mejores funcionarios

Resultado de la Evaluación de Desempeño 2018, cada dependencia postulará a los servidores (as) merecedoras del reconocimiento, según nivel jerárquico al que pertenezcan: asesor, profesional, técnico y asistencial.

La Dirección de Talento Humano verificará que las personas postuladas por cada una de las dependencias de la entidad cumplan con los siguientes requisitos:

- No tener investigaciones disciplinarias.
- Evaluación de desempeño en el año 2018 en el nivel sobresaliente.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

- Cumplimiento y participación en las actividades de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.
- Cumplimiento del horario laboral.

A través de los medios de comunicación internos de la entidad y luego de verificados los requisitos, se publicarán los nombres de los servidores (as), con el objetivo de abrir las votaciones por los candidatos merecedores de este reconocimiento por su labor.

8.3.3. Financiación de estudios para hijos de servidores:

Apoyo a la financiación para estudios de los hijos de los/as servidores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., promoviendo así el desarrollo educativo de los mismos, para ello los servidores deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 517 de 2013, modificada por la Resolución 154 de 2015.

El Comité de Bienestar e Incentivos de la entidad estudiará y verificará las solicitudes conforme al cronograma establecido en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019.

8.3.4. Financiación de estudios de educación formal de pregrado y postgrado de los/las servidores (as):

Los servidores (as) interesados/as en obtener los beneficios de este programa, deberán presentar a la Dirección de Talento Humano la documentación establecida en la Resolución 517 de 2013, modificada por la Resolución 154 de 2015.

El Comité de Bienestar e Incentivos de la entidad estudiará y verificará las solicitudes conforme al cronograma establecido en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019.

8.3.5. Plan Ético de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:

Dentro del componente del Código de Integridad de la entidad, el Plan de Bienestar e Incentivos debe propender y cumplir con las siguientes acciones:

8.3.5.1. Fortalecer las competencias de los gestores de integridad en relación con sus funciones y las acciones esperadas en el marco del fortalecimiento de la cultura ética y el cambio comportamental.

8.3.5.2. Promocionar e incentivar los comportamientos deseables con los valores de la casa, a través de una estrategia liderada por los Gestores de Integridad de la entidad.

8.3.5.3. Empoderar al equipo de Gestores de Integridad de la Secretaría General y promover su participación en los procesos que lo requieran dentro de la entidad, en el marco de los comportamientos deseables a partir de los “Valores de la Casa” dentro del Plan Estratégico de Integridad”.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

8.3.6. Preparando postres

De acuerdo con las necesidades de bienestar solicitadas por los servidores(as) en la encuesta realizada para el presente Plan de Bienestar 2018, con el propósito de brindar espacios alternos al trabajo y así poder conocer técnicas básicas en la preparación y realización de postres. Con una totalidad de 40 horas.

8.3.7. Decoración de eventos

Conforme con las observaciones realizadas por los servidores públicos para la proyección del Plan de Bienestar e Incentivo, se coordina un espacio en donde se aplicarán las técnicas básicas manuales para la decoración de eventos, conforme a las necesidades de cada uno de ellos. Con una totalidad de 40 horas

9. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades con la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades distritales para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades, los cuales serán publicados en la página web de la entidad.

10. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

LÍNEA DE ACCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SER	B - Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.												
	B - Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar												
	A - Feria de Servicios (vivienda, bancaria, planes de salud, entidades operadoras)												
	A - Jornada tributaria para servidores												
	A - Yoga de la Risa												
	A - Taller de vida para prepensionado												
	B - Tarjetas virtuales de cumpleaños												
	B - Tarjetas virtuales por fechas especiales												
	B - Avisos de fallecimiento												
	A - Apreciación y formación musical sinfónica para hijos de los servidores												



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

LINEA DE ACCIÓN	ESTRATEGIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	A = Actividad B = Beneficio												
ESTAR	B - Valera de salario emocional												
	B - Tiempo preciado con los bebés												
	B - Tres días por matrimonio												
	B - Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores.												
	B - Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos												
	B - Incentivo uso de la bicicleta												
	B - Flexibilidad laboral jornada semestral laboral												
	B - Flexibilidad laboral tarde de juego												
	B - Sala de la familia lactante												
	B - Teletrabajo												
	A - Club del niño(s)												
	A - Recorrido por la exposiciones Archivo de Bogotá												
	A - Seguridad de la información familiar												
	A - Talleres de vida saludable												
	A - Visita al Centro de Memoria												
	A - Concurso de talentos												
	A - Evento de clima y cultura - cierre de gestión												
	A - Novenas Navideñas												
	B - Medición de clima laboral												
	A - Participación en los "Juegos Deportivos Bogotá Mejor para Todos"												
	A - Gimnasio												
	A - Caminatas ecológicas para servidores y sus familias												
	A - Llegar al trabajo en bicicleta o a pie												
	A - Jornada para compartir con mascotas												
	A - Día del servidor público												
	A - Semana de la mujer												
	A - Día del hombre												
	A - Día de la familia												
	A - Día de la secretaria												
	A - Día del conductor												
	A - Teatro												
	A - Cine												
B - Tiempo compensado													
B - Servicio de cafetería													
B - Certificador laboral para servidores													
B - Bonos de navidad													



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

LINEA DE ACCIÓN	ESTRATEGIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	A = Actividad B = Beneficio												
HACER	B - Incentivos												
	B - Selección de los mejores servidores												
	B - Financiación de estudios para hijos de servidores												
	B - Financiación de estudios para servidores												
	A - Fortalecer las competencias de los Gestores de Integridad												
	A - Promocionar e incentivar comportamientos deseables con los valores de la casa												
	A - Empoderar al equipo de gestores de Integridad de la entidad												
	A - Preparando postres												
A - Decoración de eventos													

ANEXO ENCUESTA DE NECESIDADES

Calidad de Vida Laboral

OBJETIVOS

compensar

General

Conocer el imaginario de calidad de vida de los colaboradores de la organización con el fin de determinar posibilidades de desarrollo y bienestar.

Específicos

- Caracterizar socio-demográficamente la población de colaboradores.
- Identificar expectativas de desarrollo y bienestar.
- Explorar hábitos de comportamiento en torno a actividades de bienestar.

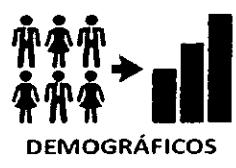


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

METODOLOGÍA

TÉCNICA	GRUPO OBJETIVO	MUESTREO								
Estudio de tipo cuantitativo que se aplica vía web a través de una encuesta estructurada auto aplicable, con una duración de aplicación de aproximadamente 20 minutos.	Colaboradores de Secretaría General del Distrito	Selección sobre base de colaboradores administrada por Secretaría General del Distrito								
<table border="1"> <tr><td>Universo:</td><td>671</td></tr> <tr><td>Muestra o base:</td><td>427</td></tr> <tr><td>Nivel de confianza:</td><td>95%</td></tr> <tr><td>Margen de error:</td><td>2.09%</td></tr> </table>	Universo:	671	Muestra o base:	427	Nivel de confianza:	95%	Margen de error:	2.09%	Fecha aplicación en campo:	29 de octubre al 9 de noviembre del 2018.
Universo:	671									
Muestra o base:	427									
Nivel de confianza:	95%									
Margen de error:	2.09%									

ÍNDICE



DEMOGRÁFICOS



CONDICIONES
LABORALES



EXPECTATIVAS
CALIDAD DE VIDA



HÁBITOS

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

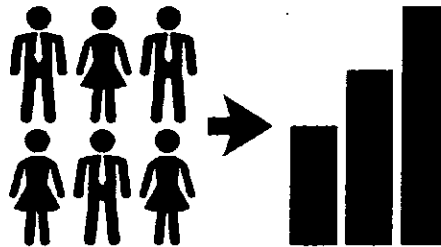
**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



DATOS DEMOGRÁFICOS



DEMOGRÁFICOS



427 Colaboradores



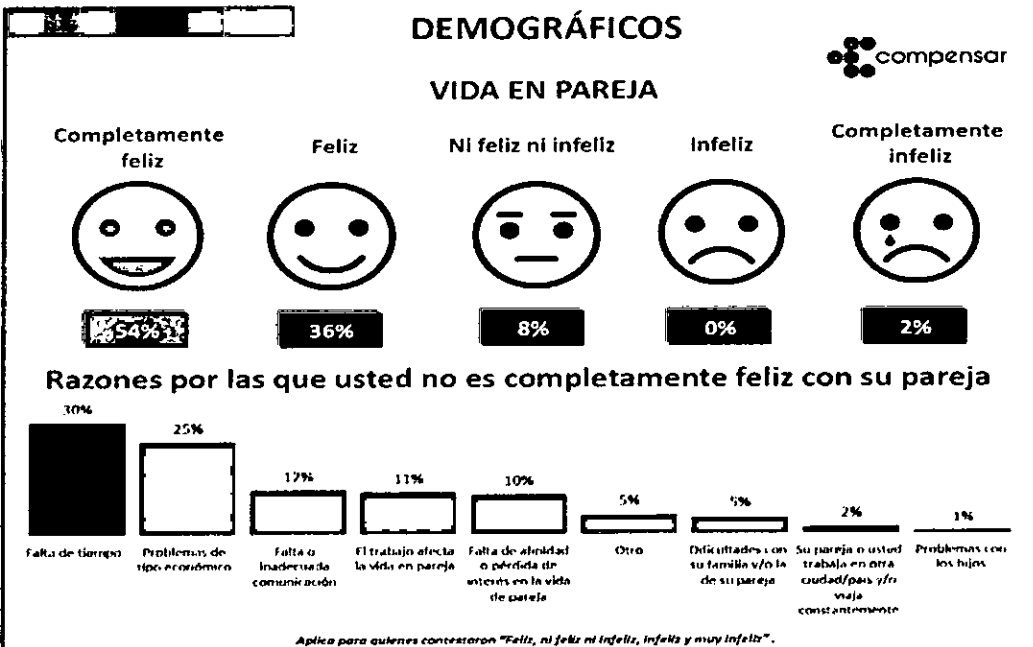
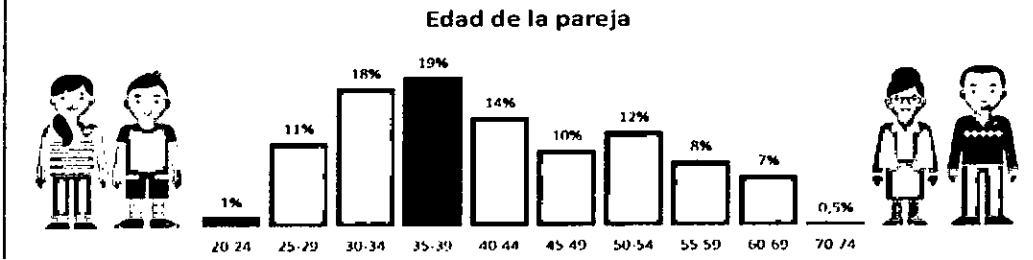
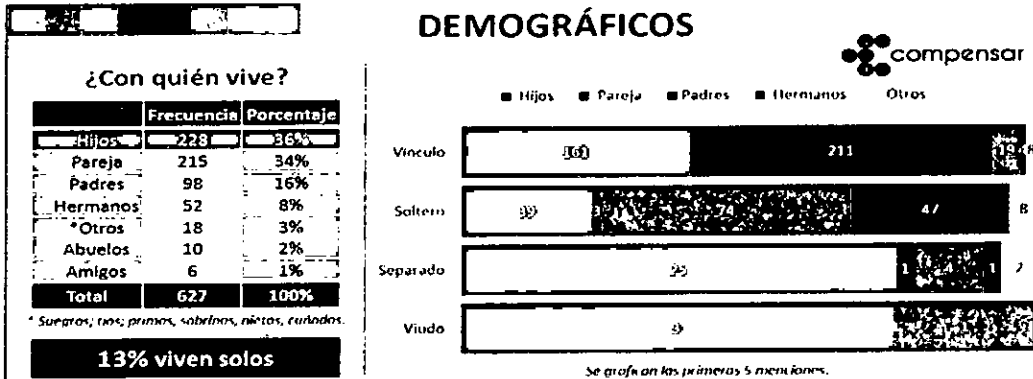
Z 18 a 24	Millenials 25 a 34	X 35 a 49	Baby Boomers 50
 6%	 30%	 43%	 22%
<ul style="list-style-type: none"> Nativos digitales. Acostumbrados a Interacciones virtuales. Conciencia ética laboral y social. Gestan corrientes ambientalistas. 	<ul style="list-style-type: none"> Se juzgan más productivos que las generaciones anteriores. Politicamente independientes. Usan las redes como medios informativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Buscan permanente profesionalización. Fidelidad con las marcas y el consumo. No creen en todo lo que encuentran en la red, uso de tecnología sólo para información. 	<ul style="list-style-type: none"> Metódicos y disciplinados. Más apegados a la religión que las otras generaciones. Se medio masivo favorito es la TV. Cultura de grupo.

Carrera 8 No. 10 - 65
Código Postal: 111711
Tel.: 3813000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

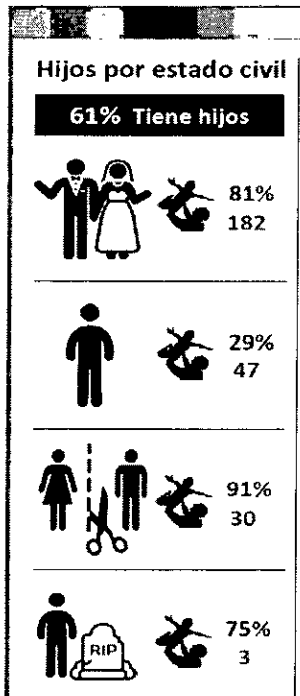


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



DEMOGRÁFICOS



69% familia nuclear

31% familia monoparental



El 61% de los colaboradores tienen hijos. A la hora de generar el plan de bienestar es indispensable tener presente que hay parejas conformadas sin hijos y personas solteras con hijos, por lo que es de vital que haya variedad en dichas actividades con el fin de abarquen toda clase de familias.

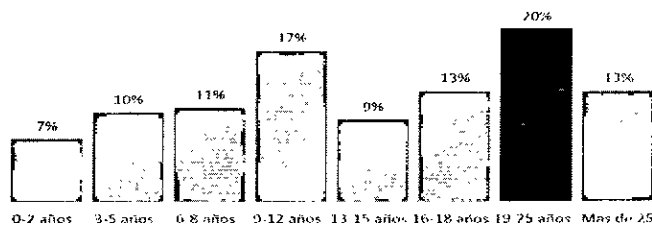
DEMOGRÁFICOS



¿Cuántos hijos tiene?

¿Cuántos hijos tiene?

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje
1	125	48%
2	102	39%
3	29	11%
4	4	2%
5	2	1%
Total	262	100%



Por la cantidad de hijos se puede inferir que, en su mayoría, son familias pequeñas, con uno o dos hijos, por lo que es prudente que los planes de bienestar vayan enfocados hacia este tipo de familias. Respecto a los rango de edad se recomienda el trabajo en pautas de crianza y redes de apoyo para quienes tienen hijos entre los 0 y los 5 años, de los 6 a los 8 es indispensable la comunicación y el acompañamiento apropiado por parte de los padres, de los 9 a los 12 años el manejo de temáticas tales como el bullying, de los 13 a los 18 temáticas de embarazos no deseados, ETS. Y para los mayores de 19 las problemáticas relacionadas con el dinero.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



DEMOGRÁFICOS



ROL COMO PADRE O MADRE

Completamente tranquilo



41%

Tranquilo



46%

Ni tranquilo
Ni intranquilo



6%

Intranquilo



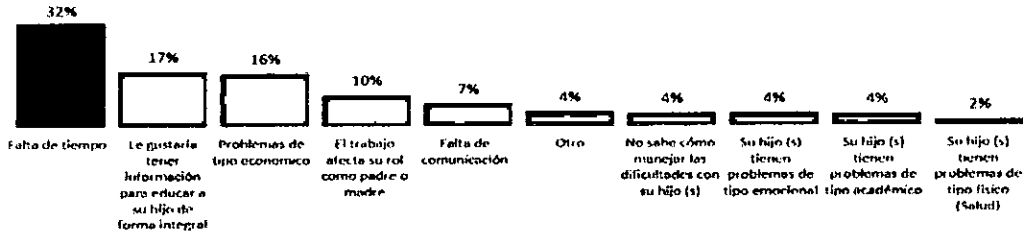
6%

Completamente intranquilo



0%

Razones por las que usted no está completamente tranquilo



* Aplica para quienes contestaron "Tranquila, ni tranquila ni intranquila, intranquila y completamente intranquila".



DEMOGRÁFICOS

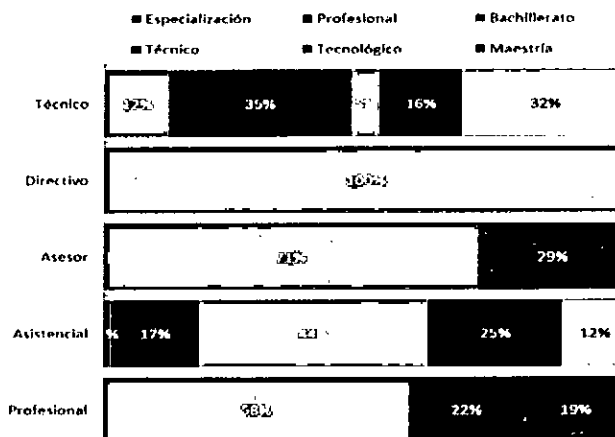


Nivel académico



Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Especialización	130	30%
Profesional	87	20%
Bachillerato	74	17%
Técnico	52	12%
Tecnológico	40	9%
Maestría	40	9%
Primaria	2	0,5%
Doctorado	2	0,5%
Total	427	100%

Nivel académico vs Nivel del cargo



* Se grafican las primeras 5 menciones



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

DEMOGRÁFICOS



NIVEL ACADÉMICO ACTUAL

Completamente
satisfecho



18%

Satisfecho



48%

Ni satisfecho
Ni insatisfecho



17%

Insatisfecho



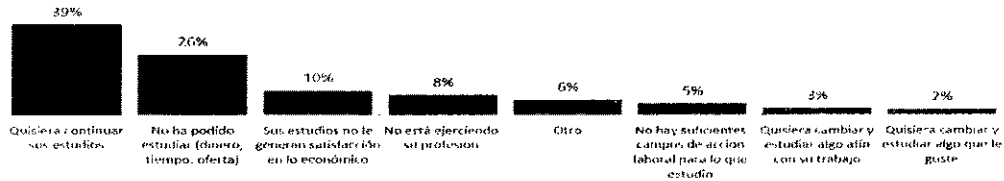
16%

Completamente
insatisfecho



2%

Razones por las que usted no está completamente satisfecho con su nivel académico



* Aplica para quienes contestaron "Feliz, ni feliz ni feliz, infeliz y completamente infeliz".

DEMOGRÁFICOS

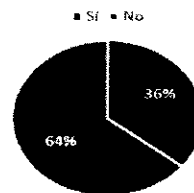


INGRESOS FAMILIARES

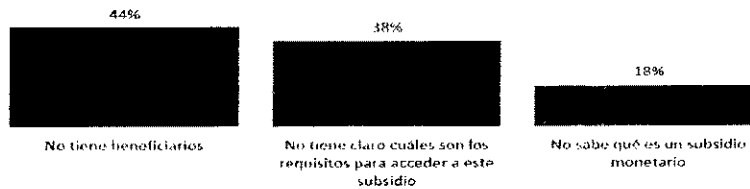
¿Recibe subsidio monetario?

Devenga hasta 45MLV

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	213	50%
No	214	50%
Total	427	100%



¿Por qué no recibe subsidio monetario?





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



DEMOGRÁFICOS



VIVIENDA

¿Tiene vivienda propia?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	209	49%
No	218	51%
Total	427	100%

Tipo de vivienda en la cual vive actualmente

	Frecuencia	Porcentaje
Propia	157	37%
Alquiler	144	34%
Familiar	126	30%
Total	427	100%

¿Cuál de los siguientes subsidios ha solicitado?

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	361	84,5%
Vivienda nueva	53	12,4%
Mejoramiento de vivienda	11	2,6%
Construcción en sitio propio	2	0,5%
Total	427	100%

¿Ya hizo uso del subsidio solicitado?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	52	79%
No	14	21%
Total	66	100%



DEMOGRÁFICOS

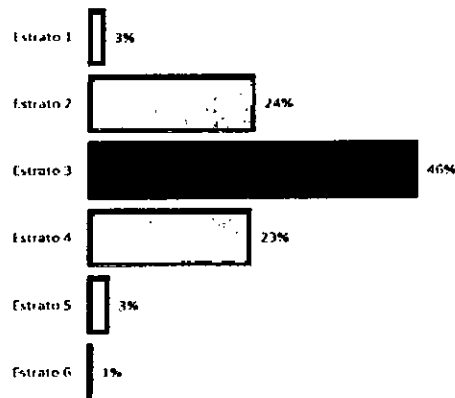


¿Presenta alguna discapacidad?



	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	395	93%
Visual	14	3%
Física (miembros inferiores)	10	2%
Física (miembros superiores)	5	1%
Auditiva	3	1%
Total	427	100%

Estrato





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



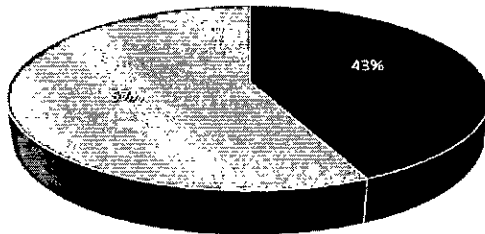
DEMOGRÁFICOS



DESPLAZAMIENTO

¿Tiene Vehículo?

■ No ■ Si



¿Qué vehículo tiene?



58%



30%



12%

¿Cuánto le afecta a su calidad de vida el desplazamiento hacia su trabajo?

En nada

1

2

3

4

5

Total deterioro



CONDICIONES LABORALES





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



CONDICIONES LABORALES



Nivel del cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Profesional	190	44%
Asistencial	154	36%
Técnico	57	13%
Otro	13	3%
Asesor	7	2%
Directivo	6	1%
Total	427	100%

* Ativ. Administrativa; operativa; provisional; conductor.

Antigüedad

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	62	15%
Más de un año y menos de tres	246	58%
Entre tres y diez años	56	13%
Más de diez años	63	15%
Total	427	100%

Tipo de vinculación

	Frecuencia	Porcentaje
Provisional	225	57%
Temporal	84	20%
Carrera administrativa	66	15%
Transitoria	18	4%
Libre nombramiento y remoción	13	3%
Contratista	1	0,2%
Total	427	100%

Ingreso mensual

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 hasta 2 SMLV (\$781.242 - \$1.562.484)	112	26%
Más de 2 y menos de 4 SMLV (\$1.562.485 - \$3.124.968)	153	36%
Más de 4 SMLV (\$3.124.969 a \$3.500.000)	47	11%
Más de \$3.500.001	115	27%
Total	427	100%



CONDICIONES LABORALES



Actividades en las que participa

	Frecuencia	Porcentaje
Culturales	171	20%
Beneficios Incluidos en el Plan de Bienestar e Incentivos	162	19%
Celebraciones	154	18%
Recreación y esparcimiento	132	15%
No participa	81	9%
Familiares	67	8%
Semana cultural y deportiva	44	5%
Actividades ecológicas	31	4%
Créditos (Vehículo, vivienda, estudio, etc.)	7	1%
La entidad no organiza actividades de bienestar	7	1%
Total	856	100%

■ Culturales ■ Beneficios Plan de Bienestar e Incentivos ■ Celebraciones ■ Recreación y esparcimiento ■ No participa



* Se grafican las primeras 4 actividades

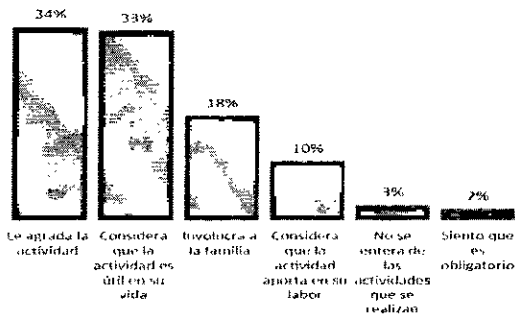


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

CONDICIONES LABORALES



Razones de participación*



* Aplica para quienes Si participan en las actividades de bienestar.

Razones de NO participación**

Razón	Frecuencia	Porcentaje
El horario no le favorece	86	81%
No involucra a la familia	8	10%
Considera que la actividad no es útil para su vida	4	5%
Considera que la actividad no aporta en su labor	2	2%
Le desagrada la actividad	1	1%
Total	81	100%

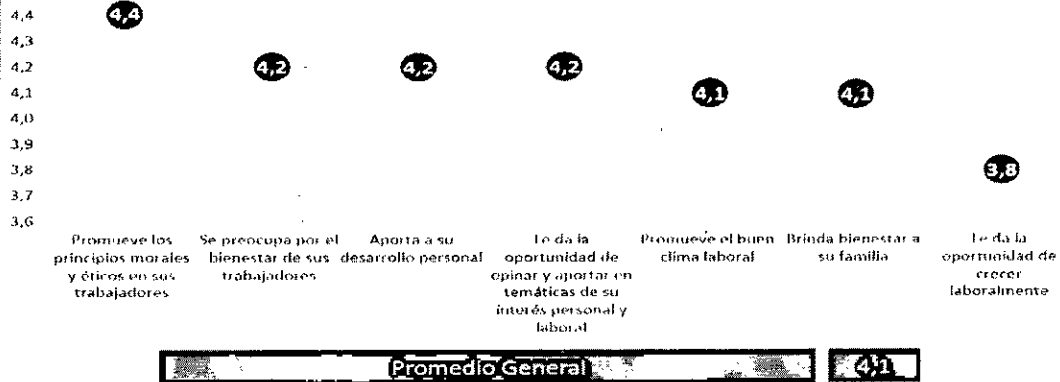
** Aplica para quienes No participan en las actividades de bienestar

De quienes participan en actividades de bienestar, al 67% les parecen agradables las actividades y las hallan útiles para sus vidas, lo que se puede potenciar para generar mayor sentido de pertenencia con la empresa. Las personas que afirman no participar, manifiestan que el horario no los favorece.

CONDICIONES LABORALES



Aspectos más importantes de bienestar laboral



La evaluación de bienestar laboral tiene un promedio general de 4.1, es una calificación muy positiva y que demuestra que los trabajadores perciben que la empresa promueve los buenos principios, aporta su desarrollo y crecimiento; es importante trabajar en mantener y elevar este índice. También evaluar qué se puede hacer con respecto a la inclusión de la familia del colaborador en temas de bienestar.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



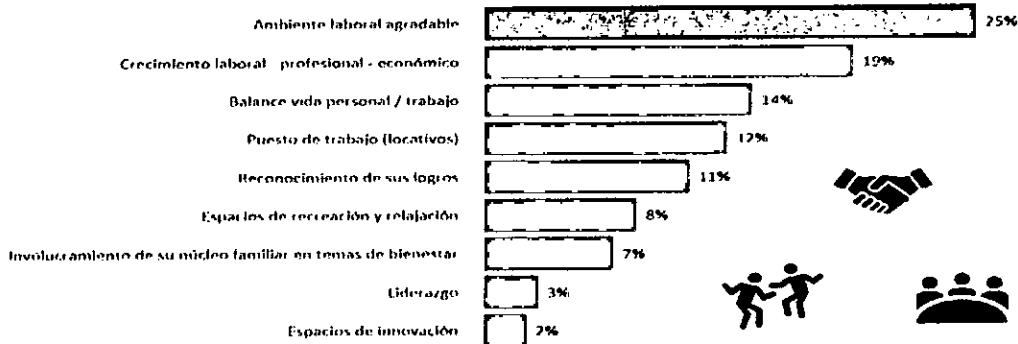
CONDICIONES LABORALES



¿Cuál considera el aspecto más importante para su bienestar laboral?

Respuesta Múltiple

Total: 1.189



El ambiente laboral agradable es el factor que esta población considera más importante para su bienestar laboral, es de vital importancia indagar y dar forma a esta afirmación trabajando en aspectos como el crecimiento laboral, profesional y personal, aspectos locativos, etc.



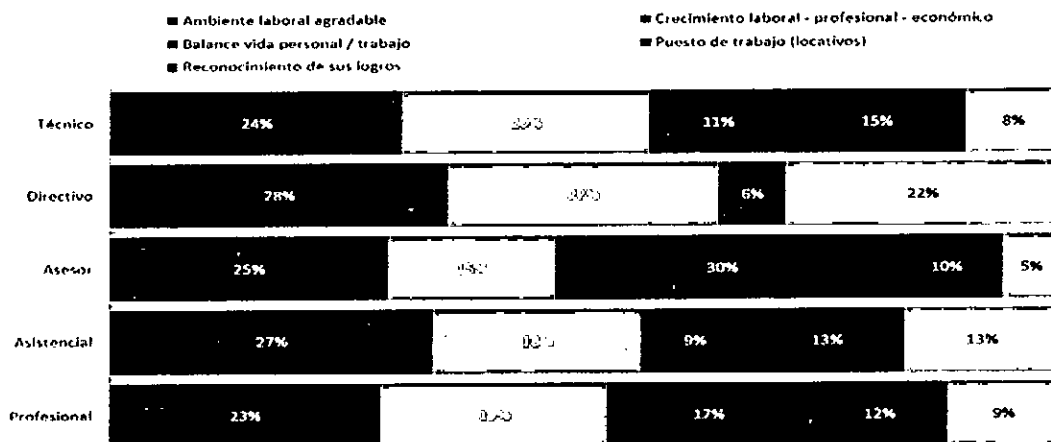
CONDICIONES LABORALES



Respuesta Múltiple

Total: 1.189

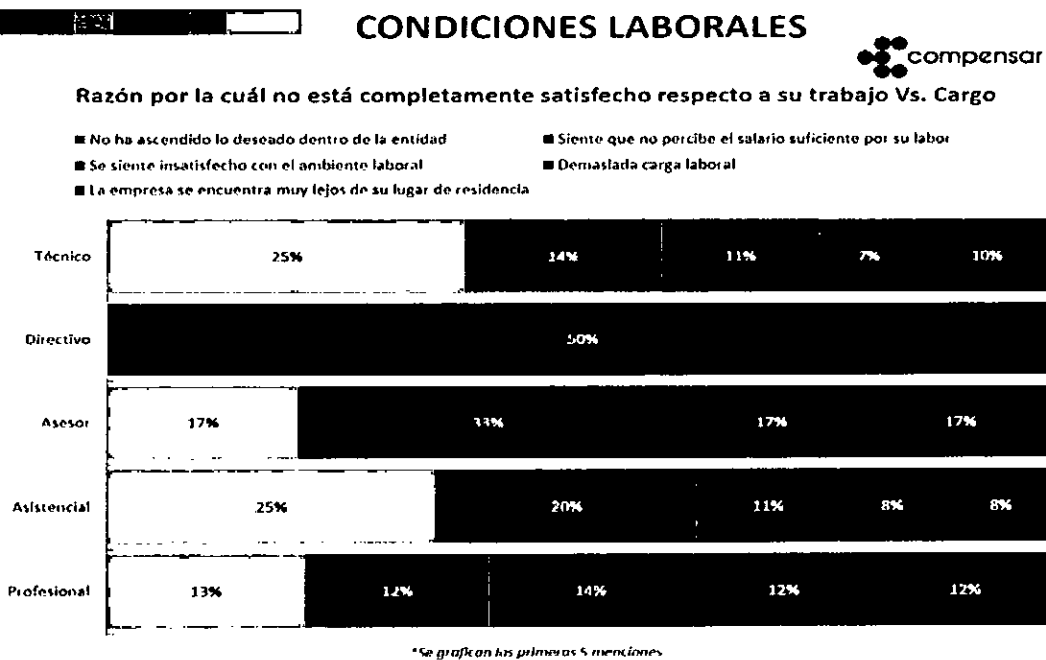
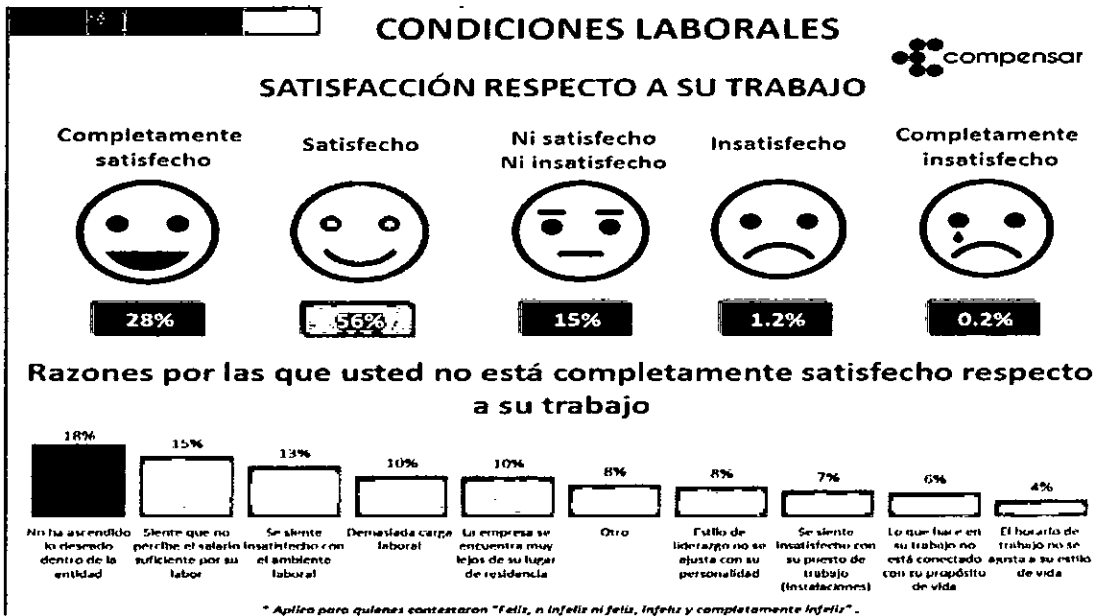
Aspectos importantes del bienestar laboral VS. Nivel del cargo



*Se grafican las primeras 5 menciones



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019





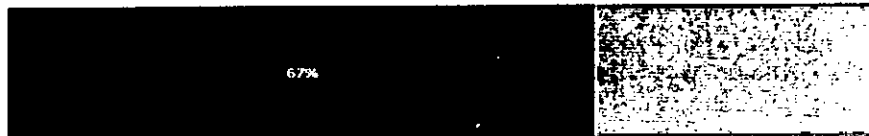
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

CONDICIONES LABORALES

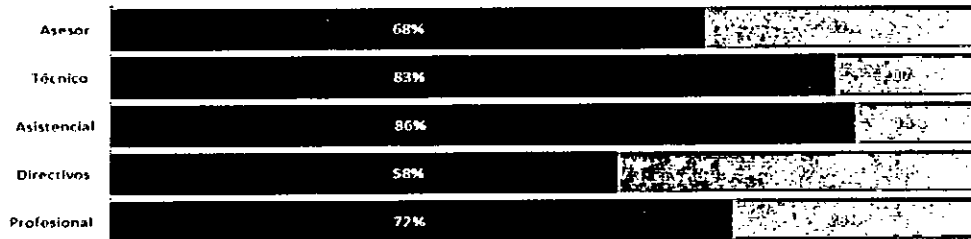


¿Considera usted que los medios internos por donde se comunican las actividades de bienestar son efectivos?

■ No ■ SI



■ No ■ SI



CONDICIONES LABORALES

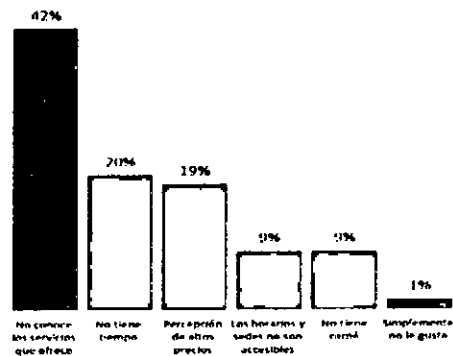


Uso de la Caja de Compensación

Por qué NO ha usado los servicios

Respuesta Múltiple

	Frecuencia	Porcentaje
No ha utilizado ningún servicio	236	49%
Recreación	97	17%
Deporte/actividad física	55	9%
Turismo	52	9%
Subsidio y/o beneficio económico	50	9%
Actividades culturales	30	5%
Convenios de descuentos con la tarjeta Compensar	29	5%
Crédito	19	3%
Eventos empresariales	16	3%
Cursos de capacitación/ Educación	15	3%
Vivienda (Subsidios o convenios)	7	1%
Total	580	100%



** Aplica para quienes No han utilizado los servicios de la caja

Un 49% de los colaboradores trabajadores afirman No usar los servicios de la caja de compensación, la razón predominante, es que no conoce los programas que ofrece (42%), esto invita a mejorar la comunicación del portafolio de servicios, sus tarifas y la disponibilidad de sedes, horarios y algunos servicios en el lugar de la empresa.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



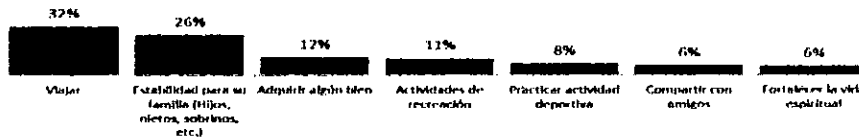
CONDICIONES LABORALES



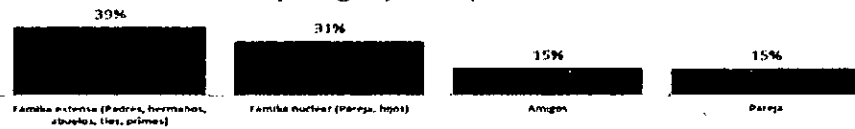
¿Cuál cree usted que es la mayor dificultad que tiene un servidor para desvincularse laboralmente una vez cumplidos los requisitos legales para solicitar la pensión por vejez?



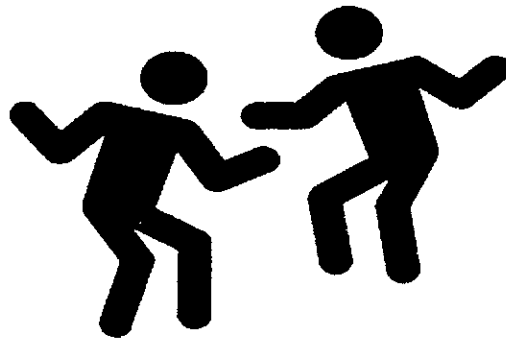
Cuando piensa en su vida como pensionado, ¿Cuál es el sueño que anhela cumplir?



Las personas con las que usted cuenta en su vida, que lo hacen sentir querido, acompañado, protegido, hacen parte de su:



EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

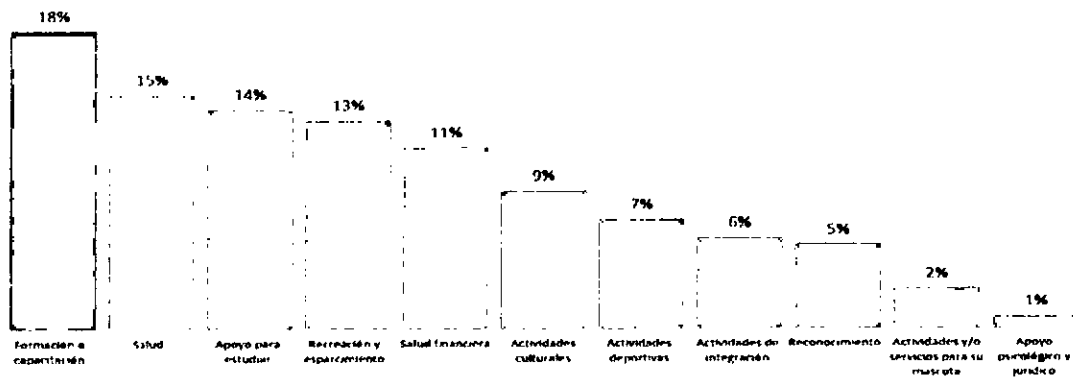


EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA



Actividades que cree que aporten a mejorar la calidad de vida

Respuesta Múltiple Total: 1.192

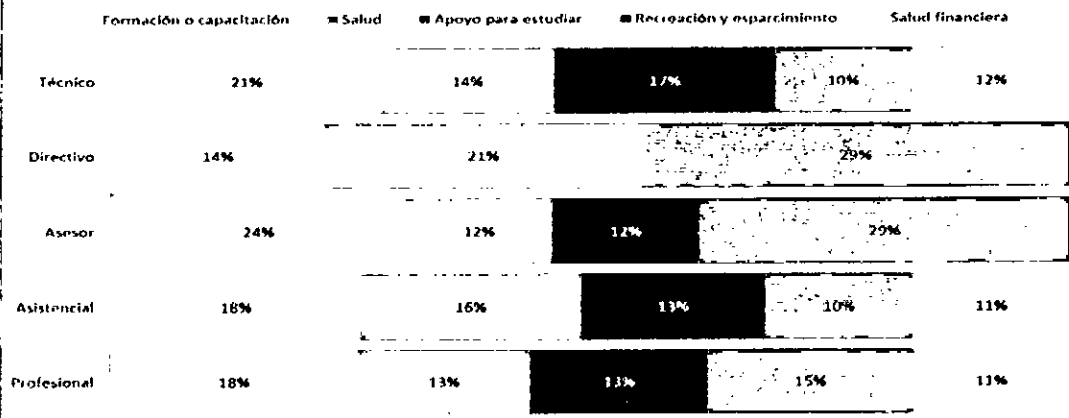


EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA



Respuesta Múltiple Total: 1.192

Actividades que mejorarían su calidad de vida Vs. Nivel del cargo



*Se arrojan los primeros 5 incentivos



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



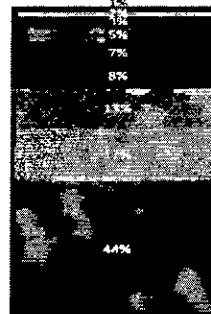
EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA



EPS a la que está afiliado

¿Tiene algún plan Complementario?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	126	30%
No	301	70%
Total	427	100%



- Coorvea
- Colmédica
- Nueva EPS
- Sura
- Salud Total
- Cruz Blanca - Medinás
- Famisanar
- Colsanitas
- Compensar

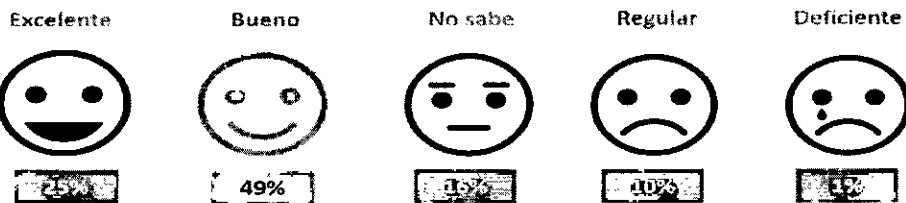
Apoyo que le gustaría en salud



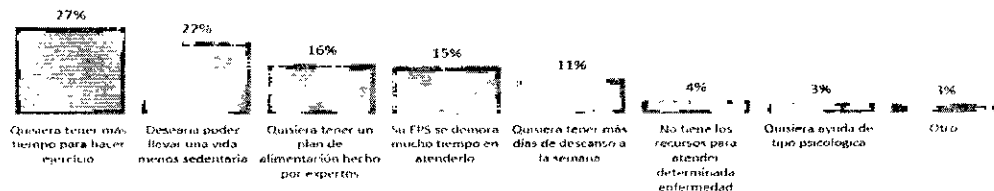
EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA



ESTADO DE SALUD ACTUAL



Razones por las cuales no está completamente tranquilo con su salud



* Aplica para quienes contestaron "Tranquilo, ni tranquilo ni intranquilo, intranquilo y completamente intranquilo".



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



EXPECTATIVAS CALIDAD
DE VIDA



Respuesta Múltiple

Prioridades financieras

	Frecuencia	Porcentaje
Educación (propia o familiar)	178	23%
Adquisición de vivienda propia	151	20%
Vejez segura	114	15%
Obligaciones crediticias	99	13%
Inversión / ahorro	96	13%
Recreación y viajes	90	12%
Cubrir gastos de salud	24	3%
Adquirir vehículo	15	2%
Total	767	100%

Planes a 5 años

	Frecuencia	Porcentaje
Adquirir vivienda	173	22%
Estudiar	161	20%
Realizar el viaje planeado	161	20%
Ahorrar	120	15%
Mejorar el estado de salud	69	9%
Hacer ejercicio	52	7%
Fortalecer la vida espiritual	37	5%
Casarse	16	2%
Total	789	100%



Las prioridades de los colaboradores se centran en: Adquisición de vivienda propia, estudiar y el ahorro para la vejez.

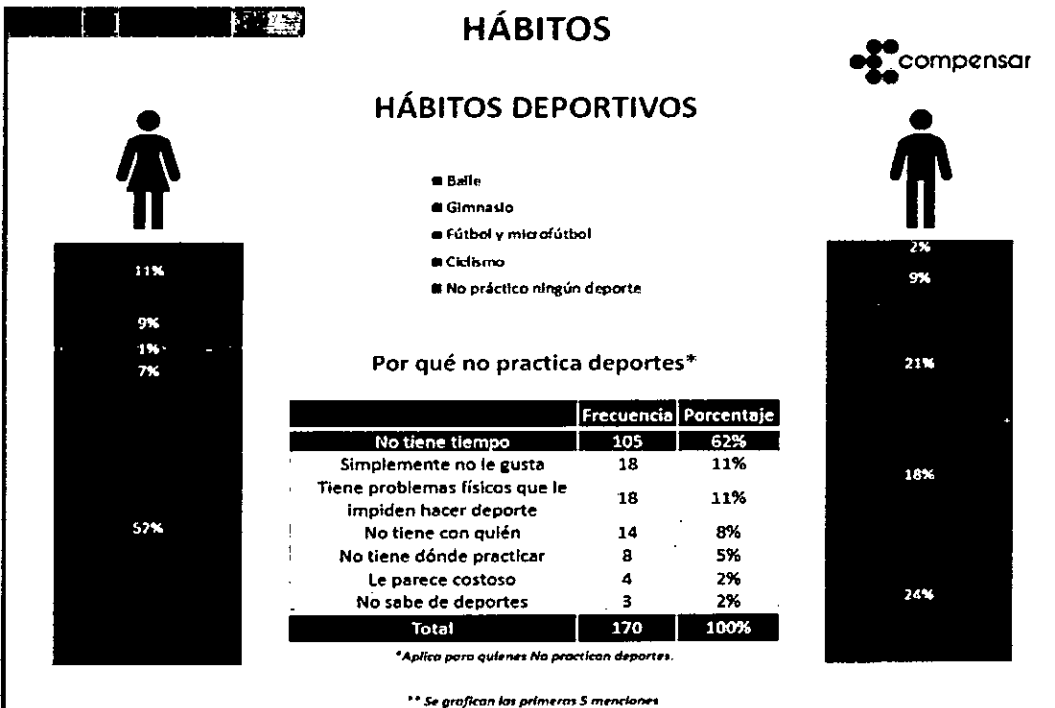
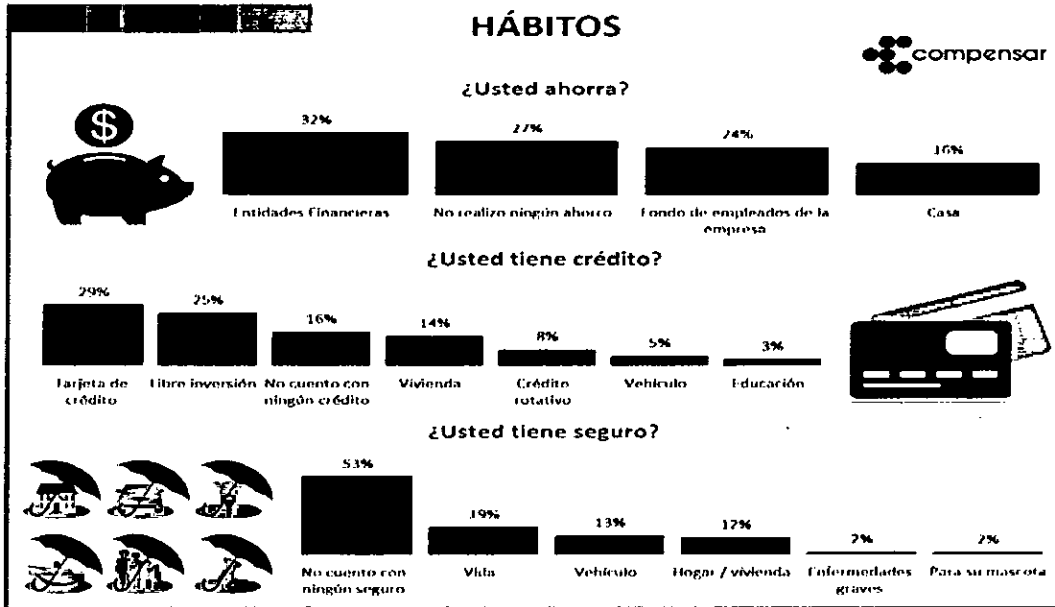


HÁBITOS





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

HÁBITOS

EVENTOS CULTURALES

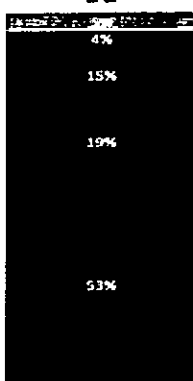
- No asisto a eventos culturales
- Talleres- conferencias
- Música- conciertos
- Teatro
- Cine

Por qué no asiste a eventos culturales*

	Frecuencia	Porcentaje
No tiene tiempo	71	55%
No tiene con quién	13	10%
Tiene problemas físicos que le impiden hacer deporte	12	9%
No tiene dónde practicar	11	9%
Simply no le gusta	10	8%
Le parece costoso	8	6%
No sabe de deportes	4	3%
Total	129	100%

*Aplica para quienes No asisten a eventos culturales.

** Se grafican las primeras 5 menciones.

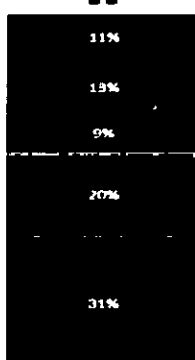
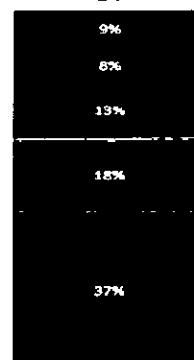


HÁBITOS

VIAJES / VACACIONES

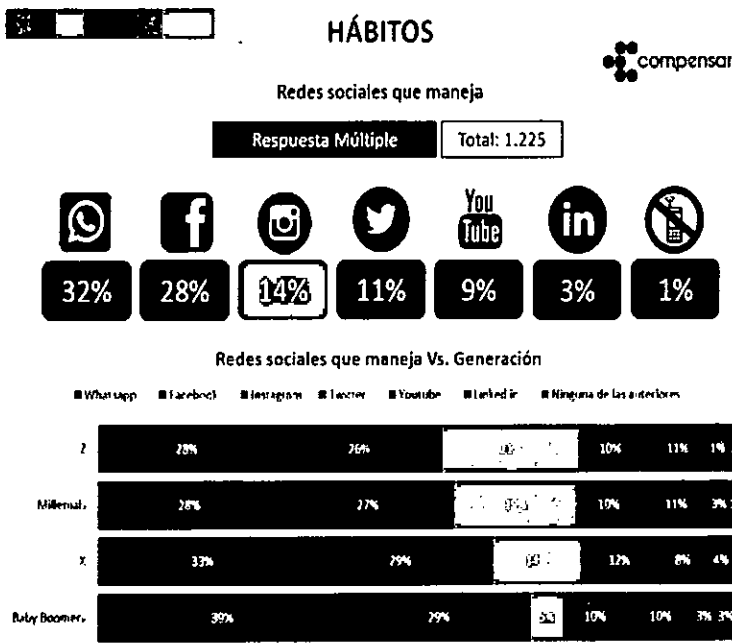
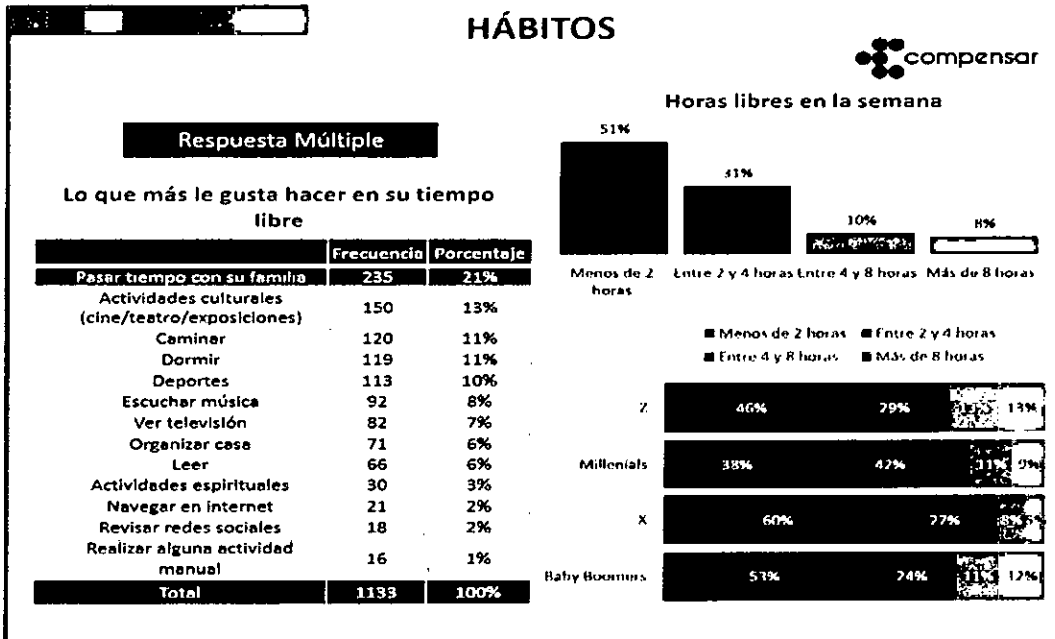
- Turismo ecológico / aventura
- Internacional
- Hotel y/o Centro vacacional de alguna Caja de Compensación
- Hotel particular
- Donde un familiar

** Se grafican las primeras 5 menciones.





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019



- Exportar archivo PDF
- Crear archivo PDF
- Editar PDF
- Compartir
- Combinar archivos
- Organizar páginas
- Comprimir
- Proteger
- Optimizar PDF
- Referencias y citas
- Añadir Sign
- Enviar para revisión
- Uso de herramientas

Comparte y edita PDF
Free Acrobat Pro 64
Iniciar sesión de prueba gratuita



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2019

FACTORES CALIDAD DE VIDA

 4.4	Felicidad vida en pareja La emocionalidad de vivir en pareja permite ser personas optimistas, alegres, permite compartir objetivos y encontrar coincidencias en el proyecto de vida	Tranquilidad en rol como padre o madre Implica tener confianza en que se hace bien la tarea de enseñar, guiar y formar buenos seres humanos con amor y responsabilidad	 4.2
 4.0	Satisfacción en el trabajo Sentirse útil, aporte social, es ser productivos e importantes. En el trabajo se puede desarrollar los máximos potenciales de capacidad individual y desarrollar nuevas habilidades.	Tranquilidad con la salud Buen estado de salud va desde lo físico hasta lo espiritual, pasando por el estado mental. Es la ausencia del malestar, o el control adecuado y oportuno	 3.8
Satisfacción con nivel académico Permite tener percepción de capacidad, crecimiento, nuevos aprendizajes.		 3.6	



APRECIACIONES

Se percibe que la población a nivel familiar está muy estable y con excelentes índices de felicidad y tranquilidad; claro está, con algunas preocupaciones que son muy constantes en cualquier población (tiempo y dinero).

El apoyo en temas de vivienda y todo el trámite que esto conlleve es indispensable, ya que a veces se dejan perder buenas oportunidades.

A nivel laboral los colaboradores de la entidad tienen muy buenas cifras en satisfacción. Sin embargo y por las circunstancias de tiempo y la transición a la que entra el Distrito en este momento, se causan algunas tensiones fuertes en el clima laboral, el cual resultó ser uno de los temas más marcados dentro de los resultados en la encuesta.

La formación y/o capacitación es otro de los temas que está completamente dibujado dentro de los resultados tanto a nivel de expectativas, como plan a medio plazo y como inconformidad respecto al nivel académico. Por su naturaleza, esta población vive en búsqueda permanente de más conocimientos, así como de reafirmar y actualizar los ya existentes.

A nivel general el balance es muy positivo y se percibe que la población tiene una percepción alentadora respecto a su calidad de vida.