

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 1 de 15

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**SUBGERENCIA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
GERENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA**

2024

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 2 de 15

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....3

1. OBJETIVO.....4

2. ALCANCE4

3. DEFINICIONES4

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA6

5. DESARROLLO7

6. ANEXOS9

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA10

8. RELACIÓN DE FORMATOS10

PÚBLICA

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 3 de 15

INTRODUCCIÓN

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA- en concordancia con lo estipulado en el artículo 20, capítulo III, Título II del Decreto 1567 de 1998, ha establecido el presente plan de bienestar laboral e incentivos institucionales para la vigencia 2024, orientado a “*promover el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia para elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y reconocimiento*”.

Lo anterior, desde el cumplimiento de los programas que lo componen, los cuales son: *de protección y servicios sociales* enfocado a dar respuesta a las necesidades de ocio, identidad corporativa y aprendizaje del empleado y su familia; y, del *programa de calidad de vida laboral* orientado a fortalecer y mantener las adecuadas condiciones de equilibrio laboral, familiar y personal de los servidores, mediante actividades de reconocimiento, integración laboral, salario emocional, desarrollo personal, profesional y organizacional.

Para su implementación, la Agencia Atenea, en colaboración con la Gerencia de Gestión Corporativa -Subgerencia de Gestión Administrativa, ha destinado recursos físicos, humanos, financieros y tecnológicos acorde con lo requerido para su adecuada ejecución, y que se apalancan desde los procesos de gestión del Talento Humano, gestión contractual y gestión de las comunicaciones.

Así mismo, Atenea en su compromiso por reconocer la contribución de su capital humano al funcionamiento de la Agencia, así como en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ha definido el presente plan a fin de motivar y propiciar la iniciativa de los servidores, hacia la realización de acciones que conduzcan a una mayor calidad en la prestación del servicio, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo.

Por lo tanto, en concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004 así como en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, los cuales establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal; se ha diseñado el primer plan de incentivos de la Agencia enfocado a otorgar reconocimientos por el buen desempeño, articulándose al proceso de evaluación del desempeño laboral, para identificar los servidores de libre nombramiento y remoción con una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad en el cumplimiento de los acuerdos de gestión establecidos y la integración y resultados alcanzados en sus equipos de trabajo. Es importante precisar, que estas necesidades surgen de la aplicación de la encuesta de necesidades de bienestar con enfoque diferencial.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 4 de 15

1. **OBJETIVO:** Promover el desarrollo integral de los servidores, el buen trato y el liderazgo personal, así como la conexión interáreas, mediante la realización de actividades de bienestar y estímulos que contribuyan al fortalecimiento del ciclo de vida laboral para mantener su motivación, reflejada en el aumento de la productividad laboral y elevando su sentido de pertenencia institucional.
2. **ALCANCE:** El presente plan está dirigido a familias y servidores de la planta de personal de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -Atenea-, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 el cual 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”*.

La Gerencia de Gestión Corporativa en colaboración de la Subgerencia de Gestión Administrativa será la responsable de estructurar, ejecutar, implementar y propender por la mejora continua del programa de bienestar laboral e incentivos.

Lo anterior, con apoyo de los profesionales de la Subgerencia de Gestión Administrativa designados, la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la Agencia y demás aliados estratégicos de Bogotá Distrito Capital.

3. DEFINICIONES:

- **Bienestar:** Corresponde a aquel estado de paz y tranquilidad en el cual el ser humano ha alcanzado un nivel adecuado en la satisfacción de sus necesidades integrales, conllevando a un continuo mejoramiento en su calidad de vida.
- **Bienestar Laboral 4.0:** Corresponde a las nuevas prácticas y tendencias en materia del desarrollo laboral que involucra el uso de las TIC'S como nuevo modelo de trabajo en la era de la revolución tecnológica y que incluyen: el trabajo remoto, el trabajo en casa y el teletrabajo.
- **Calidad de vida:** comprende el equilibrio adecuado entre todos los ámbitos del ser humano como el personal, familiar, laboral, económico y social.
- **Clima organizacional:** Hace referencia al conjunto de situaciones, espacios y ambientes en el cual está enmarcado el establecimiento de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, que influye directamente en que éstas sean positivas o negativas.
- **Elementos de las relaciones:** Comunicación y canales de comunicación (Emisor – canal – receptor); sistema emocional del individuo, personalidad, símbolos y patrones culturales, expresión no verbal e intercambio de energía.
- **Enfoque:** Sistémico. El enfoque sistémico permite identificar a los seres humanos como piezas fundamentales e integradoras del todo sistémico. Por lo tanto, ese todo es afectado e influido por

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 5 de 15

las piezas que lo integran, y a su vez, cada pieza influye de manera trascendental en el todo sistémico. En este enfoque, se concibe entonces a lo organización como un todo, y las piezas son los subsistemas o trabajadores en sus dimensiones familiares, sociales, políticas y laborales.

- **Estímulos:** Conforme con la Guía de Estímulos para Servidores Públicos del DAFP, el sistema de estímulos debe entenderse “como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal”.
- **Felicidad laboral:** Entendida como la combinación de la templanza, persistencia y sentido de humanidad, basada en las experiencias positivas a través de las actividades implementadas que facilitan el desarrollo y ayudan a mejorar la calidad de vida.
- **Gobernanza ágil:** implica el uso de las tecnologías digitales, orientando los planteamientos institucionales, en generar políticas que permitan a los servidores públicos mantenerse interconectados, implementando cambios en la forma de organización y estilos del trabajo que incluyan procesos de adaptación a la tecnología y su relación con el talento humano.
- **Incentivos:** De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben adoptar anualmente el Programa de Incentivos, conformado por incentivos pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción hasta el nivel profesional.
- **Innovación laboral:** corresponde al conjunto de mecanismos y herramientas implementados en la Agencia que contribuyan al bienestar virtual de los servidores públicos.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Tiene como finalidad dirigir la gestión y el desempeño institucional de las entidades públicas hacia la generación de valor con el fin de obtener resultados que atiendan y satisfagan las necesidades y los problemas de su grupo objetivo bajo el enfoque de múltiple dimensiones clave para una buena gestión y desempeño institucional (DAFP, 2020). Para la medición de este modelo MIPG cuenta con dos instrumentos: la herramienta de autodiagnóstico y la herramienta Furag.
- **Paradigma de intervención:** Hermenéutico. El paradigma hermenéutico permite concebir el contexto con el cual ocurren las situaciones con el fin de tener una mirada holística e integradora de los elementos que se ven inmersos en los hechos.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 6 de 15

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:** Corresponde al conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor Talento Humano posible además de estar liderada por el nivel estratégico de la organización y articulada con la planeación institucional. Esta política reconoce la importancia del desarrollo e incremento de las competencias del servidor público para la eficaz prestación del servicio, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento de los servidores.
 - **Productividad Laboral:** Depende de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo tanto, el bienestar y la productividad son directamente proporcionales.
 - **Relaciones Humanas:** Son comprendidas como una necesidad social imperante en los individuos, contribuyen a su supervivencia en los medios contextuales y en su progreso en la construcción del proyecto de vida.
 - **Responsabilidad social:** Corresponde a la promoción del desarrollo integral de los servidores públicos, por medio de la identificación, diagnóstico y contextualización de las necesidades de los trabajadores desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, fortaleciendo el bienestar en el ciclo del servidor público enfatizando en las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, los salarios, la calidad de vida, los derechos humanos, el respeto por la cultura, del medio ambiente y la probidad del servicio.
 - **Transformación digital:** ofrece elementos y alternativas que buscan el desarrollo de análisis predictivos que permitan crear modelos para la retención y desarrollo del Talento Humano en los que el bienestar es un elemento fundamental, ya que le permite a los servidores públicos interactuar con de manera dinámica con el ecosistema digital de la Agencia gracias al uso de las herramientas informáticas que permiten automatizar y tecnificar los procesos y brindan gran soporte en la analítica de datos.
4. **NORMATIVIDAD ASOCIADA:** La normatividad legal vigente que enmarca el presente plan es la siguiente:
- **Ley 734 de 2002,** En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
 - **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales,

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 7 de 15

las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

- **Ley 1960 de 2019 la cual dispone:** Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- **Decreto ley 1567 de 1998,** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** 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. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 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. 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.

5. DESARROLLO:

El Plan de Bienestar Laboral, está conformado por dimensiones asociadas al desarrollo humano, y reflejadas en los ejes:

- **Eje uno (1) equilibrio psicosocial:** dentro del cual se fortalecerá la adaptación laboral frente al cambio, y se promoverá el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar. Los puntos que se trabajarán en este ítem son:

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 8 de 15

-Liderazgo y relaciones sociales: Se adelantarán talleres de liderazgo transformacional para continuar reforzando el relacionamiento con los equipos de trabajo, fortalecer la comunicación de los colaboradores, fortalecer el proceso de retroalimentación (asertiva, oportuna y sistemática), así como fortalecer el rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés.

-Control sobre el trabajo: se trabajará en conjunto con la oficina asesora de comunicaciones para fortalecer la comunicación organizacional desde la cual se adelantará la publicación de los roles, responsabilidades y alcance frente al liderazgo de los procesos internos, mediante videos institucionales bajo el modelo de web serie.

-Demandas del trabajo: se reforzará el equilibrio entre la vida personal y familiar, desde la articulación con los programas de teletrabajo, adopción de la política de desconexión laboral, movilidad segura, así como la continuidad del horario flexible en la Agencia y del descanso compensado en las celebraciones de semana santa, y fin de año.

-Recompensas del trabajo: Se adelantarán actividades de reconocimiento a los equipos de trabajo que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales y a los colaboradores que los integran desde el aporte y el valor de su talento para el grupo al que pertenece. Se otorgarán días de permiso remunerado para situaciones especiales como parte del salario emocional.

Nota: La entrevista de retiro que permite evaluar la implementación del eje uno (01) del presente plan, se debe aplicar al momento del egreso del servidor.

- **Eje dos (2) salud mental:** relacionado con el bienestar otorgado en las labores diarias que permite contrarrestar el estrés propio de las tareas, y que conlleva a espacios positivos y agradables. Los puntos que se trabajarán en este ítem son:

-Factores extralaborales: se promoverá la participación de los servidores en las actividades del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

-Factores intralaborales: realización de actividades de integración para la promoción del trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la resolución de conflictos y el manejo del tiempo libre (amor y amistad, Halloween, novenas, cierre de gestión).

-Condiciones individuales: se adelantarán talleres para el adecuado manejo de la ansiedad y el estrés, fomento de estilos de vida saludables, y para la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo.

- **Eje tres (3) convivencia social:** en el que se implementarán actividades para promover la inclusión, diversidad, equidad y representatividad en la organización. Los puntos que se trabajarán en este ítem son:

-Mes de la equidad de género: promoción de la igualdad de los seres humanos sin discriminar por orientación de género (cisgénero, transgénero, no binario) a través de actividades de sensibilización y conmemoración del día internacional de la mujer, día del hombre y el día de reconocimiento a la diferencia.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 9 de 15

-Mes del buen trato: promoción de la sana convivencia a partir de actividades de sensibilización donde se hable de manejo del tono de la voz en ponencias, el adecuado uso de las palabras y su efecto en el cuidado de la dignidad del otro, la expresión no verbal y empatía por el otro.

-Mes del servidor público: donde se adelantará el reconocimiento a la labor de los servidores que hacen parte de la Agencia mediante un evento de integración institucional.

-Mes de la sana convivencia: se adelantarán actividades para favorecer el trabajo en equipo desde talleres vivenciales y de resolución de conflictos.

- **Eje cuatro (4) alianzas interinstitucionales:** mediante la participación en las actividades ofertadas por las entidades de Bogotá Distrito Capital. Los puntos que se trabajarán en este ítem son:

-Feria de servicios: convocatoria a entidades prestadoras de servicios bancarios, educación, de salud, turismo y vivienda para apoyo al servidor y su familia.

-Actividades deportivas: participación de los encuentros deportivos promocionados por el distrito donde se promueva la integración de los servidores que quieran representar a la Agencia.

- **Eje cinco (5) transformación digital:** mediante la creación de una cultura digital para el bienestar, así como el mantenimiento de una analítica de datos.

El plan de estímulos e incentivos institucionales para la vigencia 2024, está conformado por los siguientes ítems:

- Premiación al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad acorde con el desempeño laboral alcanzado y el liderazgo empoderador y transformador ejercido con su equipo.

- Premiación a mejor equipo de trabajo por proyecto innovador con resultados efectivos al interior de la Agencia Atenea en todos los equipos de trabajo.

- Divulgación sobre los incentivos que se otorgan a los mejores equipos de trabajo mediante la comunicación y motivación a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Agencia.

Durante la vigencia 2024, los servidores públicos tendrán acceso a un plan de capacitación y acompañamiento para la proyección de los proyectos y su debida presentación. Así:

-Capacitación: capacitación en formación de proyectos de impacto e innovación al interior de los equipos de trabajo.

-Evaluación: evaluación por parte de un comité de expertos, acorde con los proyectos y avances de estos, presentados por los equipos de trabajo.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 10 de 15

-Premiación: Reconocimiento al mejor equipo de trabajo del programa de incentivos, así como al mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

El seguimiento de estas actividades, se realizará de acuerdo con lo descrito en el Formato Informe Técnico Contrato Bienestar.

6. ANEXOS:

Anexo #1 – Cuadro de actividades de Bienestar.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

Plan de Bienestar del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD.

Plan Nacional de Bienestar.

8. RELACIÓN DE FORMATOS:

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1_PL2_TH	Informe Técnico Contrato Bienestar
F3_P4_TH	Entrevista de Retiro

9. CONTROL DE CAMBIOS:

Nota: La primera versión de este plan fue aprobada el 30 de enero de 2022 en el primer comité directivo adelantado en la Agencia posterior a su inicio de funcionamiento, el cual fue denominado “*Gente Feliz, Gente Productiva*”. La segunda, fue aprobada el 27 de enero de 2023 en el marco del Comité de Gestión y Desempeño denominada “*Conectándonos con equilibrio*”.

Fecha (De la Versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Ana María Cardona García	Profesional Especializado de la Subgerencia de Gestión Administrativa	26/01/2024
Revisó	Andri Marcell Osorio Betancourt Comisión de Personal	Profesional Contratista de la Subgerencia de Gestión Administrativa Comisión de Personal	26/01/2024
Aprobó	Camilo Cardozo Cruz Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Subgerente de Gestión Administrativa Comité Institucional de Gestión y Desempeño	26/01/2024

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 11 de 15

PÚBLICA

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 12 de 15

Anexo 1: Cuadro de actividades de Bienestar.

Programa de Calidad de vida laboral:

Eje uno (1) equilibrio psicosocial	
Liderazgo y relaciones sociales	Talleres de liderazgo transformacional.
Control sobre el trabajo	Fortalecimiento de la comunicación organizacional desde la cual se adelantará la publicación de los roles, responsabilidades y alcance frente al liderazgo de los procesos internos, mediante videos institucionales bajo el modelo de web serie.
Demandas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación al programa de teletrabajo. • Horario flexible. • Día de fiesta municipal - 6 de agosto de cada vigencia. • Descanso compensado semana santa y festividades fin de año. • Articulación con el Programa de movilidad segura. • Adopción del modelo “EFR - Empresas Familiarmente Responsables”.
Recompensas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Salario emocional: <ul style="list-style-type: none"> -Un (1) día libre por cumpleaños -Un (1) día de Permiso por matrimonio -Un (1) día de Permiso por urgencia veterinaria mascotas servidores -Un (1) día de Permiso matrícula escolar y entrega de notas hijos servidores • Reconocimiento a la labor: • Publicación sobre el servidor del mes y equipo de trabajo representativo del respeto, empatía y colaboración.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 13 de 15

Eje dos (2) salud mental	
Factores extralaborales	<p>Promoción de la participación de los servidores en las actividades del Departamento Administrativo de Función Pública encontradas en el numeral 3 del Plan Distrital de Bienestar 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de apoyo emocional • Programa de escuela de talentos • Programa de reconocimiento • Programa de ambientes laborales diversos • Programa alianzas estratégicas • Programa de fondos educativos
Factores intralaborales	<p>Actividades para la promoción de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Resolución de conflictos • Manejo del tiempo libre <p>Actividades de integración durante la celebración de fechas especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celebración Halloween • Cierre de gestión • Celebraciones novenas navideñas
Condiciones individuales	<p>Talleres para el adecuado manejo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansiedad y el estrés • Fomento de estilos de vida saludables • Promoción de la salud mental • Prevención del trastorno mental en el trabajo.

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 14 de 15

Programa de protección y servicios sociales:

Eje tres (3) convivencia social	
Mes de la equidad de género	Actividades de conmemoración <ul style="list-style-type: none"> • Celebración día internacional de la mujer • Celebración día del hombre • Divulgación "línea purpura" de la mujer • Divulgación sobre la violencia hacia el hombre
Mes del buen trato	Promoción uso adecuado de la voz, las palabras, la expresión no verbal y el respeto por el otro; mediante talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas.
Mes del servidor público	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración día nacional del servidor público • Celebración día del/la secretaria(o) • Reconocimiento servidores según el día de celebración de su profesión
Mes de la sana convivencia	Talleres vivenciales y de resolución de conflictos
Club de la sala amiga de la familia lactante	talleres de maternidad en la etapa prenatal, post nacimiento y etapa lactante
Día de la familia	Dos jornadas de integración familiar

	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO: PL2_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 26/01/2024
		Página: 15 de 15

Eje cuatro (4) alianzas interinstitucionales	
Feria de servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción y divulgación programa “servimos” para servidores públicos • Feria Educativa • Feria De Ahorros • Feria De Vivienda • Feria De Turismo
Actividades deportivas	Juegos deportivos distritales liderados por el departamento administrativo del servicio civil distrital - DASCD
Eje cinco (5) transformación digital	
cultura digital para el bienestar	Banco de estrellas con apoyo de la Caja de Compensación Familiar

Programa de incentivos:

Recompensas del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento mejor funcionario de libre nombramiento y remoción • Reconocimiento mejor equipo de trabajo
-------------------------	---