

Personería
de Bogotá, D. C.

Al servicio de la ciudad



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2019

08-PL-06

Proceso de Gestión del Talento Humano

30-04-2019

Versión - 1



CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	30-04-2019	Versión inicial del documento

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Elaboró: Armida Fonseca Vergara/ Contratista / Proceso Gestión del Talento Humano	Revisó: Víctor Hugo Contreras Ochoa/ Subdirector de Desarrollo de Talento Humano/ Gestión del Talento Humano. Frinet Milena Sánchez Guerrero/Profesional Especializado 222-05/Proceso Gestión del Talento Humano	Carmen Teresa Castañeda Villamizar / Personera de Bogotá, D. C. Aprobó: Yuri Milena Ramírez Suarez/ Directora de Talento Humano/ Proceso Gestión del Talento Humano German Uriel Rojas / Director de Planeación/Proceso Direccionamiento Estratégico



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS.....	3
3.	ALCANCE	4
4.	RESPONSABLES.....	4
5.	TERMINOS Y DEFINICIONES	5
6.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	6
7.	ANEXOS.....	7
8.	CONDICIONES GENERALES.....	7
8.1	POLÍTICAS INSTITUCIONALES	7
8.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR	8
8.3	PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	9
8.3.1	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	9
8.3.2	PROGRAMA DE SALUD FÍSICA Y MENTAL.....	10
9.	DESARROLLO DEL DOCUMENTO	10
9.1	PROGRAMAS DE BIENESTAR	10
9.1.1	PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	10
9.1.2	PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	16
9.1.3	PROGRAMA DE SALUD FÍSICA Y MENTAL.....	18
9.2	PROGRAMACIÓN 2019	19
9.2.1	PRESUPUESTO Y RECURSOS.....	19
9.3	CRONOGRAMA	20
9.4	EVALUACIÓN DEL PLAN	20
9.4.1	INDICADORES.....	21
10.	PUNTOS DE CONTROL	21



1. INTRODUCCIÓN

El talento humano de una Entidad es su principal activo y por tanto, su primer aliado para el logro de sus fines y metas. Por ello, la gestión del talento humano tiene un rol de trascendental importancia en la medida que, lograr funcionarios(as) altamente motivados(as), conduce a contar con funcionarios(as) más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los asuntos a su cargo.

En ese sentido, para la Personería de Bogotá, D.C., el diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) funcionarios(as) y sus familias a través del Plan Institucional de Bienestar, contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno(a), sino en la consecución de una administración exitosa, que logra sus objetivos y metas soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus principales aliados(as).

Adicionalmente destacamos la dimensión del Talento Humano consagrada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, teniendo en cuenta que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades. Todas las personas que laboran en la administración pública contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de los cometidos estatales, por lo que se busca ofrecer en la entidad las herramientas que permitan administrar y gestionar adecuadamente su talento humano a través de ciclos de vida desarrollados en el sector público (ingreso, desarrollo y retiro).

Así pues, la Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, en cumplimiento de sus funciones y fundamentadas en la normatividad vigente, en el direccionamiento estratégico y orientaciones de la alta dirección, en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, en el Plan Operativo Anual y en las necesidades evidenciadas durante la vigencia anterior, presenta el **Plan Institucional de Bienestar** para los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá D.C., cuyo propósito principal está orientado al mejoramiento de la percepción de la calidad de vida laboral y familiar de los(as) servidores(as).

2. OBJETIVOS

- Garantizar el desarrollo integral de los(as) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D.C., a través de actividades de bienestar orientadas al mejoramiento de su calidad de vida laboral y familiar.
- Fomentar una adecuada interacción de los(as) servidores(as) y sus familias, mediante la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales,



con el objeto de impulsar el desarrollo de la creatividad, integración y sano esparcimiento.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar de la Personería de Bogotá, D.C., está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los(as) empleados(as). Así mismo, busca construir una vida laboral que contribuya a la productividad de la mano de su desarrollo personal; así como fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores(as) sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios.

La cobertura del presente Plan se extiende a todos los servidores de la Personería de Bogotá, D.C., y sus familias, conforme a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

4. RESPONSABLES

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Formular y presentar las políticas, planes y proyectos en materia del talento humano y dirigir la implementación de los mismos de acuerdo con los procesos establecidos y la normatividad vigente.

Coordinar con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano la formulación de los planes y programas que se adelantan en la Entidad en materia de bienestar, para el logro de la gestión de la Personería.

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Formular los Planes de Desarrollo Integral del Talento Humano, y orientar y coordinar la ejecución de los mismos para el mejoramiento de la gestión de la Personería de Bogotá D.C., de acuerdo con las políticas definidas por la alta dirección, los procesos establecidos y la normatividad vigente sobre la materia.

Dirigir la elaboración de estrategias y la implementación de programas orientados al bienestar general de los funcionarios y el clima laboral de la Entidad, de conformidad con las políticas y la normatividad vigente.



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

OFICINA ASESORA DE DIVULGACIÓN Y PRENSA Y DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN – DTIC

Generar herramientas virtuales consultables en los diferentes medios y recursos de comunicación de la Entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.

PERSONERO AUXILIAR, SECRETARIO GENERAL, PERSONEROS DELEGADOS COORDINADORES, PERSONEROS DELEGADOS, PERSONEROS LOCALES, DIRECTORES, SUBDIRECTORES Y JEFES DE OFICINA.

Participar y facilitar el acceso y la participación activa de los servidores en todas las actividades de bienestar.

SERVIDORES DE LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.

Participar activamente en las actividades de bienestar y en las actividades de mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Participar activamente en la evaluación del Plan Institucional de Bienestar, así como la evaluación de las actividades a las cuales asista.

5. TERMINOS Y DEFINICIONES

“Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el plan de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

“Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.”



“**Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.”

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.¹

Áreas de Intervención. Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.²

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

DECRETO 1567 DE 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En su artículo tercero establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

LEY 734 DE 2002. En los numerales 4 y 5 del Artículo 33, 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 vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

LEY 909 DE 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Establece en el parágrafo del Artículo 36 que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su

¹ Decreto 1567 de 1998. Artículo 20 y 21.

² Decreto 1567 de 1998. Artículo 22.



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 las desarrollen.

DECRETO 1083 DE 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Reglamenta los Planes de Incentivos en el articulado que se presenta a continuación. Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.

LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2007.

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, Documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en 2012.

7. ANEXOS

[Anexo 1. Resolución 142 del 14 de marzo de 2018 por la cual se adopta el Reglamento Deportivo de la Personería de Bogotá, D.C.](#)

8. CONDICIONES GENERALES

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, el Plan Institucional de Bienestar de la Personería de Bogotá D.C., está diseñado así:

Programas de Bienestar

1. Programa de protección de servicios sociales
2. Programa de calidad de vida laboral
3. Programa de salud física y mental

8.1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

La Personería de Bogotá, D.C., está comprometida con la consolidación de una cultura del estímulo, la cual se constituye en elemento integrador de las políticas de bienestar e incentivos contenidas en sus respectivos planes.



De acuerdo a orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de garantizar que a través de la cultura de estímulos se logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los servidores, se hace necesario contemplar en el diseño del presente Plan, la aplicación de criterios tales como igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia, conceptos que serán explicados a continuación:

La **igualdad** entendida como “el trato idéntico que un organismo, Estado, empresa, asociación, grupo o individuo, les brinda a las personas sin que medie algún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia; para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación”;

La **equidad**, que es “el derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar”.

La **objetividad** que es la “imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos”.

El **mérito** que “es la circunstancia provocada por sí mismo que le da derecho a una persona de recibir un premio. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro”.

La **transparencia**, “conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público. Esta se sustenta en el derecho de libre expresión y en el de información”.

8.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR

Conforme a lo previsto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En la Personería de Bogotá D.C., la Dirección de Talento Humano en coordinación con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, ha elaborado el Plan



Institucional de Bienestar, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Entidad y sus familias. Para ello, con apoyo de la Caja de Compensación Familiar, se desarrollarán actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de mejoramiento de la calidad de vida laboral, entre otras, como se describe a continuación.

8.3 PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

Este programa tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos de la Personería de Bogotá y sus familias³ y reducir el ausentismo laboral.

Para cumplir tal propósito se realizarán actividades deportivas, recreativas y vacacionales; artístico culturales; capacitación informal en convenio con otras entidades; promoción de programas de vivienda y educación formal básica y universitaria

8.3.1 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Según los lineamientos de política del sistema de estímulos, la calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

Con ello, se fortalecen los lazos emocionales del individuo y de este modo incrementa su productividad, logrando así el equilibrio y la integridad de vida personal, familiar y laboral del funcionario.

Este programa busca fortalecer las competencias e incrementar la productividad, logrando así el equilibrio y la integridad de la vida personal, familiar y laboral del funcionario. De esta manera, se pretende impactar en el mejoramiento de la percepción que tienen los funcionarios frente a la calidad de vida laboral.

Para lograr este objetivo se desarrollarán actividades para: aumentar el grado de satisfacción del funcionario y su familia; aumentar el grado de compromiso con la Entidad; generar un vínculo institucional y mejorar la percepción frente a la calidad de vida laboral.

Dichas actividades se enmarcarán en el fortalecimiento del trabajo en equipo, la medición e intervención del clima laboral, la adaptación al cambio organizacional, la

³ Decreto 1227 de 2005. Artículo 70. Parágrafo 2. 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.



desvinculación asistida, la identificación de nuestra cultura organizacional y el liderazgo.

8.3.2 PROGRAMA DE SALUD FÍSICA Y MENTAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, establece los lineamientos en materia de bienestar conforme a los acuerdos laborales suscritos durante los años 2016 y 2017 con las organizaciones sindicales de los empleados públicos firmantes, su objetivo principal ha sido garantizar las condiciones adecuadas de salud tanto físicas como mentales en las Entidades Distritales, mediante una cultura de incentivos a los funcionarios y contratistas que las integran, según lo describe la Circular Conjunta N° 50 de 2017. Lo anterior permite fortalecer también los procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que inciden significativamente en el desempeño y en la productividad laboral, procurando con ello la salud de los servidores públicos a nivel físico y mental.

Para cumplir tal propósito, el DAFP diseñó el modelo de gestión para la felicidad laboral, incluyendo el eje “estado mental positivo”, que debe ser ejecutado dentro del plan de bienestar en las Entidades Distritales y contempla actividades de promoción de la salud física y mental, el mantenimiento de la calidad de vida laboral y la prevención de la enfermedad; utilizando estrategias que permitan liberar los niveles de estrés, satisfacer las necesidades individuales en el contexto laboral y promover una cultura de autocuidado emocional.

9. DESARROLLO DEL DOCUMENTO

Para el año 2019, las actividades programadas para llevarse a cabo en desarrollo de los contenidos del presente Plan de Bienestar serán las que se enuncian a continuación.

9.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR

9.1.1 PROGRAMA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales

Escuela de formación y entrenamientos deportivos en fútbol masculino y femenino, natación, tenis de campo, bolos. Atletismo y tenis de mesa para funcionarios e hijos

Fecha: A partir del 1 de abril hasta el 1 de noviembre de 2019.

Gimnasio
HORARIO:



Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 8:00 a.m.

Lunes a viernes de 12:00 m. a 2:00 p.m.

Lunes a viernes de 5:30 p.m. a 7:30 p.m.

CLASES GRUPALES:

De acuerdo a horarios y programación establecida con la CAJA DE COMPENSACIÓN.

HORARIO:

Gimnasio: Lunes a viernes de 12:00 m. a 1:00 p.m.

C.A.C: Viernes de 3:00 p.m. a 4:00 p.m.

Línea 143: miércoles de 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

- Inscripción en carreras de atletismo y otras programadas en el año

Carrera Avianca 10K

Fecha: 3 de marzo de 2019

Participantes: 60

Carrera Nighth Race 10K

Fecha: 24 de marzo de 2019

Participantes: 50

Carrera Mi Reto Kids

Fecha: 5 de Mayo de 2019

Participantes: 30

Carrera Allianz 15K

Fecha: 26 de mayo de 2019

Participantes: 50

Carrera Servidores por Bogotá 5K

Fecha: junio de 2019

Participantes: 50

Carrera Media Maratón de Bogotá 21K y 10K

Fecha: 28 de julio de 2019

Participantes: 60

Carrera de la Mujer

Fecha: 22 de septiembre de 2019

Participantes: 30

Carrera Global Energy Race Bimbo 10 k

Fecha: 29 de septiembre de 2019



Participantes: 50

Carrera Unicef 10K

Fecha: 27 de octubre de 2019

Participantes: 50

Adicionalmente, la Personería de Bogotá D.C., apoyará la participación de sus funcionarios en otras carreras atléticas.

- **4ª Olimpiada de la Personería de Bogotá, D.C.**

Fútbol 11 Masculino

Fútbol 5 Masculino y femenino

Baloncesto Mixto

Voleibol Mixto

Natación Masculina y femenina

Tenis de mesa Masculino y femenino

Bolos Mixtos

Deportes tradicionales (Rana, Bolirana, Tejo, Minitajo) Mixto

Billar Masculino

Fecha:

Inauguración 2 de Agosto de 2019

Clausura 18 de Octubre de 2019

- **Caminatas ecológicas para funcionarios y su grupo familiar.**

Caminata Ecológica

Fecha: 13 de abril de 2019 (Sábado)

Cupos: 160 personas

Caminata Ecológica

Fecha: 17 de agosto de 2019 (Sábado)

Cupos: 160 personas

- **Actividades Recreativas y de Integración Familiar y Laboral**

Carrera de Obstáculos "Mi Reto Kids"

Fecha: 5 de mayo de 2019

Día de la Personería de Bogotá

Fecha: 17 de mayo de 2019

Celebración de la familia de la Personería.



Fecha: 24 de mayo de 2019

Día de la familia (Integración de funcionarios y sus familias). Con su grupo familiar.

Fecha: 18 de Octubre de 2019.

Grupo Coral de la Personería de Bogotá D.C.

Fecha: En el transcurso del año 2019

Concurso de disfraces y decoración por oficina.

Fecha: 31 de octubre de 2019

- Vacaciones recreativas para hijos de los funcionarios de la Entidad

(semana de receso escolar y fin de año)

Hijos(as) de edades entre 5 y 17 años

Mitad de año

Fecha: del 24 al 28 de junio de 2019

Semana de Receso

Fecha: del 7 al 11 de octubre de 2019

Fin de año

Fecha: del 2 al 6 de diciembre de 2019

Actividades Artísticas Culturales y de Interés General

- Celebración de cumpleaños.
Fecha: Última semana de cada mes (Detalles)
- Celebración de cumpleaños. (Directivos)
Fecha: Junio y Diciembre de 2019
- Actividad del no Carro en la Personería.
Fecha: 7 de febrero de 2019
- Celebración día de la mujer.
Fecha: 8 de marzo de 2019
- Celebración día de los Personeros Estudiantiles.
Fecha: 13 de marzo y 6 de Noviembre de 2019
- Celebración día del (la) secretario (a).
Fecha: 26 de abril de 2019



- Celebración día de la madre.
Fecha: 10 de mayo de 2019
- Celebración día del padre.
Fecha: 14 de junio de 2019
- Celebración día del Servidor Público.
Fecha: 27 de junio de 2019
- Celebración día del conductor.
Fecha: 16 de julio de 2019
- Celebración día del amor y la amistad.
Fecha: 18 de octubre de 2019
- Festival de la Música y la Canción
Fecha: 19 y 21 de junio de 2019 (kids)
15 y 18 de octubre de 2019 (yo me llamo)
- Celebración día de los niños de la entidad.
Fecha: 31 de octubre de 2019
- Vive la navidad (Novenas de Aguinaldos).
FECHA: del 2 al 13 de diciembre de 2019.

PROGRAMACIÓN POR EJES:

- Personería Delegada para la Coordinación de Asuntos Disciplinarios, Disciplinarios I, II, III y IV y la Dirección de Investigaciones Especiales.
- Personería Delegada para la Coordinación de Veedurías, Movilidad y Planeación Urbana, Protección del Ambiente, Sector Social, Asuntos de Gobierno, Educación y Cultura, Hábitat y Servicios Públicos, Finanzas y Desarrollo Económico.
- Personería Delegada para la Coordinación de Personerías Locales y las veinte (20) Personerías Locales.
- Personería Delegada para la Coordinación del Ministerio Público y Derechos Humanos, Penales I y II, Policivos, Asistencia Jurídica, Vigilancia Derechos Humanos, Protección del Consumidor, Protección de Víctimas, Infancia y Adolescencia, Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- Dirección Administrativa y Financiera, Subdirecciones de Presupuesto, Contratación, Gestión Documental y Recursos Físicos.
- Direcciones de Tecnologías de la Información DTIC, Planeación, Conciliación y Oficina de Control Interno.



- Dirección de Talento Humano, Subdirecciones de Gestión y Desarrollo.
- Secretaría General, Personería Auxiliar y Línea 143, Oficina Asesora de Jurídica.
- Despacho de la Personera, Oficina Asesora de Divulgación y Prensa, Grupo CIMA, Segunda Instancia, Grupo GAEVP.

- Concurso de pesebres
Fecha: 13 de diciembre de 2019

- Navidad compartida con los niños
Fecha: 17 de diciembre de 2019

- Evento de fin de año.
Fecha: 05 de diciembre de 2019

- Bonos Navideños para los hijos de los funcionarios
Fecha: 18 diciembre de 2019

- Actividad de cierre de gestión 2019 y planeación 2020
Fecha: del 27 al 30 de noviembre de 2019 (Kualamaná – 35 reservas)

- Tarifas especiales en la programación artística y cultural por parte de la Caja de Compensación.

- Ferias de servicios con descuentos y beneficios a través de la Caja de Compensación.

Feria de servicios CAJA DE COMPENSACIÓN.

- énfasis Vivienda
 - énfasis Turismo / Temporada vacaciones
 - énfasis educación
 - énfasis Vehículos
 - énfasis electrodomésticos
 - énfasis Créditos
 - Emprendimiento empresarial de los funcionarios de la entidad.
- Fecha: 24 al 26 de abril de 2019

Stand permanente:

Promotora de servicios de CAFAM, Visita oficina móvil los días viernes.

Capacitación informal en artes o artesanías



Curso de Canto e Interpretación de Instrumentos Musicales (Guitarra y Violín).

Curso de Danzas

Curso de Gastronomía

Curso de Fotografía, pintura y Manualidades

Curso de Inglés

Promoción de programas de vivienda

- Ferias de vivienda de la caja de compensación CAJA DE COMPENSACIÓN, Fondo Nacional del Ahorro y otros.
Fecha: 24 al 26 de abril de 2019

Educación Formal Básica y Universitaria

- Formación básica primaria y secundaria, y media vocacional a través de los colegios de la CAJA DE COMPENSACIÓN, para hijos(as) de los servidores.
Fecha: 1 de enero al 31 de diciembre de 2019
- Bachilleratos para Adultos – BAC, a través de la CAJA DE COMPENSACIÓN, para servidores de la Personería de Bogotá, D.C. y/o sus familias.
Fecha: 24 y 26 de abril de 2019
- Convenios Institucionales con Universidades.
Universidad Católica de Colombia
Universidad Internacional de la Rioja - UNIR
Escuela de Administración de Negocios - EAN
Universidad Central
Universidad Politécnico Gran colombiano
Universidad Minuto de Dios
Universidad Cooperativa de Colombia
Corporación Universitaria Republicana
Universidad Piloto de Colombia
Fecha: Enero a diciembre de 2019
- Red de Alianzas Educativas a través de la CAJA DE COMPENSACIÓN.
Fecha: 24 y 26 de abril de 2019

9.1.2 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Intervención de Clima Laboral



- Talleres Outdoor por dependencias a través de CAJA DE COMPENSACIÓN

Fecha: septiembre de 2019

- Taller de la Felicidad

Enfoque:

- Resultados Medición de encuesta de satisfacción con la entidad para conocer los intereses, las necesidades y expectativas de los servidores (as) de la entidad.
- Cultura organizacional
- Adaptación laboral
- Resultados Medición de Clima Laboral
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo (incluye Programa especial para Equipo Directivo)
- Inteligencia Emocional
- Relaciones humanas y Convivencia
- Manejo de Estrés – Riesgo Psicosocial
- Motivación
- Comunicación Asertiva

Fecha: de acuerdo al cronograma 2019, a través de CAJA DE COMPENSACIÓN.

Adaptación al Cambio Organizacional

- Conferencias y /o talleres a través de CAJA DE COMPENSACIÓN
Fecha: Mayo de 2019

Enfoque:

- *Reubicaciones Funcionales (Por ser Planta Global).*
Fechas: Mayo de 2019

Desvinculación asistida

Orientación a los pre-pensionados en procesos jurídicos para la pensión
Fecha: 2 de septiembre de 2019

- Actividades y servicios ofrecidos por la CAJA DE COMPENSACIÓN para pre-pensionados y pensionados.

Talleres manejo del tiempo libre



Fecha: 9 de septiembre de 2019

Taller de redes sociales y familiares

Fecha: 16 de septiembre de 2019

Oferta de servicios


Fecha: 23 de septiembre de 2019

- Acto de reconocimiento a la labor prestada para los servidores que se retiran del servicio por pensión de vejez.
Fecha: 30 de septiembre de 2019.

9.1.3 PROGRAMA DE SALUD FÍSICA Y MENTAL

Actividades de Promoción y Prevención de la Salud – Física y Mental.

- Día de la Salud
Fecha: 8 de abril de 2019
- IV Semana del Bienestar
Fecha: del 8 al 13 de mayo de 2019.
- Semana de la Promoción y Prevención de la Salud.
Fecha: del 8 al 13 de mayo de 2019.
- Actividad Taller de la Felicidad.
Fecha: 4 Talleres de marzo a junio de 2019.
- Clases grupales para C.A.C, Delegada de Víctimas, Delegada de Familia.
Fecha: Desde el Viernes 4 de febrero (Todos los viernes de 2:00 p.m. a 3:00 p.m.) del año 2019.
- Reuniones por Delegadas
Talleres de prevención del síndrome del “Burnout”.
Fecha: En el transcurso de todo el año 2019.
Cupos: 80
- Reconocimiento a los mejores funcionarios de la entidad por dependencias.
Fecha: Agosto y Octubre año 2019.

Personería de Bogotá, D. C. Al servicio de la ciudad 	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2019	Versión: 1	Página: 19 de 21
		Vigente desde: 30-04-2019	

9.2 PROGRAMACIÓN 2019

9.2.1 PRESUPUESTO Y RECURSOS

La Personería de Bogotá, D.C., cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, dentro del rubro *Bienestar e Incentivos*, para adelantar las actividades de bienestar que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan.

Igualmente se planea y diseña estrategias y programas de bienestar, como son los programas de protección de servicios sociales y las actividades de interés general, que garanticen el desarrollo integral de los funcionarios, logrando el equilibrio y el mejoramiento de su calidad de vida laboral y familiar, así como el aumento en el grado de compromiso con la Entidad. Para dar cumplimiento y teniendo en cuenta lo anteriormente enunciado, se requiere la compra de implementos y máquinas para dotación del gimnasio de la Personería de Bogotá, D.C., con el fin de garantizar el servicio adecuado para gran flujo de usuarios que usan este servicio.

Aunado a lo anterior, se realizarán contratos con escuelas de formación deportiva para hijos de funcionarios en las modalidades de fútbol, natación y tenis de campo y para los funcionarios se ejecutarán entrenamientos deportivos en las modalidades de fútbol masculino y femenino, natación, bolos, atletismo y tenis de mesa.

Por otra parte se ejecutará el presupuesto para las actividades de Artes y artesanías solicitadas por los funcionarios en la encuesta de inicio del año 2019.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto.

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

Para el año 2019, los recursos asignados en el rubro de Bienestar dentro del Presupuesto de la Entidad son de \$288.200.000.00 (DOSCIENOS OCHENTA Y OCHO MILLONES DOSCIENOS MIL PESOS M/CTE), y \$ 11.000.000.00 (ONCE MILLONES DE PESOS M/CTE) en Caja Menor.

No obstante, también se hará uso de los demás recursos no presupuestales descritos en el acápite PRESUPUESTO del presente Plan.



9.3 CRONOGRAMA

[Descargar cronograma de Actividades Plan Institucional de Bienestar 2019 - V1](#)

9.4 EVALUACIÓN DEL PLAN

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Bienestar es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, así como la evaluación a cada una de las actividades que se lleven a cabo en su desarrollo.

Estas evaluaciones se registrarán en la ficha de Evaluación del Plan Institucional de Bienestar y en el formato Evaluación de Reuniones, Eventos, Actividades vigente y provisto.

Evaluación del diseño del plan

Se revisará el diagnóstico y la planeación dentro de los niveles de calidad, de acuerdo con las normas vigentes, lo que permitirá examinar si efectivamente son pertinentes a las necesidades, y si se recogen los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior.

Evaluación de la ejecución del plan

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

Evaluación de los resultados del plan

Se realizará al finalizar la ejecución del plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y los cambios institucionales.

Evaluación de las actividades

La realizarán los participantes de las actividades de bienestar, al finalizar cada una de éstas. Esta evaluación permite valorar la oportunidad en la convocatoria; la claridad en la información; la coordinación, organización y logística; el desarrollo de



la actividad y la satisfacción con las actividades. Esta evaluación se realizará en el formato Evaluación de Reuniones, Eventos, Actividades vigente y provisto.

Los resultados de la evaluación del diseño, ejecución y resultados del plan y de las actividades de bienestar, serán indispensables para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua dentro del proceso Gestión del Talento Humano, especialmente en lo atinente a la cultura de estímulos.

9.4.1 INDICADORES

La Dirección de Talento Humano, evaluará el cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador:

$$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades Realizadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$$

Así mismo, evaluará los Resultados del Plan a través del siguiente indicador, cuyos factores serán resultado de Encuestas de percepción aplicadas.

$$\frac{N^{\circ} \text{ de encuestas de percepción de bienestar laboral con resultado positivo}}{N^{\circ} \text{ total de encuestas de percepción de bienestar Laboral}}$$

$$\frac{N^{\circ} \text{ de encuestas de percepción por actividad con resultado positivo}}{N^{\circ} \text{ total de encuestas de percepción por actividad}}$$

10. PUNTOS DE CONTROL

TAREA	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	ACCIONES DE CONTROL	FRECUENCIA	REGISTRO	RESPONSABLE
Verificación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Amiguismo y beneficio a terceros a través de las actividades de bienestar e incentivos y capacitación.	Convocar Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la verificación y aprobación del Plan Institucional de Incentivos	Permanente	Actas de Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Director de Talento Humano Subdirector de Desarrollo del Talento Humano