



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

1

# PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2019

---



**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**  
**SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**  
**BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**  
**2019**

Cra. 7 No. 32 - 16 / Ciudadela San Martín  
Secretaría Distrital de Integración Social  
Tel.: (1) 327 97 97  
[www.integracionsocial.gov.co](http://www.integracionsocial.gov.co)

**BOGOTÁ**  
**MEJOR**  
**PARA TODOS**

# TABLA DE CONTENIDO

## INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS
3. BIENESTAR SDIS 2019
4. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
6. RESULTADOS ENCUESTA
7. EJE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2019
8. RETROALIMENTACIÓN PLAN BIENESTAR 2018
9. SUGERENCIAS Y PROPUESTAS
10. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019

# INTRODUCCIÓN

La labor primordial del plan de Bienestar Social Laboral debe girar más allá de la organización y ejecución de eventos bajo parámetros definidos, preocupándose por la situación integral de los funcionarios de la entidad y de allí planear procesos de bienestar de forma articulada con el Sistema de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y las demás dependencias de la entidad, aportando todos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades humanas de los servidores, como una consecuencia de observar los diagnósticos aplicados para dar respuesta cabal a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de seguimiento y evaluación permanente.

La normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social, de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a todos los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de la Secretaría de Integración Social busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, sociales, culturales y formativas, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Así pues, la Secretaría Distrital de Integración Social dentro de sus objetivos estratégicos para dar alcance a la Visión institucional, destaca en la línea Estratégica del plan “la Eficiencia Institucional”, encaminada a fortalecer la capacidad institucional, el talento humano a través de la optimización de la operación interna, mejoramiento de los procesos y procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la entidad; es aquí donde un proceso de

Bienestar Social Laboral integral que busque favorecer el desarrollo del servidor público, incrementará sus niveles de satisfacción, motivación, eficiencia, eficacia, efectividad y pertenencia con la entidad.

Liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Plan Plurianual de Bienestar con el lema “*Elige Ser Feliz, nosotros te ayudamos*”, da línea para que en los planes de bienestar se adopte el modelo de bienestar para la felicidad laboral, el cual contribuirá al desarrollo integral de los servidores.

El Bienestar Social tiene dos grandes áreas de intervención, la primera dirigida a la Protección y Servicios Sociales y la segunda referida a la Calidad de Vida Laboral. Así mismo, la Protección y Servicios Sociales, es un componente desde el cual se debe atender a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; y el segundo componente referido a la Calidad de Vida Laboral, es decir, a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

La Calidad de Vida Laboral es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con la labor y con el logro de la misión de la entidad, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Dentro de las acciones que debe adelantar el área de Calidad de Vida Laboral está el clima organizacional, el diseño de puestos de trabajo, los incentivos, el desarrollo de carrera, los estilos de dirección, la desvinculación laboral asistida, la cultura organizacional, el trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral, la gestión del cambio, la gestión de conflictos y el liderazgo.

Para realizar este diagnóstico de necesidades, se realizó una encuesta en línea donde los funcionarios sugerían actividades adicionales a las ya ejecutadas en la vigencia 2018 y planteadas en cada uno de los componentes.

# 1. MARCO NORMATIVO

## LEY 909 de 2004

Reglamentada parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, reglamentada parcialmente por el Decreto 4500 de 2005, reglamentada por el Decreto 3905 de 2009, reglamentada parcialmente por el Decreto 4567 de 2011.

En La Ley 909 de 2004, el Artículo 36 trata sobre la capacitación de los empleados públicos, cuenta con un párrafo de gran relevancia en materia de Bienestar e Incentivos: “(...) *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*”.

## DECRETO 1567 DE 1998.

Reglamentado por el Decreto 1572 de 1998 y reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005. En este Decreto, podemos destacar el Título II denominado “SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO” que contiene las disposiciones generales del sistema de estímulos, el capítulo segundo trata sobre los programas de bienestar social e incentivos, el tercer capítulo aborda los programas de bienestar social y el capítulo cuarto a cerca de los programas de incentivos. **DECRETO 1227 DE 2005.**

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. En su Título V Capítulo 2 denominado Sistema de Estímulos, trata temas de gran relevancia para el bienestar de los empleados, tales como la motivación hacia el desempeño eficaz y el compromiso, e indica que los programas de estímulos deben ser implementados a través de los programas de bienestar social. Así mismo, señala cómo 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.

## DECRETO 1083 DE 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública que compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluido los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos, entre otros. Este Decreto, en su segunda parte cuenta con un título denominado “ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO”, el cual en el Título 10 trata del Sistema de Estímulos.

A continuación se hace referencia a algunos de los artículos del Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que constituyen una guía esencial para el presente plan:

**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 1227 de 2005, art. 69)

**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.





**ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales** .Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

**ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

**ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

**ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de

los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85)

### **Ley 1811 de 2016.**

Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

### **DIRECTIVA No. 001 de 2015 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.**

Esta Directiva del DASCD, brinda lineamientos Distritales para establecer los programas de Bienestar e Incentivos, concretando los compromisos adquiridos en el Marco del Acuerdo Laboral 2013 entre la Administración Distrital y el movimiento sindical. La Directiva busca que los lineamientos sean tenidos en cuenta por cada entidad en los niveles central, descentralizado y entes de control al momento de trabajar los planes y programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

La Directiva No. 001 de 2015 cuenta con un instructivo que comprende el marco normativo y aspectos para una correcta aplicación e implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

### **DIRECTIVA 003 de 2017.**

Esta Directiva de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ofrece lineamientos para la implementación de iniciativas que sirvan al desarrollo integral de los servidores públicos y la de sus familias en materia de permisos laborales remunerados para que los servidores puedan cumplir con las reuniones de padres de familia a las que son convocados por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos.

### **ACUERDO LABORAL de 2016.**

Las organizaciones sindicales UNES COLOMBIA, ASOGOBIERNO, SINDISTRITALES, SUNET, SINTRADISTRITALES y la Secretaría Distrital de Integración Social – SDIS – Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON firman Acuerdo Laboral con vigencia de ejecución a partir del 1 de Julio de 2016 y hasta el 31 de Diciembre de 2017, y allí se suscribe entre los acuerdos laborales algunos específicos en materia de bienestar como lo es el referido a las Vacaciones Recreativas de la Semana de Receso para los hijos de los servidores públicos.



## **CIRCULAR EXTERNA No. 12**

El cual trata sobre acuerdos sindicales con el gobierno Nacional, en especial el punto No.1, en el cual trata sobre el promover y gestionar una jornada semestral para que los servidores compartan con su familia en un espacio suministrado por la entidad.

## **LEY 1857 DE 2017**

Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.

## **ACUERDO LABORAL de 2018.**

En el cual se suscriben acuerdos en materia de Bienestar para gestionar ante las cajas de compensación mejores tarifas en los bienes y servicios ofertados, con la Secretaría de Movilidad para generar un procedimiento para aplicar el uso de la bicicleta y gestionar acercamientos con el FNA, para gestionar mejores tarifas y asesoría directa a los funcionarios (as) públicos (as) en créditos de Vivienda.

## **ACUERDO LABORAL 2018 (Mayo 09 de 2018)**

Acuerdo entre la Secretaría de Integración Social y las Organizaciones sindicales SINTRADISTRITALES y SUNET. Acuerdan que a administración destinara \$100.000.000, del presupuesto aprobado para la vigencia 2019, creación de un programa de apoyos educativos dirigidos a los hijos de los servidores.

## 2. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL.

Una vez detectadas las necesidades de los funcionarios de la Secretaría Social se deben realizar las gestiones necesarias y convertirlas en acciones que permitan crear, mantener y mejorar el clima organizacional y demás condiciones que favorezcan el modelo de bienestar para la Felicidad Laboral, que conduzcan a su desarrollo integral, su calidad de vida y el de su familia y eleve los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación con la entidad.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño laboral.
- Desarrollar los programas de bienestar atendiendo con amplia cobertura a las necesidades identificadas en los servidores, en búsqueda de su desarrollo laboral, personal y familiar, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su misionalidad.
- Afianzar los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

## 3. BIENESTAR SDIS 2019

Partiendo de una etapa de diagnóstica basada en la encuesta de necesidades de bienestar de los servidores públicos se define el Plan Anual de Bienestar Social para la vigencia 2019, el cual busca establecer prioridades y seleccionar alternativas de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional, así como en las políticas distritales y nacionales.

El diseño del Plan 2018 se realiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la entidad, derivadas de un diagnóstico previo; a continuación se describe la herramienta aplicada:

**FECHA DE APLICACIÓN:** Del 25 a 29 de Enero se dio el espacio para diligenciar la encuesta.

**METODOLOGÍA:** Se envió un formulario en línea de selección múltiple con posibilidad de elegir varias opciones como respuesta finalizando con una pregunta abierta, en la cual se brinda el espacio para que los servidores hagan sus aportes al plan. Con la ayuda de los gestores de talento humano se socializa dicho formulario a los funcionarios de la entidad.

**TIPO DE INSTRUMENTO:** Formulario que indaga componentes del Plan de Bienestar, información personal y de su núcleo familiar, información sobre vivienda y temas de felicidad laboral.

**ARTÍCULO 2.2.10.6** Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).



**POBLACIÓN OBJETO:** Servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Integración Social.

**ENCUESTAS RESPONDIDAS:** En total ochocientos cincuenta y seis (**856**) servidores dieron respuesta a la encuesta de necesidades de Bienestar aplicada en línea, de un total de mil ochocientos cuarenta y nueve (**1.849**) servidores públicos, lo cual equivale a un cuarenta y seis por ciento (**46%**) del talento humano vinculado en planta de la SDIS.

CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD
973	63	813



## 4. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Asistir y participar activamente de las actividades de Bienestar programadas por la subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.
- Retroalimentar cada una de las actividades de Bienestar de acuerdo al procedimiento establecido para ello (Encuesta de necesidades y encuesta de satisfacción)
- Dar cumplimiento a los itinerarios programados como son horarios, sitios, etc., para garantizar el desarrollo normal de las actividades programadas.
- En el desarrollo de las actividades fomentar los valores institucionales (probidad, participación y compromiso, entre otros).
- Durante el desarrollo de las actividades programadas no incurrir en conductas inapropiadas. (Consumo alcohol, generar mal ambiente, inadecuado uso de recursos)

# 5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Además de la verificación de la asistencia a las actividades Vs. Inscritos, también se tienen dos (2) indicadores con los cuales se evalúan las actividades, así:

## INDICADOR DE CALIDAD:

- ✓ Un primer indicador donde se evalúa el nivel de satisfacción de los funcionarios Vs. Las actividades ejecutadas.

# Funcionarios con nivel de satisfacción por encima del 80%

---

# Funcionarios que diligencian la encuesta de satisfacción.

## INDICADOR DE COBERTURA:

- ✓ Un segundo indicador que mide la participación de las diferentes unidades operativas de la SDIS en el programa de Bienestar Social, con el fin de aumentar la cobertura.

# Unidades operativas Participantes

---

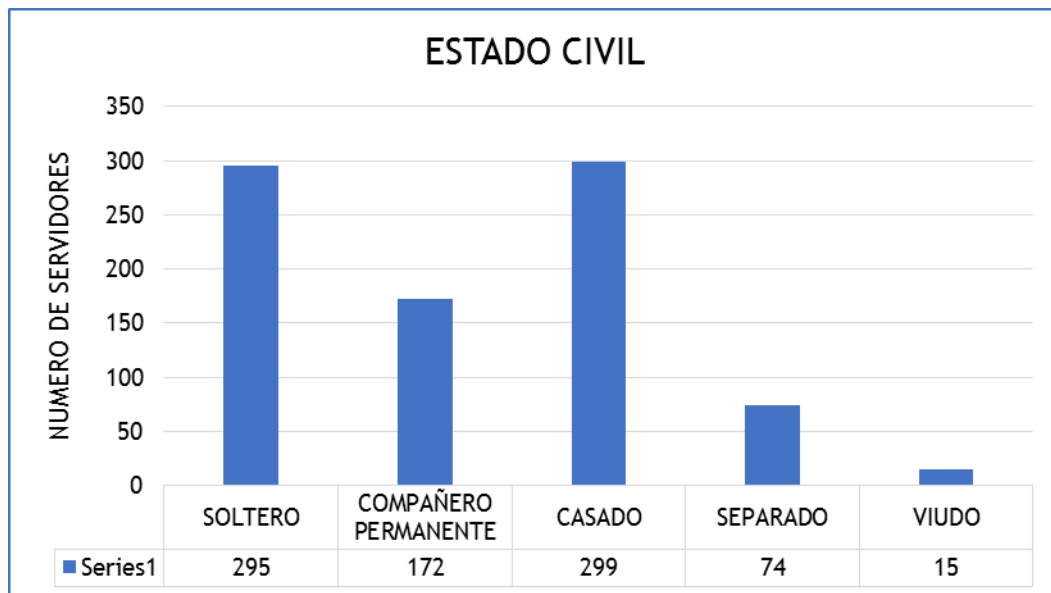
# Total unidades operativas de la SDIS.



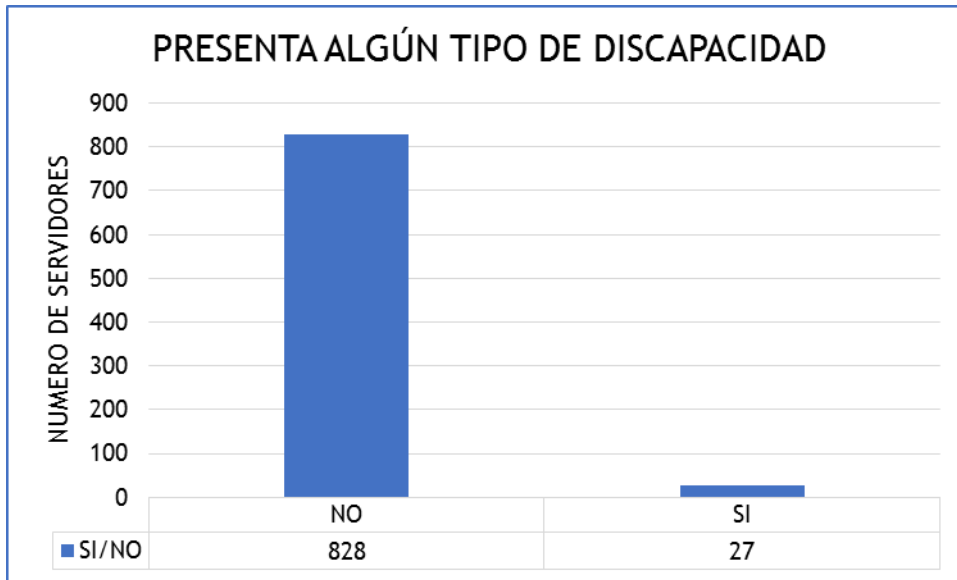
# 6. RESULTADOS ENCUESTA

## DATOS PERSONALES Y NUCLEO FAMILIAR

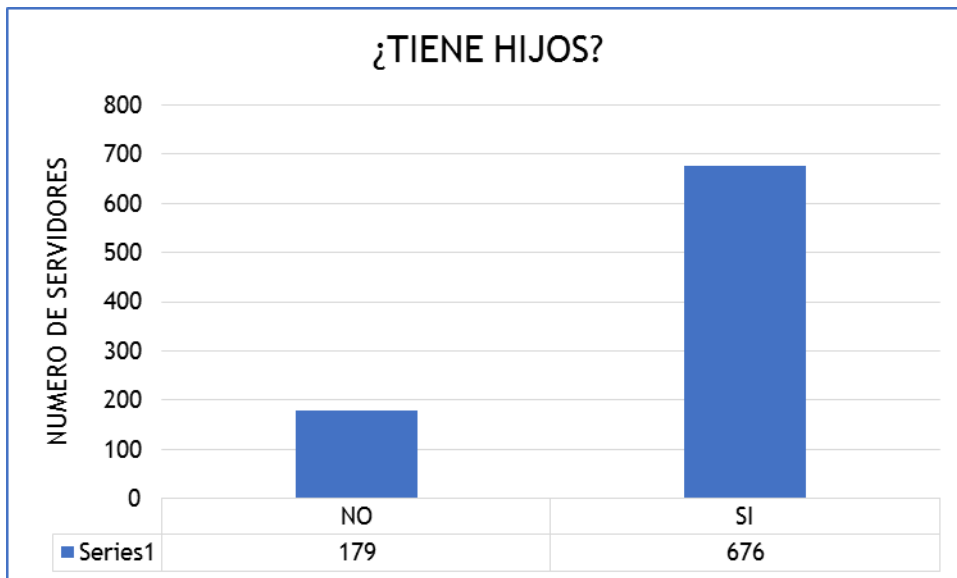
Al indagar sobre los datos enunciados, con la muestra podemos darnos una idea sobre la conformación de la familia, el estado civil de los funcionarios, tipos de discapacidades, número de hijos, edades de los hijos y la presencia de mascotas en el hogar, para realizar actividades que abarquen el grupo familiar, así:



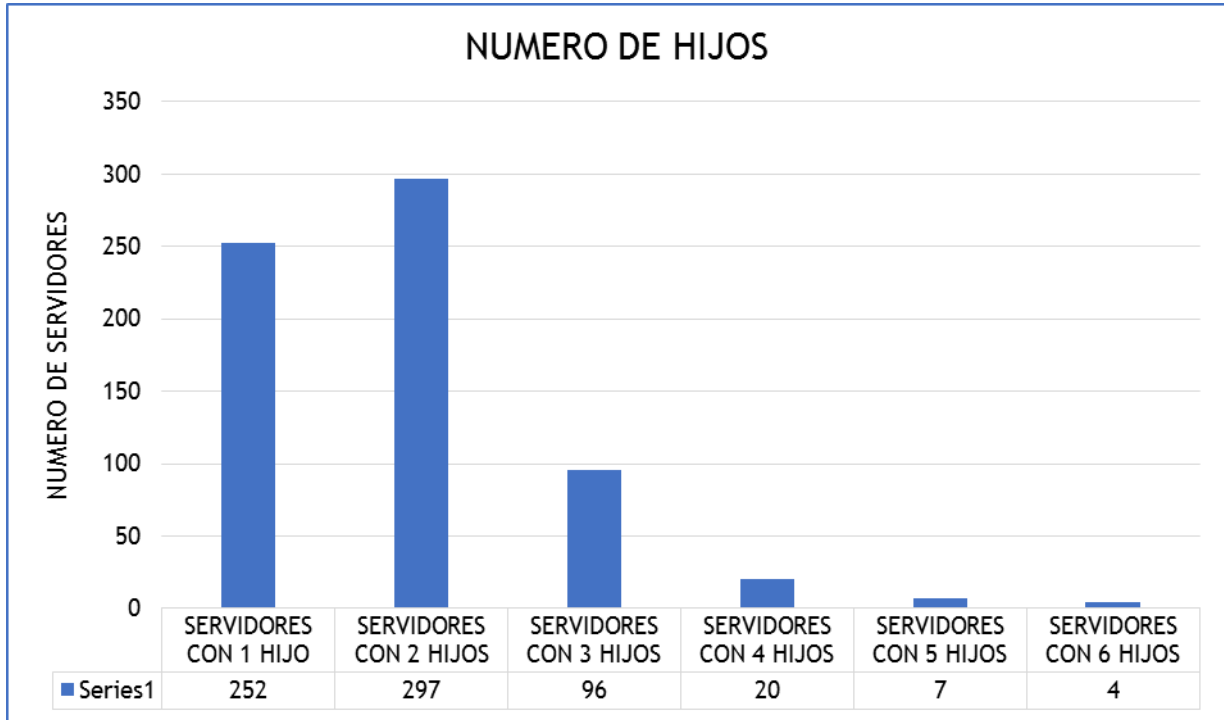
El estado civil de la muestra, arroja que el (35%) de los funcionarios están casados, el (35%) son solteros, un (20%) en unión libre y separados y viudos un (11%).



De la muestra (27) funcionarios tienen algún tipo de discapacidad equivalente a un (3,2%).

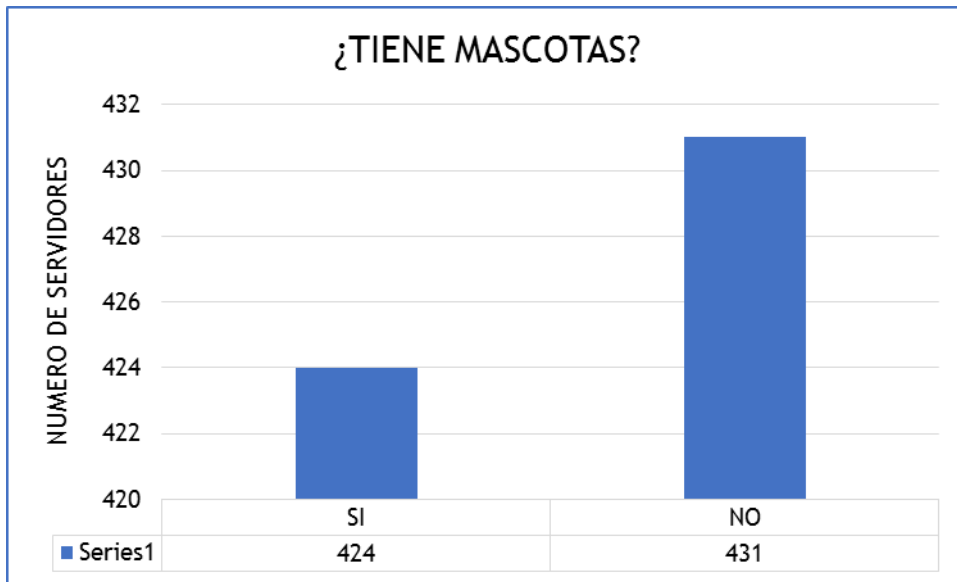


De la muestra el (79%) tienen hijos y el (21%) no tiene.



La muestra arroja que de los (676) funcionarios con hijos, más de tres hijos tendría el (19%) y entre 1 y 2 hijos el (81%).

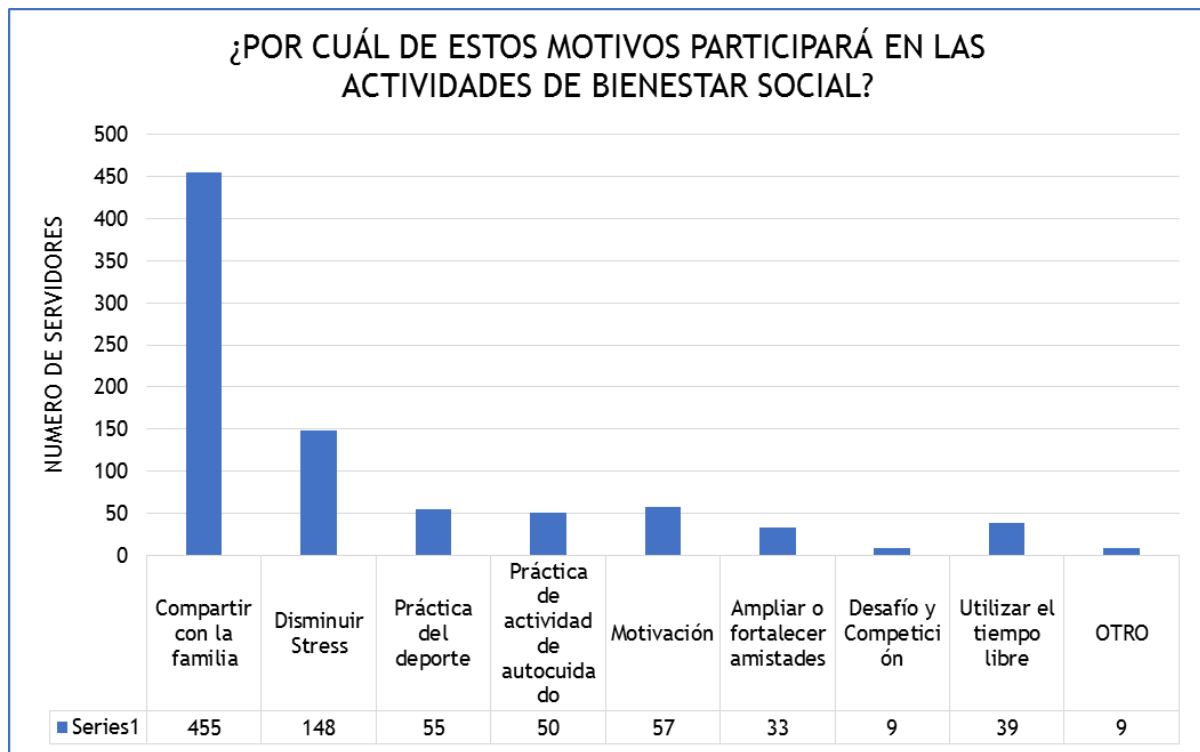
SERVIDORES CON 1 HIJO	37%
SERVIDORES CON 2 HIJOS	44%
SERVIDORES CON 3 HIJOS	14%
SERVIDORES CON 4 HIJOS	3%
SERVIDORES CON 5 HIJOS	1%
SERVIDORES CON 6 HIJOS	1%



Hoy en día las mascotas juegan un papel importante dentro de la familia en este caso la muestra arroja que el (50%) tiene una mascota y el (96%) de las mascotas so perros y gatos.

## INFORMACION SOBRE PARTICIPACION EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Esta información nos puede ayudar a crear mejores estrategias para mejorar la comunicación con los funcionarios de la entidad y/o optimizar las líneas ya existentes.



De la muestra el de mayor importancia está el de compartir con la familia con un (53%), el cual muestra coherencia con la participación de los funcionarios en compañía de su familia.

Razones por las cuales se puede inferir que no están participando de las actividades, la de mayor respuesta esta ubicación de las actividades con un (32%) seguida de un (28%) que las actividades no son de su gusto.

Los medios por donde se enteraron los funcionarios principalmente, está el correo institucional con un (50%), seguido del gestor de talento humano con un (35%). Estos mismos canales de comunicación son los que los funcionarios recomiendan seguir utilizando en la entidad.

# 7. EJE ELABORACION PLAN DE BIENESTAR

En el marco de la normatividad vigente, la asignación presupuestal para la vigencia, las directrices establecidas al interior de la SDIS y las necesidades evidenciadas dentro de la encuesta, se construye el Plan de Acción de Bienestar para la vigencia 2019.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano mediante el Programa de Bienestar Social e Incentivos busca ofrecer a los servidores actividades que en calidad y cobertura atiendan las necesidades identificadas en los ámbitos **deportivo, recreativo, cultural, formativo y social**, respondiendo a las expectativas de los funcionarios de la entidad a partir de los resultados arrojados por la Encuesta 2019.

Dentro de cada componente se busca:

**Componente Deportivo Promover** el bienestar físico y emocional, potencializando las habilidades deportivas en marco de la sana competencia, promoviendo además el equilibrio entre las diferentes áreas de desempeño, destacando el autocuidado y haciendo énfasis en el adecuado uso del tiempo libre, buscando fortalecer el estado físico y mental de los servidores de la Secretaría Distrital de Integración Social.

**Componente Recreativo.** Encaminado a generar espacios de integración y sana diversión entre los servidores, llegando a sus familias, fortaleciendo así los vínculos relacionales y propiciando espacios de desarrollo y aprendizaje social en el compartir que posibilita cada actividad de esparcimiento atendiendo a una de las necesidades fundamentales para el ser humano a nivel axiológico, como es el ocio y la participación.

**Componente Cultural.** Posibilita la participación de los servidores de la entidad en actividades artísticas, lúdicas y culturales que son medio para el desarrollo humano y la integración social, promoviendo alegría, sensibilidad artística y



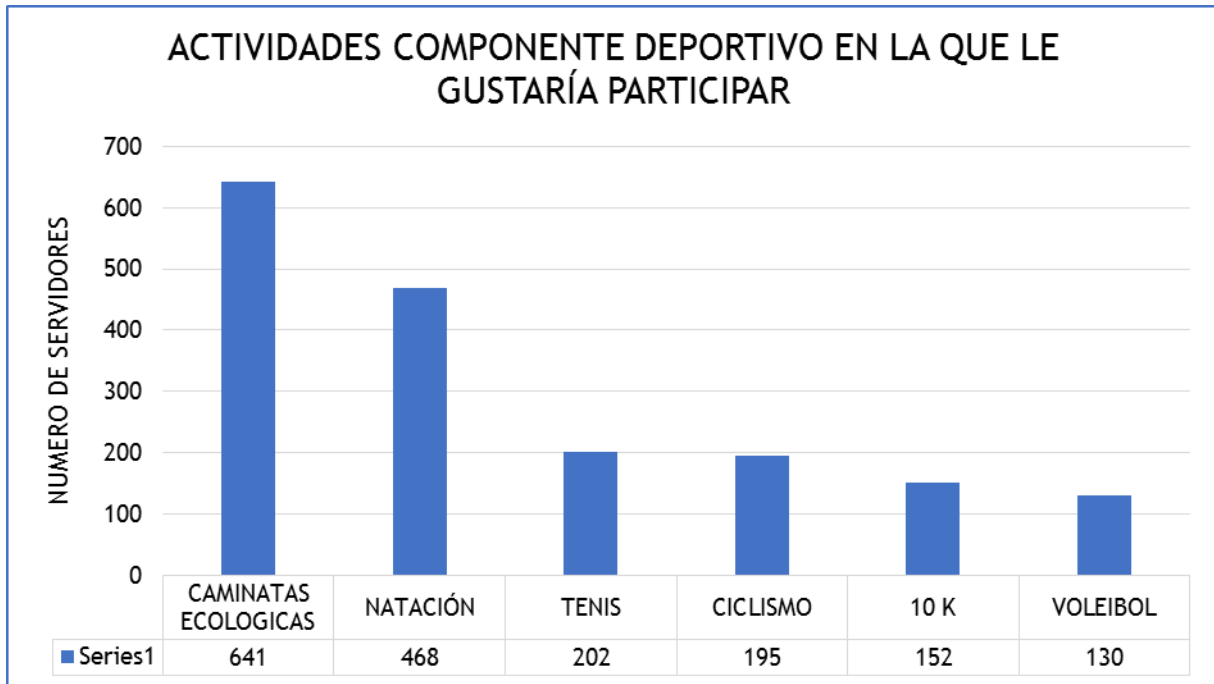
valoración de la belleza y la estética representada en expresiones artístico-culturales inmersas en cada una de las actividades de este componente.

**Componente Formativo.** El cual busca promover espacios para el desarrollo de talentos y habilidades de los servidores a través de actividades relacionadas con arte y artesanías u otras modalidades de expresiones artísticas, en marco de capacitación informal, que conlleve al bienestar del servidor. Igualmente se incluyen actividades dentro de este componente que permitan la reflexión tanto individual como en familia, en torno a temas como la comunicación efectiva, convivencia armónica, comprensión de diferencias y afinidades, permitiendo la adquisición de herramientas para mejorar pautas de convivencia en las relaciones interpersonales, todas estas aplicables en cualquier ámbito en que se desenvuelva el servidor. Dentro de este componente también encontramos la actividad cine foros con la cual queremos crear un espacio donde se traten temas de equidad de género.

**Componente Social.** Pretende incentivar la motivación, el sentido de pertenencia institucional y reconocimiento de los servidores. En este componente encontramos un grupo de actividades de gran relevancia para los servidores públicos y sus familias, que atienden a necesidades axiológicas tan importantes como la identidad y la creación. En cuanto al Plan de Incentivos y Estímulos 2019 es de anotar que se encuentra enmarcado dentro de los objetivos de bienestar social laboral de la entidad y en cabeza de la Comisión de Personal de la SDIS en donde se definen año tras año sus criterios y se orienta su diseño. Dicho plan se encuentra en construcción, en marco de las disposiciones legales vigentes y podrá ser consultado por los medios de comunicación institucionales tan pronto se apruebe y adopte formalmente.

## RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES POR COMPONENTES.

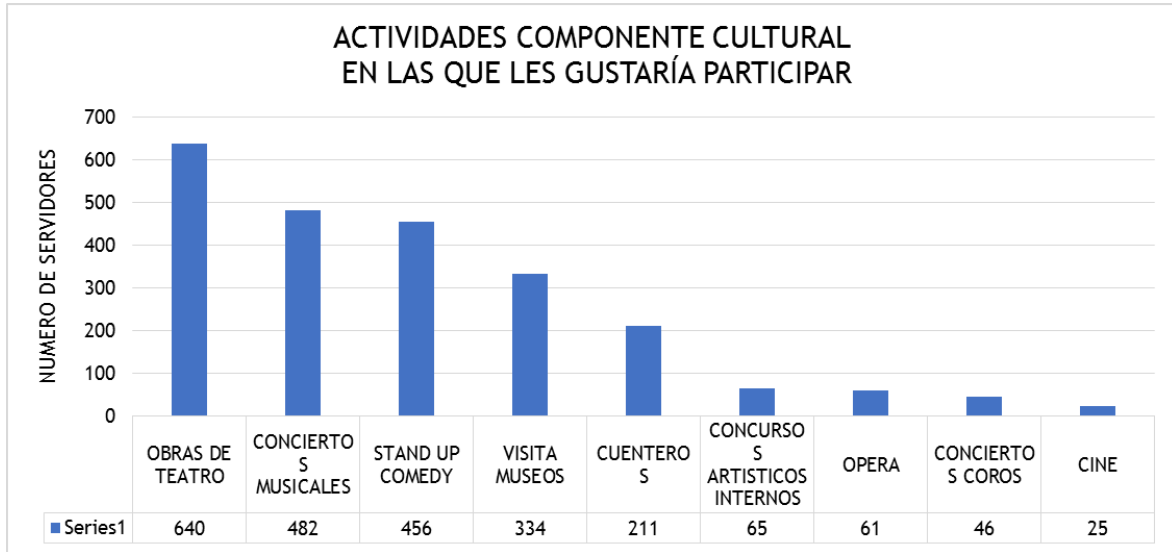
### COMPONENTE DEPORTIVO



En este componente aparece en las caminatas ecológicas en primer lugar con un (33%), seguido de la disciplina deportiva Natación con un (24%), actividad que se buscara incorporar en las olimpiadas SDIS 2019.



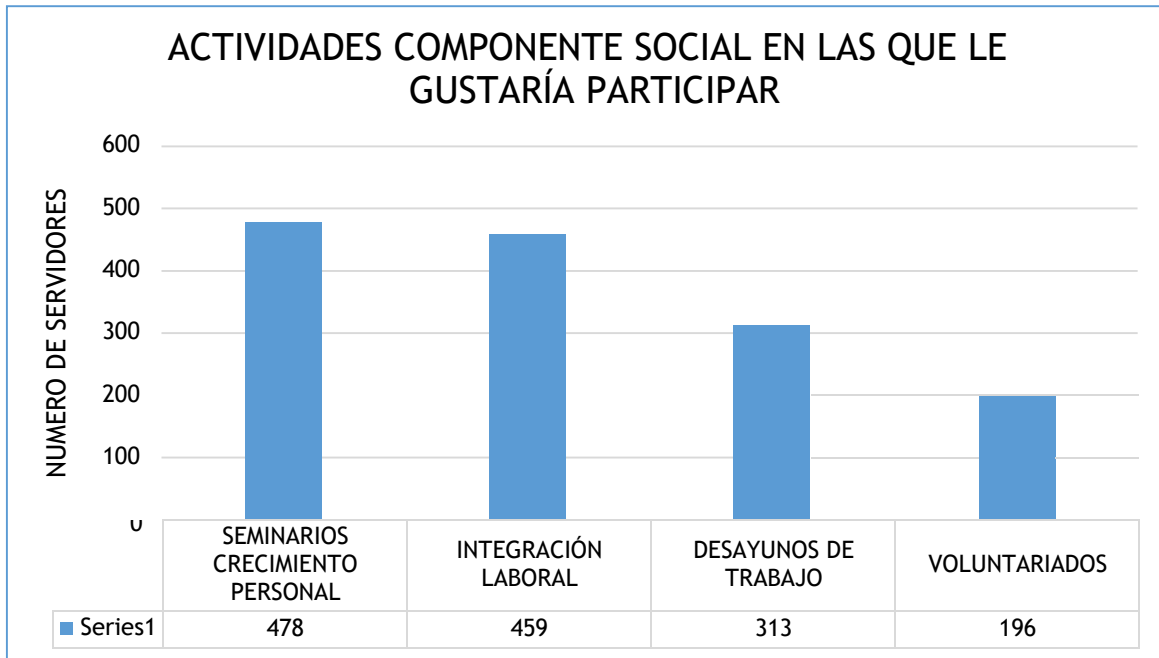
## COMPONENTE CULTURAL



Con un (28%) de favorabilidad las obras de teatro es la actividad de mayor solicitud, seguida de los conciertos y stand up comedy con un (21%) y (20%) respectivamente.



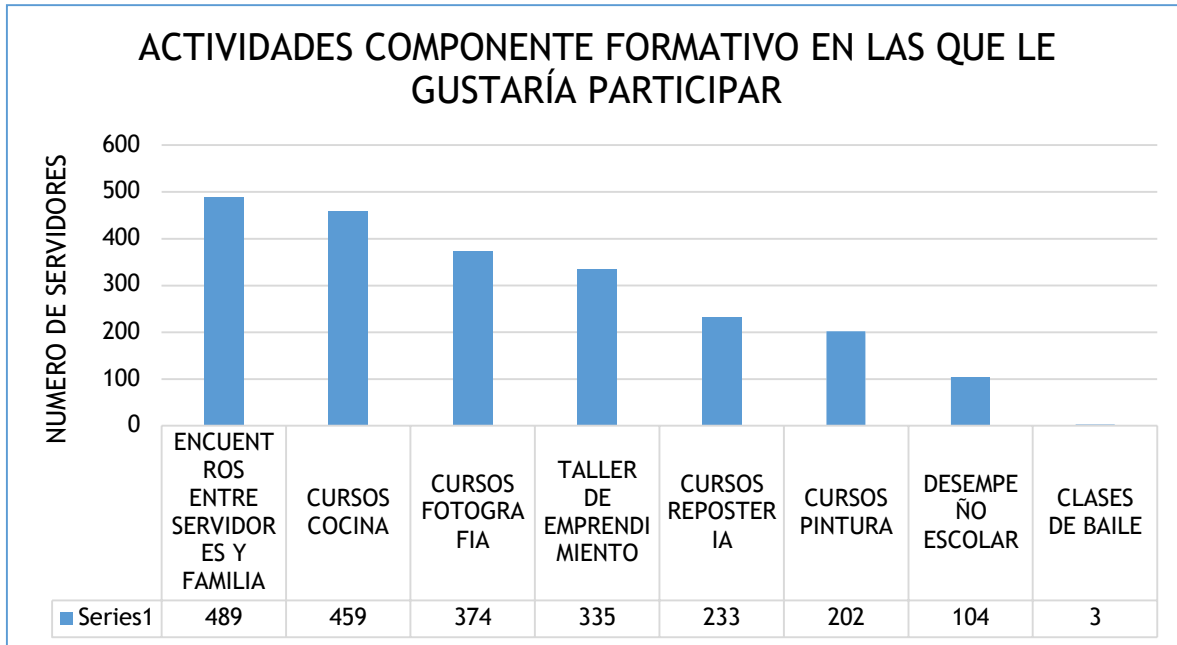
## COMPONENTE SOCIAL



Según la muestra, los seminarios de crecimiento personal y actividades de integración laboral con un (33%) y (32%) respectivamente, son las actividades de mayor acogida por parte de los servidores que diligenciaron la encuesta.



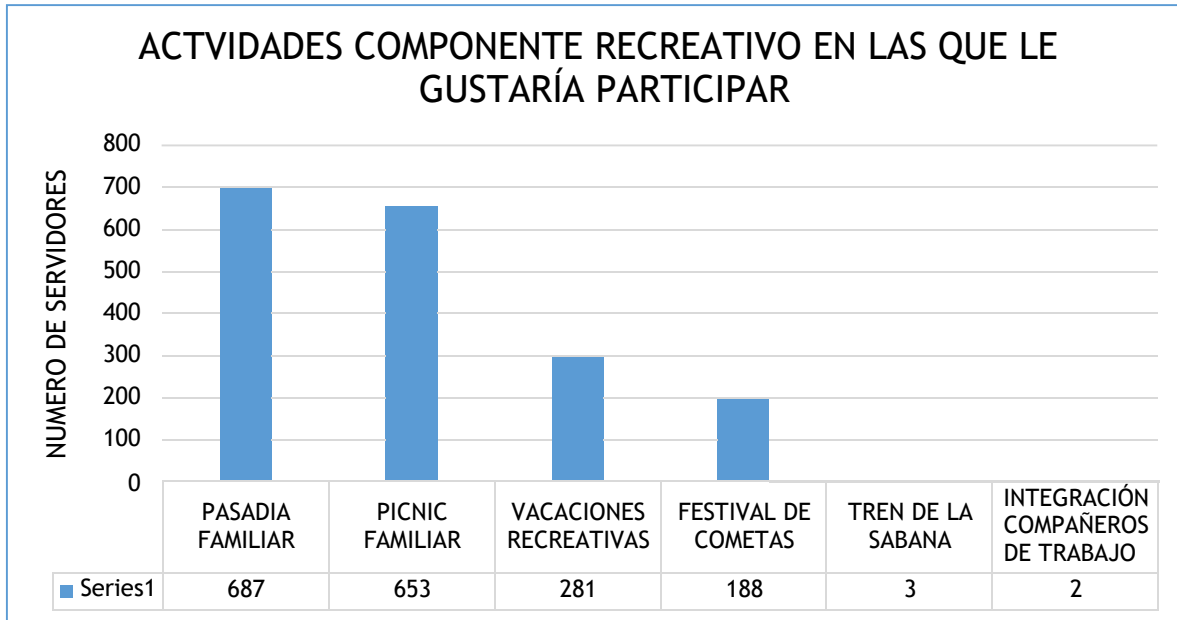
## COMPONENTE FORMATIVO



La actividad encuentro servidores familia con un (22%) y cursos de cocina y fotografía con (38%) son las actividades de mayor acogida dentro de este componente.



## COMPONENTE RECREATIVO

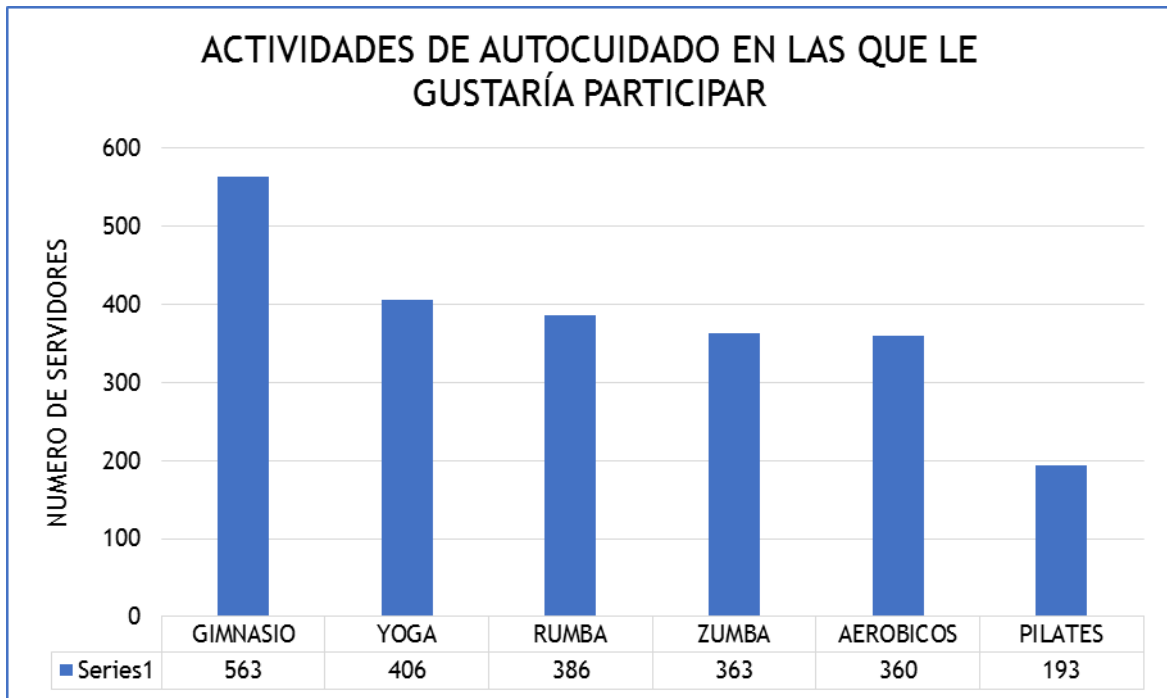


Los pasadías familiares, picnic familiar y vacaciones recreativas son respectivamente con (37%), (35%) y (15%) las actividades de mayor gusto.





**OTROS RESULTADOS DIRIGIDOS A INDAGAR SOBRE ACTIVIDADES QUE PROPICIEN EL BIENESTAR HUMANO DENTRO DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD ESTAN:**



Actividades como gimnasio, yoga y rumba aeróbica son las de mayor aprobación por los funcionarios; se buscará llegar a los servidores con estas actividades mediante la realización de convenios comerciales.

## RESULTADO ENCUESTA DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO DESDE LA FELICIDAD EN SU VIDA PERSONAL Y LABORAL

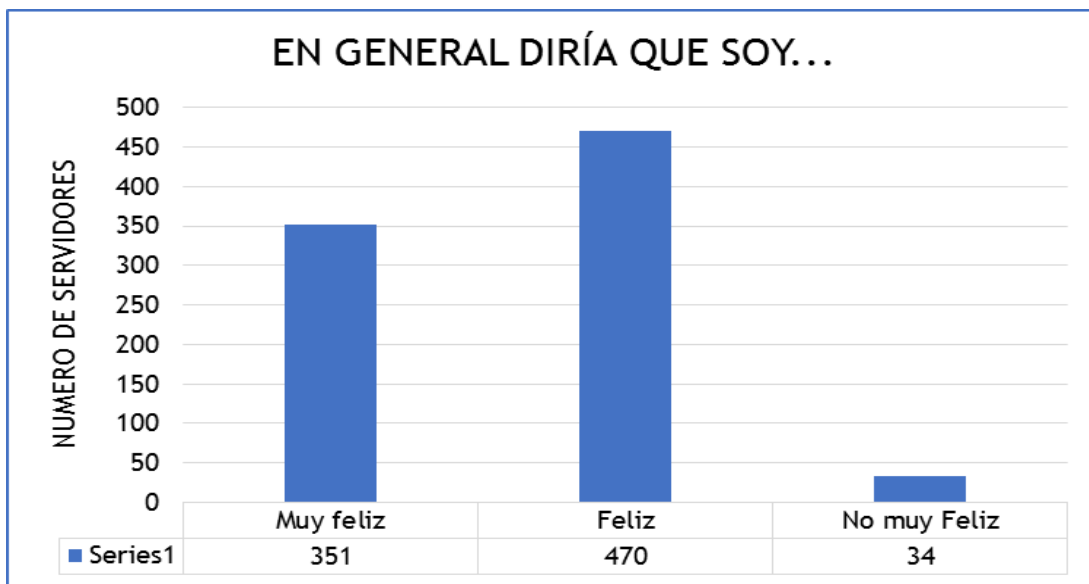
Dentro de la encuesta de necesidades de bienestar se dio lugar a algunas preguntas, con el objetivo de indagar más allá de la vida laboral, espacios alternativos de esparcimiento y en general el sentir respecto a las actividades cotidianas de la vida que lo hacen sentirse feliz, así:



El resultado de la encuesta demuestra que la familia para el (97%) de los funcionarios es el más importante eje sobre el que rige su felicidad, demostrando así que actividades como días solares, olimpiadas, entre otras actividades, son las de mayor preferencia ya que pueden participar de una u otra manera su núcleo familiar. Para el siguiente grupo de la muestra que el trabajo es otro de los ejes importante en los cuales los funcionarios son felices, llevándonos a articularnos desde el área de Bienestar, con otras dependencias para visibilizar oportunidades



de mejora en la vida laboral, llama la atención que en tercer lugar esté el tema relacionado con ayudar a los demás, donde podríamos generar actividades que rescaten este ítem y poder lograr fomentar aún más la idea de servicio, sobre todo en nuestra Entidad, como por ejemplo a través de actividades de voluntariados dentro de nuestros centros.



Con un (96%) la encuesta demuestra en general que las personas son felices, sin tener en cuenta otro elemento.

Dentro del marco normativo, con el fin de otorgar y mantener estados de felicidad y calidad en el clima laboral, la entidad hace partícipes a los funcionarios de los programas establecidos por mandato y así mismo generar compromisos de la siguiente manera:

- **Preparación a Pre-pensionados:**

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 262 Literal c) de la Ley 100 de 1993 y la ley 797 de 2003, se debe preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, implementando y fortaleciendo la cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio de retiro laboral asistido, , de su nuevo rol de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre, por medio de actividades como:

- Realización Taller de vida para Pre-pensionados
- Asesoría Jurídica permanente, en pensión para Pre-pensionados.

- **Tarjetas virtuales**

- **Por cumpleaños:**

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de generar cercanía ente los funcionarios y la entidad en torno a este día tan especial, con un mensaje personalizado.

- **Por fechas especiales**

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

- **Avisos de fallecimiento**

Con un mensaje de solidaridad, la Secretaria Distrital de Integración Social, quiere estar presente en el momento de la pérdida de un ser querido de nuestros funcionarios.

- **Apoyo Educativo**

La administración destinara CIEN MILLONES DE PESOS (\$100.000.000), del presupuesto aprobado en el rubro de bienestar social e incentivos para la vigencia 2019, destinados a la creación de un programa de apoyos educativos dirigido a los hijos de los servidores de la SDIS hasta los 25 años, el cual abarcará estudios de educación superior (técnicos, tecnológicos, profesionales y de postgrado) y para hijos con discapacidad de acuerdo a la tipología de la misma.

- **Permiso 6 Agosto.**

La administración concederá un día de permiso remunerado a los funcionarios que laboren por turnos el día seis (6) de agosto, siempre y cuando este se encuentre calendado el día hábil. El permiso remunerado deberá tomarse dentro del mes siguiente de la fecha señalada, previa concertación con el jefe inmediato.

- **Día de descanso para personal que ejerza funciones pedagógicas**

La administración de la Secretaria Distrital de Integración Social, concederá un día de descanso a los servidores que ejerzan funciones pedagógicas en las unidades operativas de la Subdirección para la infancia de la Entidad y para las demás unidades operativas de la Secretaria Distrital de Integración Social, en concordancia con el día que otorgue la Secretaria de Educación. Los jefes inmediatos otorgaran en el mes de mayo el disfrute de este día de permiso remunerado para el personal señalado anteriormente.

- **Jornada especial mujeres embarazadas**

Con el objetivo de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto, las servidoras en este estado que así lo requieran, podrán establecer con sus jefes inmediatos un horario flexible especial en virtud de los cuales puedan salir treinta (30) minutos antes de finalizar su jornada laboral.

Este beneficio debe ser remitido por escrito a la Dirección de Talento Humano, indicando las fechas establecidas, las cuales no podrán superar

- **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 visto bueno del jefe inmediato con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

- **Permiso 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.

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.

- **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.

- **Incentivo del uso de la bicicleta:**

En cumplimiento del Artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y a la Resolución 028 del 2018, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en Integración Social, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:



1. Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
2. El servidor(as) deberá certificar a su superior inmediato quien a su vez solicitara al área de talento humano autorización para el disfrute de dicho incentivo.
3. Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
4. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
5. Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.

- **Día 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 con la que cuentan los empleados. 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, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

- **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 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, dicha concertación debe ser enviada por escrito a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano.

- **Tiempopreciado con los bebés:**

Se concederá a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el

disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo(a) cumpla su primer año de edad.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, garantizando de todos modos la adecuada prestación del servicio.

- **Sala de la familia lactante:**

La secretaria de integración social cuenta con una sala de lactancia, ubicada en el piso 19 del nivel central, en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, 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.

- **Tiempo 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 Secretaria Distrital de Integración Social, consistente en turnos de descanso durante los periodos de Semana Santa, Navidad y Fin de Año, 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 en todo caso la continuidad y no afectación en la prestación del servicio, su aplicación dependerá de las necesidades del trabajador y de la Secretaria.

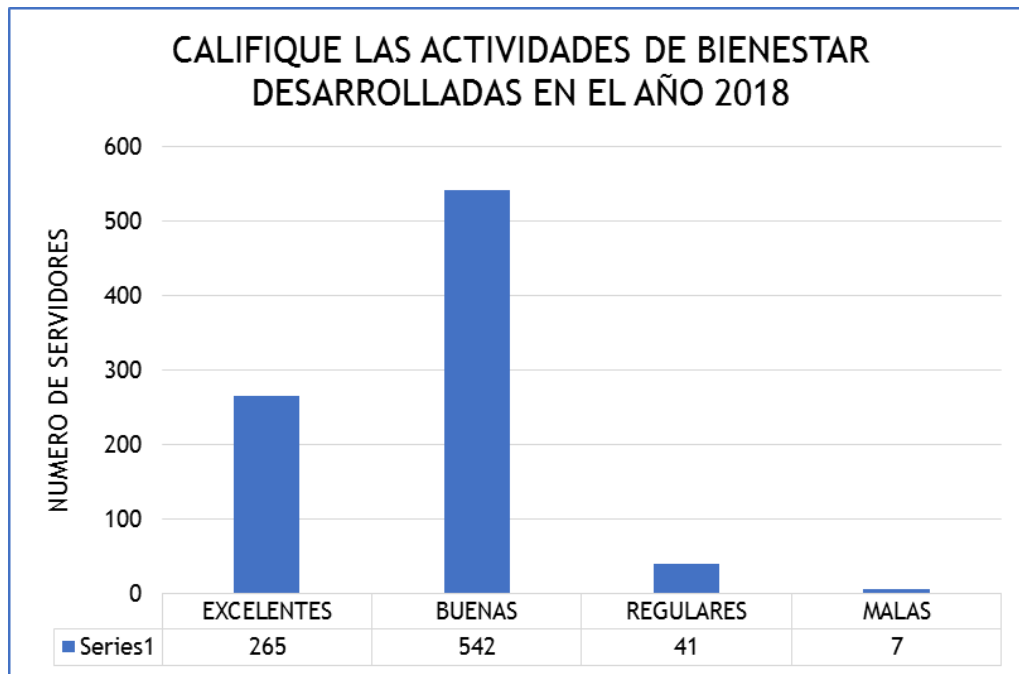
- **Servicio de Comedores**

La Secretaria Distrital de Integración Social tiene habilitado en los pisos 6, 12, 20 y 24 del nivel central, comedores para que los servidores puedan contar con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos dentro de la jornada laboral.



## 8. RETROALIMENTACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2018

En la parte final de la Encuesta, se incluyó un espacio para que los servidores expresaran su opinión sobre las actividades realizadas en la vigencia 2018, siendo evaluado en un (94%) positivamente, entre excelente y bueno.



## 9. SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

En la encuesta se abrió un espacio para que los funcionarios manifestaron sus sugerencias y propuestas, de las cuales se resaltan las más mencionadas, así:

- Tener en cuenta otras actividades que no solo sean para servidores con hijos y pareja
  - Dar continuidad a los procesos que se han iniciado, tales como el grupo de danzas y coro musical entre otros.
  - Que las disciplinas deportivas como el baloncesto sean mixtas.
  - Mayor número de capacitaciones para el bienestar personal, como manejo de stress o talleres de autocuidado, autoconocimiento, inteligencia emocional.
  - Tener en cuenta hijos mayores de edad.
  - Implementar actividades como funciones de cine, visitas a parques de diversiones y/o atracciones mecánicas y espacios para picnic.
  - Considerar la participación de varios miembros del grupo familiar.
  - Opciones de caminatas ecológicas y senderismo.
  - Programar actividades de bienestar los días domingo para que quienes estudian los días sábados puedan participar.
  - Que las disciplinas, actividades, talleres o cursos que se realicen tengan secuencia todo el año con el fin de lograr cambios o impactos positivos en la calidad de vida del funcionario.
- 
- Realizar mayor número de actividades encaminadas a fortalecer la unión familiar
  - Realizar encuentros de equipos de trabajo, estimulando las relaciones de los equipos laborales, fortaleciendo el bienestar del empleado.
  - Realizar actividades encaminadas al bienestar de funcionarios solteros y sin hijos.
  - Marcar diferencias entre actividades de integración laboral e integración familiar.
  - Realizar actividades de encuentro de solos y solas



- Tener reglas claras y anticipadas dentro de las en las actividades que implican competencia y premiación, sin lugar a modificaciones de última hora.
- Desarrollar actividades de integración por subdirecciones entre contratistas y funcionarios de planta (amor amistad, cierre año, cumpleaños)
- Tener en cuenta a las personas que trabajan en turnos rotativos para que puedan participar de las actividades de bienestar.
- Tener en cuenta las nuevas formas de familia, (familias diversas) las familias con hijos en condición de discapacidad o tratamientos médicos especiales.
- Que los bonos de navidad deberían darlos para los hijos menores de 18 años y aportar así fuera un porcentaje, auxilio de estudio para la universidad de los hijos.
- Diversificar las actividades y que se realicen con tiempos prudentiales para poder participar.
- Tener en cuenta a los hijos mayores de 13 años y en algunas oportunidades a los contratistas.
- Determinar mecanismos que permitan otorgar un día para disfrutar en compañía de la familia, previo acuerdos de reposición y/o compensación de tiempo.



# 10. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL SDIS 2019

Las actividades del Plan de Bienestar 2019 constituyen una estrategia de apoyo en el mantenimiento y mejora permanente de las condiciones de trabajo y el equilibrio en las áreas de desempeño, aportando a la mitigación de peligro de orden psicosocial, favoreciendo el desarrollo integral de nuestras servidores públicos y sus familias y por ende la atención de sus necesidades a nivel de bienestar social laboral.

Las actividades estructuradas en el Plan Anual de Bienestar 2019 buscan cumplir los objetivos propuestos para la presente vigencia y propenden por una activa participación del servidor y sus familias en los eventos, afianzando los valores institucionales que generen actitudes favorables frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la función social de la entidad.

A continuación el cronograma de actividades propuestas para la vigencia 2019, así:



CRONOGRAMA ACTIVIDADES 2019													
No.	COMPONENTE	ACTIVIDAD A REALIZAR - BIENES Y/O SERVICIOS	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	CULTURAL	CINE - TEATRO -											
2	CULTURAL	CONMEMORACIONES ESP.											
3	DEPORTIVO	OLIMPIADAS SDIS 2018											
4	DEPORTIVO	CAMINATAS											
5	DEPORTIVO	ACONDICIONAMIENTO FISICO											
6	FORMATIVO	CURSOS NIÑOS											
7	FORMATIVO	INCENTIVO ESTUDIOS HIJOS											
7	FORMATIVO	SOLOS Y SOLAS											
8	RECREATIVO	DIA DE LOS NIÑOS											
9	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS JUNIO Y OCTUBRE											
10	RECREATIVO	DIA DE LA FAMILIA											
11	RECREATIVO	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO											
12	SOCIAL	EVENTO PREPENSIONADOS											
13	SOCIAL	VIERNES DE BIENESTAR											
14	SOCIAL	FERIAS DE SERVICIOS											
15	SOCIAL	EVENTO ENTREGA DE INCENTIVOS											
16	SOCIAL	INCENTIVOS											
17	SOCIAL	BONOS NAVIDEÑOS											