

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 1 de 22

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

FECHA DE APROBACIÓN

(Mediante Acta No. 03 del 23/01/2025 del Comité de Gestión y Desempeño con radicado No.20251700034923)

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL
CIUDADANO - GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 2 de 22

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Alineación Estratégica	4
3. Diagnóstico	5
4. Objetivo General	9
5. Objetivos Específicos	9
6. Vigencia	9
7. Beneficiarios	9
8. Responsables	10
9. Definiciones	10
10. LÍNEA DE ACCIÓN O COMPONENTE	10
11. Seguimiento	19
12. Instancia que aprueba	20
13. Croograma de actividades	20
14. Control de cambios	20-21
15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación	21-22

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 3 de 22

1. Introducción

La Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, como entidad pública del sector central, tiene la competencia de estructurar y desarrollar el programa de bienestar social e incentivos, dirigido a todas y todos los servidores de la entidad, así como también a sus familiares, es por ello, que el plan se encuentra soportado y fundamentado en el ordenamiento jurídico vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil, el plan estratégico institucional y las necesidades e intereses manifestados por las y los servidores.

Ahora bien, con base en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030, la cual ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral y el modelo de bienestar para la felicidad laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual se soporta por medio de 4 ejes: Conocimiento de las fortalezas propias, Estados mentales positivos, Propósito de vida y relaciones interpersonales.

La Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte configura el presente Plan de Bienestar e Incentivos como la herramienta que le apunta por medio de su cumplimiento a promover y fortalecer la calidad de vida de las y los servidores y sus familias, mejorar la cultura y clima organizacional, impactando así de manera positiva el crecimiento tanto profesional como personal de la y el servidor, teniendo en cuenta que el recurso humano es el corazón de la institución; logrando así, alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipo de trabajo, institucional) y por ello, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad y generando mayor motivación para el desarrollo de las actividades laborales diarias que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-02</p>
		<p>Fecha: 23/01/2025</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025</p>	<p>Versión: 3</p>
		<p>Página 4 de 22</p>

2. Alineación Estratégica

Misión:

Liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el centro de todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente.

Visión:

En el 2030, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte será reconocida como líder en la transformación cultural de la ciudad, con capacidad de adaptación a las dinámicas de la ciudad, la democracia cultural, la inclusión de la dimensión recreodeportiva y cultural, consolidando la internacionalización cultural y deportiva con la participación de creadores y gestores del sector, donde la cultura, el arte, el patrimonio, la recreación y el deporte seguirán siendo fundamentales en la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, forjando una ciudad más consciente, incluyente y cuidadora.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte se alinea con el **Objetivo Estratégico No. 3** “Generar una cultura inteligente institucional y sectorial, centrada en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y, la mejora continua de saberes, conocimientos y habilidades del talento humano de las entidades, para comprender las necesidades de la ciudadanía, adaptándose a las transformaciones de la sociedad para la toma de decisiones informadas, creativas e innovadoras”. Este objetivo está enmarcado dentro de la Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento, la cual se enfoca en el mejoramiento continua de las habilidades, competencias y desempeño de los servidores públicos como generador de conocimiento, apropiación, sentido de pertinencia y clima laboral, así como en la construcción y sostenibilidad de una cultura de aprendizaje institucional.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 5 de 22

3. Diagnóstico

La construcción y formulación del presente Plan de Bienestar e Incentivos tuvo en cuenta insumos de diagnóstico (encuesta enviada a la comunidad institucional) y se enmarca en el cumplimiento del siguiente marco normativo:

- **Constitución Política de Colombia Artículo 366.** Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.
- **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.”
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo 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, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos, Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios, Artículo 2.2.10.3, Artículo 2.2.10.4, Artículo 2.2.10.6, Artículo 2.2.10.7, Artículo 2.2.10.8, Artículo 2.2.10.9, Artículo 2.2.10.10, Artículo 2.2.10.11, Artículo 2.2.10.12, Artículo 2.2.10.13**

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 6 de 22

bienestar social. Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33, numerales 4 y 5: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y de 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.

- **Documento CONPES 2019 N7 - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019- 2030**

A través de la cual se busca gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar. Al ser la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte una entidad del nivel distrital, tiene como guía orientadora este documento para formular su Plan de Bienestar e Incentivos.

- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 - Función Pública.**

Por el cual, se busca promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

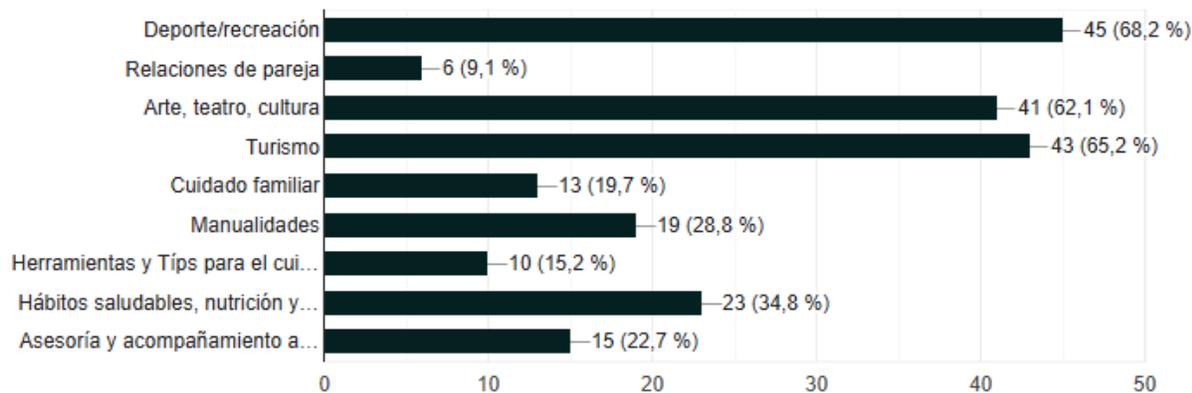
Ahora bien, en cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 20 Capítulo III, del Decreto Ley 1567 de 1998 y en concordancia con lo establecido en el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, diseñó y aplicó herramienta de medición y diagnóstico “Diagnóstico de planes 2025” a través de Google forms y así poder conocer tanto la opinión, las prioridades y las necesidades que tienen las y los servidores respecto a los planes para el 2025, la encuesta fue enviada de manera masiva a través de correo electrónico invitando a las y los servidores a diligenciar desde el 3 de diciembre, con fecha de cierre el 26 de diciembre 2024, alcanzando un total de 66 respuestas. Finalmente, se revisó la caracterización y número de la planta de personal vigente.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 7 de 22

3.1 Gráficos relevantes del Diagnóstico de planes 2025

Se obtuvieron las siguientes respuestas a la pregunta “*Por favor indique las tres (3) categorías que usted considere sean importantes incluir en el Plan de Bienestar 2025*”.

Gráfico No. 1. Categorías que las y los servidores consideras importantes para el Plan de Bienestar 2025

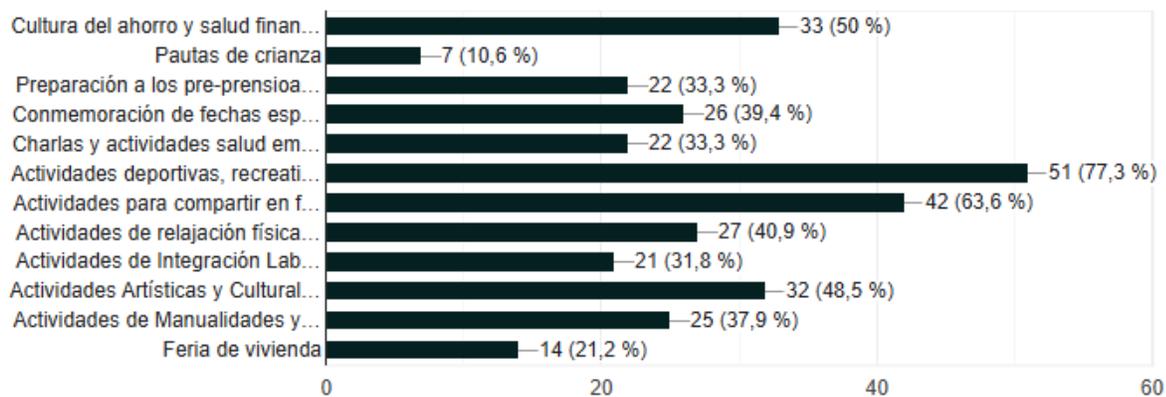


Fuente: Elaboración propia - GITGTH Diciembre de 2024

A la pregunta “*Señale las actividades que usted considera importantes sean contempladas para incluir dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2025*”, se obtuvieron los siguientes resultados:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 8 de 22

Gráfico No. 2. Actividades que las y los servidores consideran importantes para ser incluidas en el Plan de Bienestar 2025



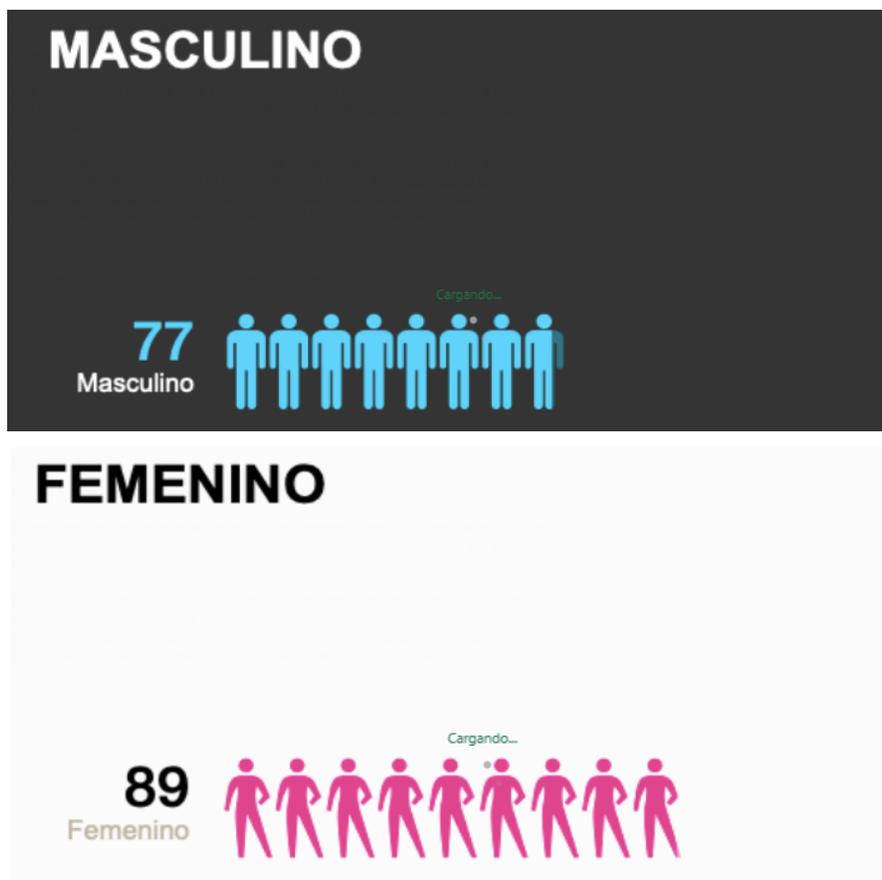
Fuente: Elaboración propia - GITGTH Diciembre de 2024

3.2 Caracterización de la planta de personal

Al 19 de diciembre de 2024, la planta de personal se encuentra compuesta por ciento sesenta y seis (166) servidoras y servidores:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 9 de 22

Gráfico No. 3. Género de las y los servidores de la SDCRD



Fuente: Elaboración propia - GITGTH Diciembre de 2024

Tabla No. 1. Nivel de empleo de las y los servidores de la SCRCD

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
19	7	106	2	32

Fuente: Elaboración propia - GITGTH Diciembre de 2024

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-02</p>
		<p>Fecha: 23/01/2025</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025</p>	<p>Versión: 3</p>
		<p>Página 10 de 22</p>

4. Objetivo General

Generar acciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales de la y el servidor de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y su núcleo familiar, con base en las actividades sociales, deportivas, recreativas y culturales.

5. Objetivos Específicos

- Incrementar el nivel de satisfacción laboral de la comunidad institucional fomentando un bienestar íntegro en las vidas de los funcionarios.
- Propender estrategias y procesos de acompañamiento a los servidores de la Entidad desde el momento de su ingreso, hasta su retiro de la misma, que den cumplimiento a las necesidades presentadas en materia de bienestar y propósito de vida.
- Fomentar espacios y actividades que incrementen la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y hábitos saludables.

6. Vigencia

El presente Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, tendrá vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

7. Beneficiarios

Las y los servidores de planta de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte

8. Responsables

Coordinador(a) del Grupo Interno de Gestión del Talento Humano

Profesional de bienestar - Grupo Interno de Gestión del Talento Humano

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 11 de 22

9. Definiciones

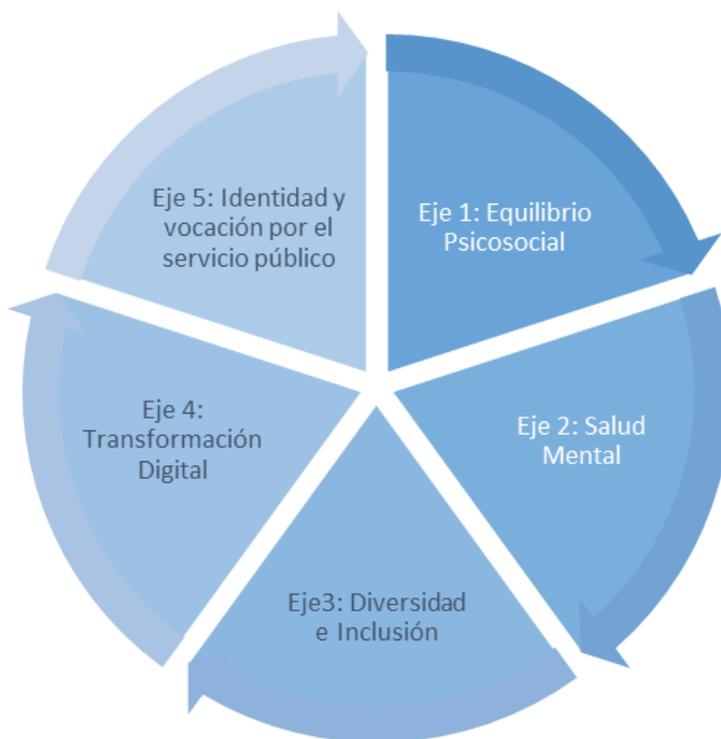
- **Participación:** Hace referencia al rol activo de los servidores en la construcción institucional en las diferentes etapas de la planificación, ejecución y seguimiento de los diferentes programas y actividades a desarrollar, así como el ejercicio del control y veeduría como mecanismos del desarrollo de la política.
- **Universalidad:** la Política de Bienestar Social Laboral se encuentra encaminada a la participación y beneficio de todas y todos las y los servidores independientemente de su forma de vinculación.
- **Integralidad:** La Política de Bienestar Social Laboral se articula con la Misión y Visión y apunta al cumplimiento del logro de metas y objetivos institucionales los cuales deben estar claros y definidos.
- **Eficiencia:** Siempre se propenderá por el aprovechamiento y la optimización de los recursos disponibles beneficiando a los servidores en el mayor número de campos y aspectos posibles, mediante la adecuada coordinación de esfuerzos y la optimización de los presupuestos.

10. LÍNEA DE ACCIÓN O COMPONENTE

Para cumplir el objetivo planteado en el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de la SDCRD, las actividades se enmarcarán en los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de Función Pública.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 12 de 22

Gráfico No. 4. Ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026



Fuente: Construcción propia a partir del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Los anteriores ejes se entienden, así:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial: Este eje aborda la adaptación laboral de los servidores públicos tras la pandemia de COVID-19, enfocándose en la adopción de herramientas que les permitan enfrentar los cambios y mantener su estabilidad laboral y emocional. Se compone de tres componentes clave:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 13 de 22

factores psicosociales, que incluyen actividades para prevenir riesgos laborales y promover el bienestar a través de iniciativas como eventos deportivos, culturales y el salario emocional; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, que busca proteger la dimensión personal y familiar mediante horarios flexibles, teletrabajo y la promoción de espacios para el compartir familiar; y calidad de vida laboral, orientado a mejorar las condiciones laborales, reconocer el desempeño de los servidores públicos y fortalecer sus habilidades mediante programas de incentivos, coaching y alianzas estratégicas. Estos componentes buscan crear un entorno laboral saludable, equilibrado y satisfactorio, favoreciendo el desarrollo integral de los servidores públicos.

Eje 2: Salud Mental: Éste se enfoca en promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, ayudándoles a gestionar el estrés relacionado con su trabajo y mantener un estado de bienestar general. Incluye la adopción de hábitos de vida saludables como actividad física, nutrición adecuada, prevención del consumo de tabaco y alcohol, y el mantenimiento de un peso saludable. Además, aborda la higiene mental o psicológica, proporcionando estrategias como acompañamiento profesional en temas de salud mental, prevención de conductas suicidas, manejo del estrés, y el síndrome de agotamiento laboral (burnout). También promueve programas de mindfulness y autocuidado, como la importancia de una alimentación equilibrada y el descanso adecuado. En cuanto a la prevención de nuevos riesgos a la salud, se implementan campañas para prevenir el sedentarismo, reducir la ansiedad y depresión, y fomentar el uso de tecnologías como la telemedicina. Este eje busca mejorar el bienestar integral de los servidores públicos a través de diversas iniciativas de apoyo emocional y físico.

Eje 3: Diversidad e inclusión: Con este eje se busca promover la diversidad, inclusión y equidad en el ámbito laboral de las entidades públicas, así como en la prevención, atención y protección contra todas las formas de violencia y discriminación. Incluye el fomento de un entorno inclusivo mediante talleres y charlas que sensibilicen sobre la importancia de la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, con especial énfasis en grupos racializados, étnicos, mujeres, personas con discapacidad, jóvenes y población LGBTIQ+. También aborda la prevención y protección contra el acoso laboral, acoso sexual,

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 14 de 22

violencia de género y cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otras causas, implementando protocolos y medidas de protección, así como promoviendo la capacitación en estas temáticas a través de cursos y diplomados. Este enfoque busca crear un ambiente laboral seguro, diverso y respetuoso para todos los servidores públicos.

Eje 4: Transformación Digital: Este eje se centra en las transformaciones impulsadas por la Cuarta Revolución Industrial y aceleradas por la pandemia de COVID-19, que permiten a las entidades públicas convertirse en organizaciones inteligentes mediante el uso de tecnología y herramientas digitales. Estas innovaciones facilitan la gestión del bienestar de las servidoras y los servidores públicos al agilizar procesos, mejorar la comunicación y permitir una mayor recolección de información para tomar decisiones más efectivas. Los componentes de este eje incluyen la creación de una cultura digital para facilitar la gestión del trabajo y la flexibilidad laboral mediante herramientas digitales; el uso de analítica de datos para mejorar la toma de decisiones sobre bienestar a través de la recopilación de información relevante; y la creación de ecosistemas digitales que optimizan la organización del trabajo, el acceso a información y la comunicación interna, mejorando así la eficiencia y el bienestar de los servidores públicos.

Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público: Este eje busca fomentar en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, promoviendo la interiorización de los valores del Código de Integridad y los principios de la función pública establecidos en la Ley 909 de 2004. Las acciones incluyen la implementación de estrategias de comunicación, campañas para promover los valores de la función pública, y actividades que reconozcan el cumplimiento de objetivos. Además, se busca desarrollar el compromiso de los servidores públicos con la misión y visión de la entidad, promoviendo la mejora continua, el trabajo colaborativo y el respeto tanto dentro como fuera del ámbito laboral. También se promueven actividades de voluntariado, team building y reflexión para fortalecer la identidad y el orgullo de ser servidor público, y se fomentan espacios de retroalimentación para mejorar la productividad y el bienestar organizacional.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 15 de 22

Así mismo, alineado al propósito de vida y a los reconocimientos que la entidad le otorga a las y los servidores, se hace necesario detallar los incentivos no pecuniarios, los cuales se constituyen como estímulos representados en actividades y en disfrute de días para compartir en familia, producto de fechas especiales, reconocimientos, y/o descansos compensados según lineamientos internos.

Gráfico No. 5. Sistema de Estímulos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-02</p>
		<p>Fecha: 23/01/2025</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025</p>	<p>Versión: 3</p>
		<p>Página 17 de 22</p>

- **Día de la familia. Artículo 3°. de la Ley No. 1857 de 2017**, "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
- **Horarios flexibles para empleados públicos.** Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017, debe ser autorizado por la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- **Horarios escalonados para empleados públicos**, por medio de la resolución 560 de 2023, se establecen los horarios laborables escalonados, entendidos como alternativas de horario de inicio y terminación de la jornada laboral ordinaria, para los/as servidores/as de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de conformidad con opciones de inicio de la jornada laboral.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante.** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte.
- **Reuniones Escolares.** En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la Entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- **Tarde de Juego.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se otorgará a los servidores de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso del mes de octubre para que puedan compartir con sus hijos y afiancen los lazos familiares. Deberá ser concertado con su superior inmediato, sin que se afecte la prestación del servicio, el jefe de oficina enviará la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 18 de 22

- **Celebración de cumpleaños.** Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio. Para este incentivo, el jefe inmediato-previa concertación con la o el servidor, acordará el tiempo del disfrute, el mismo día de su cumpleaños o hasta tres meses después; la o el interesado con visto bueno del jefe inmediato informará mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, el otorgamiento de esta acción de bienestar y el día en que será disfrutado.

- **Incentivo al uso de la bicicleta.** Se concederá un día remunerado por cada 30 días de uso de la bicicleta que el servidor evidencie.

- **Descanso compensado.** Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017. Se fijan los lineamientos a través de Circular y se concede mediante acto administrativo.

También dentro de este ítem, se contempla a través de la Circular No. 28 del 22 de julio de 2024 y de conformidad con el artículo 8o. del Acuerdo Sindical 2024-2026, se puede otorgar descanso necesario para el empleado público del nivel profesional y superior, cuando labore por necesidades imprevisibles o imprescindibles de servicio e inusualmente un día de descanso remunerado por cada 8,5 horas que labore adicionalmente al horario laboral oficial.

- **Tiempo preciado con los bebés.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se concede 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 lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.

- **Sala Bahía.** Con el propósito de mejorar los hábitos y estilos de vida saludable, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, tiene a disposición la Sala Bahía, dotada de elementos para practicar

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 19 de 22

ejercitarse y/o disfrutar de tiempo de relajación. • Acciones de reconocimiento que sensibilicen y motiven a los servidores, en fechas y ocasiones especiales, como el día de su cumpleaños, el día de su profesión, nacimientos de hijos, fallecimientos de los miembros de su grupo familiar y otras fechas especiales, mediante mensajes electrónicos.

• **Encargos.** Se da cumplimiento de acuerdo a lo establecido en artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, a través de la aplicación de los lineamientos establecidos en el Instructivo para el trámite de encargos en empleos de carrera administrativa.

11. Seguimiento

Se hará seguimiento cuatrimestralmente al porcentaje de avance del número de actividades realizadas en el periodo del Plan de Bienestar e Incentivos, frente al número total de actividades programadas para la vigencia 2025. Al igual que al porcentaje de ejecución presupuestal del Plan de Bienestar e Incentivos, frente al presupuesto apropiado para la vigencia 2025, para el rubro a través del cual se ejecuta este plan.

Indicadores de seguimiento al plan de Bienestar:

Indicador de cumplimiento: *Número de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutadas / Número Total de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos formuladas X 100.*

Número total de actividades a realizar: **22**

Indicador presupuestal: *Monto del presupuesto ejecutado a la fecha / Total del presupuesto del plan para la vigencia X 100.*

Presupuesto asignado en la vigencia: **\$170.284.129,00**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: HUM-PN-02</p>
		<p>Fecha: 23/01/2025</p>
	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025</p>	<p>Versión: 3</p>
		<p>Página 20 de 22</p>

De otro lado, y semestralmente, se hará la medición del nivel de satisfacción de las actividades realizadas entre los participantes.

Riesgos identificados

Como principal riesgo identificado para el cumplimiento de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, se tiene la baja o nula participación de las y los servidores públicos de la SCRD en las actividades de bienestar programadas y que se ejecutarán a través de la vigencia 2025.

Para mitigar este riesgo en primer lugar, se tiene como insumo los resultados de la encuesta diagnóstico que se aplicó a las y los servidores entre el 3 y 26 de diciembre de 2024, para tener en cuenta las necesidades, gustos y preferencias del público objetivo del plan, al formular las actividades. En segundo lugar, se realizarán las comunicaciones de las actividades a través de banners y notas de invitación a través de Cultunet, invitaciones a través de correos masivos y en cuanto sea posible invitaciones personales en los puestos de trabajo.

12. Instancia que aprueba

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia que aprueba el Plan de Bienestar e Incentivos de la SDCRD.

13. Cronograma de actividades

Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan

14. Control de cambios

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<p align="center">GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	<p align="center">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025</p>	Versión: 3
		Página 21 de 22

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	26/12/23	Este documento reemplaza el Plan de Bienestar e Incentivos 2023, el cual fue aprobado con el radicado 20227300555783. En este documento se ajustan las actividades del plan para la vigencia 2024, se actualiza la caracterización de la población con base en el diagnóstico realizado, se ajusta el presupuesto asignado para la vigencia 2024 y se crea un capítulo referente a los indicadores del Plan. Ver solicitud de creación mediante radicado 2023730056623.
2	30/08/24	Ver la Solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos anexa al radicado ORFEO 20247300155053 de fecha 26/04/2024: Este documento reemplaza el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 V1, el cual fue aprobado con el radicado 20237300566233. Se ajustan las actividades del Plan de Bienestar que se encuentran detalladas en el anexo en Excel debido a que las actividades se actualizan de acuerdo con el alcance de los planes de bienestar e incentivos y su diferenciación con las actividades del Plan de Integridad y del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, ajustando fechas límite del cronograma establecido. Adicionalmente se actualiza el documento de acuerdo con el último Formato de planes institucionales establecido por el sistema integrado de gestión.
3	23/01/2025	Se actualiza el plan para el 2025, tomando como base el diagnóstico realizado con encuesta a la población objetivo durante el mes de diciembre de 2024. Radicado 20257300038403.

15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ <i>Persona(s) responsable(s) de crear, proyectar la modificación y/o ajuste del documento</i>	APROBÓ <i>Líder del Proceso quién debe hacer cumplir el contenido establecido en el documento</i>	VALIDÓ <i>Persona(s) de la OAP responsable(s) de verificar que el documento contenga los lineamientos establecidos</i>	AVALÓ <i>Instancia correspondiente</i>
NOMBRE: Amanda del Pilar Alvarez Acevedo	NOMBRE: Lucila Guerrero Ramirez NOMBRE: Sandra Patricia Castiblanco Monroy	NOMBRE Vilma R. Villarraga	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 23/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025	Versión: 3
		Página 22 de 22

CARGO: Profesional Especializado	CARGO: Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano	CARGO: Profesional Universitario	CARGO: N/A
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente mediante Acta No.03 en la cual se aprueba con Radicado 20251700034923



Radicado: **20257300038403**

Fecha 30-01-2025 11:33

El Documento 20257300038403 fue firmado electrónicamente por:	
Luis Fernando Mejia Castro	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 15:41:55
Vilma Rosa Villarraga Gongora	Profesional Universitario 219 Grado 10, Oficina Asesora de Planeación, ID: 51650932, vilma.villarraga@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 15:24:26
Sandra Patricia Castiblanco Monroy	Directora Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 31-01-2025 10:51:30
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2025 17:01:17
Amanda Del Pilar Álvarez Acevedo	Profesional Especializado Código 222 Grado 19, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 63395450, amanda.alvarez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2025 11:36:02
 b55b17ad8f67647661f94e120ac982728c0a8ab264b3acb5e4c123dcb4f8dcaf Codigo de Verificación CV: 0f3a2	

