

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	--------------------------------	--	--

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CANAL CAPITAL

TALENTO HUMANO

2026

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	--------------------------------	--	--

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
MARCO CONCEPTUAL	6
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	9
ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR EL PLAN	9
CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	10
CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
PROPÓSITO DE VIDA	10
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	16
PROGRAMA DE RECREACIÓN	16
PROGRAMA DE DEPORTES	18
PROGRAMAS CULTURALES	19
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD	20
OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS	20
OBJETIVOS	20
BENEFICIARIOS	20
PLAN DE INCENTIVOS	20
PRESUPUESTO 2025	21
RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2025	21
INFORME DE EJECUCIÓN PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2025	24

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	--------------------------------	--	---

INTRODUCCIÓN

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD, a través de la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, establece un marco de referencia orientado a promover la transformación y modernización del Estado, así como la mejora continua de las administraciones públicas de la región. Este instrumento ha venido desarrollándose desde el año 2003 y ha sido objeto de actualizaciones y ratificaciones en las diferentes Conferencias Iberoamericanas de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, constituyéndose en un mapa de navegación para la implementación de sistemas de gestión en las entidades y organismos distritales, especialmente en lo relacionado con el desarrollo de capacidades de las y los servidores públicos.

En este sentido, el numeral 32 de la citada Carta señala que: *"La calidad la construyen las personas y el éxito de una Administración Pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos. Valorar a los funcionarios públicos significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado."*

Ahora bien, el Plan de Bienestar e Incentivos de Canal Capital hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y se articula con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional, reconociendo la importancia que tiene para la Entidad el fortalecimiento del talento humano a través de su desarrollo integral. En este marco, la política de bienestar se encuentra sustentada en la normatividad vigente, en los conceptos técnicos aplicables y en la atención de las necesidades identificadas anualmente en las servidoras y los servidores.

Con el propósito de contribuir al logro de los objetivos institucionales, Canal Capital se compromete con el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores, mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades orientadas a su desarrollo integral como seres humanos, en los ámbitos laboral, familiar y social, así como a la promoción de un clima organizacional favorable que fortalezca el adecuado desempeño de las funciones y el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad.

En concordancia con lo anterior, el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 *"Colombia Potencia Mundial de la Vida"*, contenido en la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C *"Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida"*, capítulo 6 *"Trabajo digno y decente"*, literal c *"Modernización y transformación del empleo público"*, establece que se fortalecerán los procesos de formación y capacitación, se implementará el Marco Nacional de Cualificaciones del sector público y se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, entre otras acciones orientadas a la dignificación del empleo público.

En este contexto, el Plan de Bienestar e Incentivos de Canal Capital busca contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo, abordando aspectos relacionados con la calidad de vida laboral, la protección y los servicios sociales de las servidoras y los servidores públicos. Lo anterior, reconociendo que el capital humano constituye un eje estratégico para la Entidad, razón por la cual el presente Plan está orientado a fortalecer el compromiso institucional y a promover acciones que favorezcan el bienestar, el desempeño y la permanencia del talento humano, en

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

coherencia con los valores y principios de la cultura organizacional del Canal.

Finalmente, el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se construyó a partir del diagnóstico derivado de la aplicación de una encuesta dirigida a las servidoras y los servidores de la Entidad, que permitió identificar intereses, necesidades y expectativas del capital humano, así como de los lineamientos establecidos en la Circular externa 024 de 2025¹, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida del capital humano de Canal Capital, mediante la promoción de espacios de formación, esparcimiento e integración familiar, que contribuyan al fortalecimiento del desempeño laboral y al aumento de la motivación personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación y la seguridad laboral de las servidoras y los servidores, así como el fortalecimiento de la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Estimular a las servidoras y los servidores a través de los programas de Bienestar Social e Incentivos, orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social, con el fin de fortalecer su identificación con la Entidad y su contribución al logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer la apropiación de los valores organizacionales, en el marco de una cultura de servicio con énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, que promueva el compromiso institucional, el sentido de pertenencia y la identidad organizacional.
- Contribuir, mediante acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida en los ámbitos recreativo, deportivo y cultural de las servidoras y los servidores, así como de su grupo familiar.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por el área de Talento Humano del Canal.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programadas para la vigencia de 2026
- Diligenciar la encuesta de satisfacción de las actividades realizadas, con el fin de contribuir en la mejora de la prestación del servicio.

¹"Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2026"

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia.**

El artículo 25 dispone que: "*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*"

- En consecuencia, se resalta que a los empleadores les asiste un conjunto de responsabilidades orientadas a la generación de condiciones justas para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores; así mismo, corresponde a estos últimos contribuir al cumplimiento de las metas y propósitos de las organizaciones en las que prestan sus servicios.

- **Decreto Ley 1567 de 1998. Título II – Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.**

En el sector público colombiano, el artículo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, entendido como un 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, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

- A su vez, el artículo 21 del citado Decreto determina la finalidad de los programas de bienestar social formulados por las entidades, en los siguientes términos:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo 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.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a la generación de actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se fortalezca el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta efectiva de los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, promoviendo el acceso efectivo a los mismos y el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y la salud ocupacional.

- **Ley 909 de 2004.**

El párrafo del artículo 36 establece que, con el propósito de elevar los niveles de

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

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 conformidad con las normas vigentes y las disposiciones que desarrollen la citada Ley.

- **Ley 734 de 2002. Código Disciplinario Único.**
El artículo 33, numerales 4 y 5, consagra los siguientes derechos de los servidores públicos:
 - *4. Participar en los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*
 - *5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*
- **Ley 1221 de 2008**, "Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones."
- **Decreto 1083 de 2015.**
Título 10, artículo 2.2.10.8, el cual establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, promoviendo una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- **Ley 1811 de 2016**, "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito."
- **Ley 1823 de 2017**, "Por medio de la cual se adopta la estrategia de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas."
- **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 y se dictan otras disposiciones."
- **Directiva 002 del 8 de marzo de 2017**, "Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales."
- **Circular Externa No. 12 del 9 de noviembre de 2017**, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "Lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer."
- **Circular 003 del 28 de noviembre de 2018**, expedida por la Secretaría Distrital de la Mujer, "Lineamientos para institucionalizar la Semana de Reconocimiento y Empoderamiento de las Mujeres Servidoras Públicas del Distrito Capital."
- **Ley 2088 de 2021**, "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones."
- **Ley 2191 de 2022**, "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral."
- **Decreto Distrital 492 de 2019.**

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

El artículo 8 establece que, para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales, deberá considerarse la oferta realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, con el fin de promover la participación de los servidores públicos en estos espacios. Así mismo, dispone que, cuando sea posible, la realización de eventos de bienestar podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes del orden distrital que cuenten con necesidades análogas o similares, con el objetivo de generar economías de escala y optimizar los recursos.

- **Ley 2294 de 2023**, "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 'Colombia Potencia Mundial de la Vida'."
- **Decreto Distrital 062 de 2024**, "Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital."
- **Circular Externa DASCD No. 024 de 2026**, "Lineamientos de Planeación Estratégica del Talento Humano 2026."

MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 define los programas de bienestar social en los siguientes términos: "*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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 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 (...)*".

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben orientarse a contribuir al desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como a propender por el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. De igual forma, estos programas tienen como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores desde el ámbito laboral, favoreciendo entornos de trabajo saludables y productivos.

Así mismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE (2022) señala que el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo, que abarca, pero va más allá, de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con la experiencia individual —física, emocional y psicológica— frente a las situaciones y condiciones del entorno laboral. En este sentido, un adecuado nivel de bienestar favorece la motivación, la iniciativa y, en consecuencia, se encuentra directamente relacionado con la productividad laboral.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2015) define un entorno laboral saludable como aquel en el que trabajadores y directivos colaboran mediante un proceso de mejora continua, orientado a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

De otra parte, resulta relevante abordar el concepto de salud mental, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, que la define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, permitiendo a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para desenvolverse en la vida

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

diaria, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad. Así mismo, la Ley reconoce la salud mental como un derecho fundamental, de interés y prioridad nacional, y como un componente esencial del bienestar general y del mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y las colombianas.

En consecuencia, y con el fin de fortalecer la salud mental de la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020, relacionado con la "*Estrategia para la Promoción de la Salud Mental en Colombia*", en el cual se establecen lineamientos de política pública en esta materia. Cabe destacar que, en los últimos años, el concepto de salud mental ha transitado de un enfoque centrado en la ausencia de enfermedad hacia una perspectiva de salud mental positiva, orientada al desarrollo de capacidades, el bienestar emocional y la calidad de vida.

Por lo anterior, los planes de bienestar deberán definir estrategias orientadas a la promoción y el fortalecimiento de la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.

En cuanto a la transformación digital, esta puede entenderse como la integración de la tecnología digital en todas las áreas de una organización, generando cambios sustanciales en la forma en que opera y entrega valor a sus grupos de interés (Enterprise Project, 2021).

En este marco, el Documento CONPES 3975 de 2019, relacionado con la "*Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial*", señala que la transformación digital constituye una característica de la Cuarta Revolución Industrial, al ser un proceso de aprovechamiento de las tecnologías digitales con capacidad para generar nuevas formas de hacer las cosas en los distintos sectores económicos, propiciando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios. Este proceso produce valor principalmente a través de la digitalización, entendida como la conversión de datos y procesos análogos a formatos que pueden ser comprendidos y manipulados por máquinas (OCDE, 2019).

En consecuencia, las entidades públicas deben comprender que la transformación digital no se limita a la adquisición de sistemas o dispositivos de última generación, sino que implica la utilización eficiente de las herramientas tecnológicas y de los datos, así como el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a su uso adecuado y a la apropiación de sus beneficios. Lo anterior, con el propósito de consolidar un ecosistema digital que permita a las servidoras y los servidores públicos interactuar de manera efectiva con las tecnologías, manteniendo niveles óptimos de bienestar y desempeño.

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

En consonancia con lo anterior, en Bogotá D.C. durante los últimos ocho (8) años se ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, que gráficamente se interrelacionan de la siguiente manera:

De esta manera, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, contempla el desarrollo de acciones enfocadas al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores distritales caracterizadas así:

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		
		VERSIÓN: 19			
		FECHA: 30/01/2026			
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO			
Eje Conocimiento de las Fortalezas Propias		Eje Estados mentales positivos.			
<p>Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.</p>		<p>Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.</p>			
Eje Propósito de vida.		Eje Relaciones interpersonales.			
<p>Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.</p>		<p>Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.</p>			

Estos planteamientos, recogidos en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 se acercan a las denominadas "*Organizaciones Saludables*", en las cuales se impulsan elementos motivadores que aumentan la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas, a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva que se focaliza en identificar y desarrollar aquellos elementos que caracterizan a las personas que a pesar de las dificultades han aprendido a ser felices, haciendo este aprendizaje extensivo a las organizaciones, para nuestro caso, a las entidades y organismos distritales.

A su vez, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital se encuentra en absoluta concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas y con su Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano y con el Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como una herramienta técnica que brinda directrices y recomendaciones para la implementación de planes de bienestar en las entidades u organizaciones públicas, como parte de sus planes estratégicos de talento humano con el objetivo de promover el bienestar de los servidores y servidoras en el trabajo, ayudar a mantener el equilibrio entre la vida privada, familiar y laboral y promover su productividad a través de incentivos y reconocimiento de sus buenos resultados, fomentando la identidad y carrera de un buen servicio público.

Teniendo en cuenta estos aspectos, para el diseño de la oferta de actividades de bienestar laboral, promovida desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se han observado los lineamientos del gobierno nacional, buscando bajo los principios de coordinación y concurrencia contribuir a la gestión estratégica del talento humano vinculado con el sector público alrededor de sus cinco (5) ejes así:

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

1. Eje de Equilibrio Psicosocial: su objetivo es fomentar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos desarrollar su labor en un entorno saludable, promoviendo estrategias que favorezcan el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la prevención de riesgos psicosociales.

1.1 Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Protege la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

1.3 Calidad de vida laboral: Actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo diverso, seguro, saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores. Para este propósito realizamos actividades como:

- Teletrabajo
- Juegos Deportivos distritales e internos (bolos, rana, tenis de mesa, futbol)
- Salario emocional
- Programa distrital de alianzas estratégicas
- Guía de desvinculación asistida
- Programa de apoyo emocional
- Conmemoraciones relativas al entorno vital del funcionario: día de la mujer, día del hombre, día de la madre y el padre, Halloween, navidad, entre otras.
- Programas de prevención y promoción.
- Inducción y Reinducción: Para lograr una adaptación laboral e institucional efectiva, se realizan actividades de inducción y reinducción a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Las actividades pretenden proporcionar a los colaboradores herramientas para enfrentar los retos diarios y asegurar su adaptación y éxito en la organización.
- Reconocimientos en tiempo laboral, para conmemorar el día del cumpleaños
- Sala Amiga
- Programa Riesgo Psicosocial
- Clima Laboral
- Acoso laboral y sexual laboral
- Liderazgo y comunicación para líderes

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

2. Eje de Salud Mental: tiene como objetivo promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional. Este eje busca la implementación de estrategias preventivas y de intervención, enfocada en la reducción del estrés laboral, la promoción de hábitos saludables y la creación de entornos de trabajo seguros y resilientes. A través de programas de apoyo emocional, capacitación en gestión del estrés y el fortalecimiento de la cultura del autocuidado, se busca garantizar un ambiente organizacional que impulse la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral de los funcionarios del Estado.

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, y peso saludable, entre otros aspectos

2.1 Higiene mental o psicológica: hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Para este propósito realizamos actividades como:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Psicotalleres educativos en manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas y manejo del estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness, y primeros auxilios psicológicos
- Programas enfocados en la promoción de la salud; importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a los servidores.
- Talleres de prevención de abusos, acoso o maltrato y discriminación
- Socialización de protocolo para prevención y atención de acoso sexual y laboral y canales de denuncia
- Acompañamiento en situaciones de crisis.
- Emergencias Psicológicas
- Red de entrenamiento Emocional Distrital – REED
- Línea de escucha emocional
- Centro de apoyo emocional
- Encuesta única de condiciones de salud

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

3. Eje Diversidad e Inclusión: tiene como propósito fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público. Este eje promueve la implementación de estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la inclusión de todos los servidores públicos, independientemente de su género, edad, orientación sexual, etnia, discapacidad u otra condición. A través de políticas de sensibilización, formación y ajustes razonables en el entorno de trabajo, se busca fortalecer una cultura organizacional basada en la equidad, la convivencia y el respeto, permitiendo así un mayor bienestar y desarrollo integral de los funcionarios públicos.

3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

3.2 Prevención, atención y medidas de protección: Esta relacionado con actividades de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Para este propósito realizamos actividades como:

- Gestionar talleres de diversidad, inclusión laboral la equidad.
- Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos.
- Manual de convivencia laboral e integridad
- Socialización del Protocolo interno para la prevención de la discriminación y atención de las violencias basadas en género.
- Programa Psicosocial
- Divulgar e invitar a los cursos distritales de la política LGTBI
- Asistir a las mesas de trabajo del sector cultura y consolidar trimestralmente informes de: Programa Caldas, Política del LGTBI y Directiva 005, y Cultura y Genero
- Gestionar y coordinar estrategias con el área de comunicaciones para promover la diversidad y la inclusión dentro del Canal (días de conmemoración).

4. Eje Transformación Digital: tiene como objetivo modernizar y optimizar los entornos laborales a través del uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia, la comunicación y el bienestar de los servidores públicos. Este eje impulsa la adopción de herramientas digitales que faciliten la gestión del talento humano, promuevan el acceso a la formación continua y fortalezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante modelos de trabajo flexibles. Además, busca fomentar una cultura digital inclusiva, garantizando que todos los servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar las oportunidades que brinda la era digital en el ámbito del bienestar y el desarrollo profesional. Con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

4.1 Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

4.2 Analítica de datos para el bienestar: Tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

4.3 Creación de ecosistemas digitales: Tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Para este propósito realizamos actividades como:

- Se brinda a los servidores las habilidades necesarias para utilizar de manera efectiva las herramientas digitales disponibles en la entidad tanto para teletrabajadores como para realizar las labores presenciales.
- Medios de comunicación con el servicio al ciudadano
- Trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.
- Taller de uso adecuado de herramientas o aplicaciones tecnológicas, o de creación de ecosistemas digitales - SICC
- Sideap

5. Eje Identidad y vocación por el Servicio Público: tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su rol en la sociedad.

5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Para este propósito realizamos actividades como:

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su

 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
--	--	--

comportamiento y desempeño laboral diario.

- Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
- Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.
- Actividades de retroalimentación en la entidad
- Llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito que los servidores se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor.
- Semana Distrital 8M: Día internacional de los derechos de las mujeres

ACTIVIDADES POR DESARROLLAR:

1. Jornada de Retroalimentación y reconocimiento

Estrategia de acercamiento y comunicación por parte de los servidores y colaboradores con el jefe Inmediato.

Se programarán reuniones semestrales para fomentar procesos de comunicación continua entre jefes y colaboradores y entre las diversas áreas de la entidad, puede ser a partir de la implementación de grupos primarios, work coffee, encuentros periódicos, programados y agendados de tal forma que faciliten la interacción entre los grupos de trabajo y fortalezcan las competencias para el trabajo en equipo, cohesión y apoyo entre los integrantes de las diferentes áreas.

2. Salario Emocional

El salario emocional se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la entidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad; así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Al hablar de salario emocional, este se entiende como una retribución no monetaria para generar efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores. En la normatividad encontramos:

- Teletrabajo: Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.
- Día de Cumpleaños (día de descanso) Si un trabajador cumple años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrá tomarse el día hábil anterior o posterior, de

 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
--	--	--

común acuerdo con el jefe inmediato. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni es negociable para otro momento del año. Sí la fecha del cumpleaños coincide con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrá disfrutarse del beneficio otro día dentro de los treinta (30) días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato. Cada servidor informará al área de Talento Humano, el disfrute de este beneficio.

- Tiempo preciado con los bebés: Se concede a los servidores públicos de la entidad una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo. Sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (06) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia; es decir hasta que el hijo cumpla su primer año.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

- Tarde de juego: Se otorgará a los servidores y servidoras de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos y así afianza 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, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- Envío de tarjetas virtuales en los días de los cumpleaños y en fechas especiales.
- Visitas de servicios sociales: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Horarios Flexibles: Se establecieron en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generar mayor rendimiento, productividad y propender por la satisfacción y la motivación de los servidores.
- Jornada especial para mujeres en estado de embarazo: En desarrollo del derecho 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 el cual puedan salir 30 minutos antes de finalizar la jornada laboral.
- Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social en la forma y las condiciones previstas en la ley, a los servidores públicos se les otorgarán los permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.
- Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos: El Canal concede a los servidores públicos hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes los requieran para asistir a reuniones de padres de familia,

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

siempre que presenten los soportes correspondientes.

- Jornada semestral laboral: Conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor del Canal un día de trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Dicho permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio y deberá remitirlo por escrito al área de Talento Humano.

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Nos ocuparemos de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

Se busca fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

Actividades por desarrollar:

PROGRAMA DE RECREACIÓN

Objetivo

Ofrecer a los colaboradores del Canal y su grupo familiar autorizado espacios adecuados en los cuales puedan realizar actividades fortaleciendo la Integración y los valores personales y organizacionales, permitiéndoles mantener altos niveles de motivación y compromiso institucional para el mejoramiento en la calidad de vida.

El programa de recreación del Canal cuenta con las actividades:

- Cumpleaños del Canal: Esta actividad cumple el propósito fundamental de unir a la familia de Canal Capital en la celebración de los cumpleaños de la entidad en la que trabajamos y permanecemos la mayor parte del día y de la semana.
- Celebración Día de los niños (octubre)
- Actividad de informe de gestión final: Con esta actividad se busca integrar a los colaboradores del Canal con motivo del cierre de gestión. De igual manera se espera poder generar durante el año espacios y actividades para que las dependencias participen de espacios y contextos de integración.

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

Justificación

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015² indica que "las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales (...)"

- Deportivos, Recreativos y vacacionales

El Artículo 4 de la Ley 181³ de 1995 indica lo siguiente:

"Derechos sociales. El deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre son elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de la persona. Su fomento, desarrollo y práctica son parte integrante del servicio público educativo y constituyen gasto público social bajo los siguientes principios:

Universalidad. Todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a la práctica del deporte y la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre.

Participación comunitaria. La comunidad tiene derecho a participar en los procesos de concertación control y vigilancia de la gestión estatal en la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

Participación ciudadana. Es deber de todos los ciudadanos propender la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, de manera individual, familiar y comunitaria.

Integración funcional. Las entidades públicas o privadas dedicadas al fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, concurrirán de manera armónica y concertada al cumplimiento de sus fines, mediante la integración de funciones, acciones y recursos, en los términos establecidos en la presente Ley.

Democratización. El Estado garantizará la participación democrática de sus habitantes para organizar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, sin discriminación alguna de raza, credo, condición o sexo.

Ética deportiva. La práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, preservará la sana competición, pundonor y respeto a las normas y reglamentos de tales actividades. Los organismos deportivos y los participantes en las distintas Prácticas deportivas deben acoger los regímenes disciplinarios que le sean propios, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes."

² "Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

³ "Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte".

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

PROGRAMA DE DEPORTES

Objetivo

Permitir a los colaboradores del Canal participar en eventos de integración deportiva como un hábito de vida saludable y como estrategia de Integración de sana convivencia en la que puedan potenciar aptitudes y habilidades individuales y de equipo, a la vez que se fortalezcan los valores personales e institucionales.

Este programa se orienta a permitir espacios de actividad física, esparcimiento e integración por medio del deporte, haciendo énfasis en la importancia del juego limpio, el acondicionamiento físico, hábitos de vida saludable y disminución del riesgo psicosocial organizados de la siguiente manera:

- Torneo Fútbol: Teniendo como base de referencia el juego limpio y la integración, con el que se busca generar en los participantes valores tales como el compromiso, responsabilidad, compañerismo, tolerancia y competencias como, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y manejo de emociones.
- Torneo Interno de Bolos: Ofrecer a los colaboradores del Canal, espacios adecuados para el desarrollo de esta práctica deportiva, favoreciendo la integración, buenas prácticas, cambios de rutina.
- Actividad Ecológica: Se busca realizar un acercamiento y concientización ambiental, en donde además de acordar buenas prácticas ambientales se contribuye con actividades que permiten a los servidores el acercamiento con la naturaleza.
- Torneo de Rana y tenis de mesa: Ofrecer a los colaboradores del Canal, espacios adecuados para el desarrollo de esta práctica, favoreciendo la integración, buenas prácticas, cambios de rutina.

Justificación

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica que: "Las entidades Públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales (...)"

1. Deportivos, recreativos y vacacionales

El artículo 15 de la Ley 181 de 1995 indica que "El deporte en general, es la específica conducta humana caracterizada por una actitud lúdica y de afán competitivo de comprobación o desafío, expresada mediante el ejercicio corporal y mental, dentro de disciplinas y normas preestablecidas orientadas a generar valores morales cívicos y sociales".

Ahora bien, dentro del artículo 16 de la precitada Ley, se define al deporte social comunitario como el "aprovechamiento del deporte con fines de esparcimiento, recreación y desarrollo físico de la

 Capital	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	---------------------------------------	--	--

comunidad. Procura integración, descanso y creatividad. Se realiza mediante la acción interinstitucional y la participación comunitaria para el mejoramiento de la calidad de vida.

PROGRAMAS CULTURALES

Objetivo

Ofrecer a los colaboradores un espacio para el encuentro, integración, formación y el disfrute de la cultura a través de actividades de gran valor artístico y cultural, permitiendo enriquecer su quehacer diario por medio de una experiencia de conocimiento, formación en valores y creatividad.

El programa de cultura busca fomentar entre los colaboradores de la entidad, espacios adecuados para el desarrollo y disfrute de actividades lúdicas, formativas y culturales necesarias para el crecimiento personal de quienes laboran en la entidad, como, por ejemplo:

- Actividades de integración de fechas especiales: día mujer, secretaria, de la madre, del hombre, día del padre, entre otros.

NOTA 1: Dado que el DASCD solo reconoce la labor de las Secretarías y los secretarios de Planta, Canal Capital reconoce la labor de todos los colaboradores que prestan esta labor, a pesar de lo estipulado en el Decreto de Austeridad.

Justificación

El Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 indica "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:

2. Artísticos y culturales

En atención a ello, conviene considerar que el artículo 70 de la Constitución Política de 1991 establece que se concibe la cultura en sus diversas manifestaciones como fundamento de la nacionalidad.

Así, este postulado muestra el significado de la cultura en el proyecto de construcción de la nación y convoca a mirar la historia de la cultura en Colombia en sus diversos procesos para comprender que en la perspectiva de una 'larga duración' y a responder a las demandas en este campo desde el Estado, desde la sociedad civil y desde la academia.

El aprovechamiento del tiempo libre, como el uso constructivo que el ser humano hace de él, está orientado a otorgar beneficio en su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida, en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	--------------------------------	--	--

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Seguridad y Salud en el Trabajo: Su objetivo es promover, preservar y controlar la salud individual y colectiva de los empleados mediante acciones dirigidas al ambiente de trabajo y a las personas, en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, fundamentadas en el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

Incentivo: Es un estímulo expresamente planeado por la entidad, consecuente con un comportamiento deseable y orientado a elevar la competitividad institucional a través del incremento de los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los trabajadores de la entidad.

OBJETIVOS

- Exaltar el mérito a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, y humanas, orientado a elevar los niveles de pertenencia de los Trabajadores.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Programa de incentivos serán los trabajadores del Canal Capital.

PLAN DE INCENTIVOS

- Reconocimiento a la antigüedad laboral (quinquenios)
- Reconocimiento a las calidades deportivas.

PRESUPUESTO 2026

RUBRO	APROPIACIÓN
Bienestar e incentivos	\$ 75.600.000

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR 2026

La encuesta aplicada fue estructurada con pregunta cerrada de opción múltiple, dirigida a los de los servidores públicos.

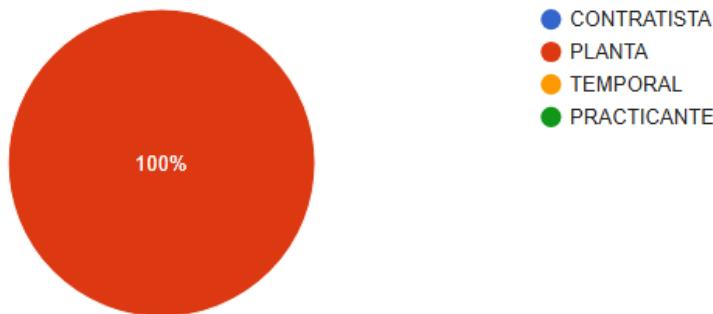
Fecha de aplicación	01 de diciembre 2025
---------------------	----------------------

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
	Población Objeto	Colaboradores del Canal	
	Total población encuestada	37	

Los resultados se muestran a continuación:

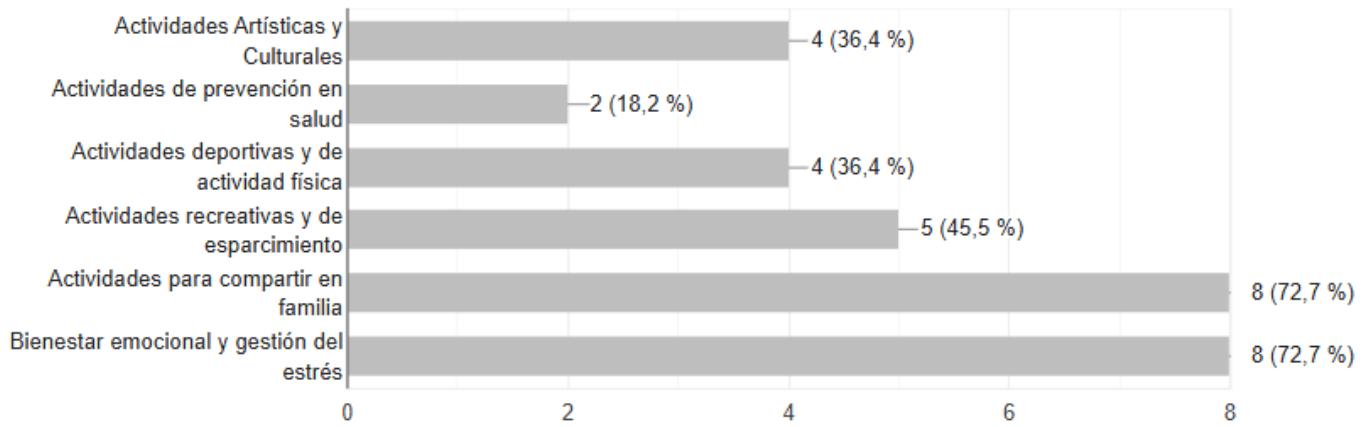
Tipo de vinculación

11 respuestas



1. De la siguiente lista de opciones, seleccione hasta tres aspectos que usted considere más relevantes para fortalecer su bienestar y calidad de vida en el entorno laboral.

11 respuestas





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CÓDIGO: AGTH-PL-001

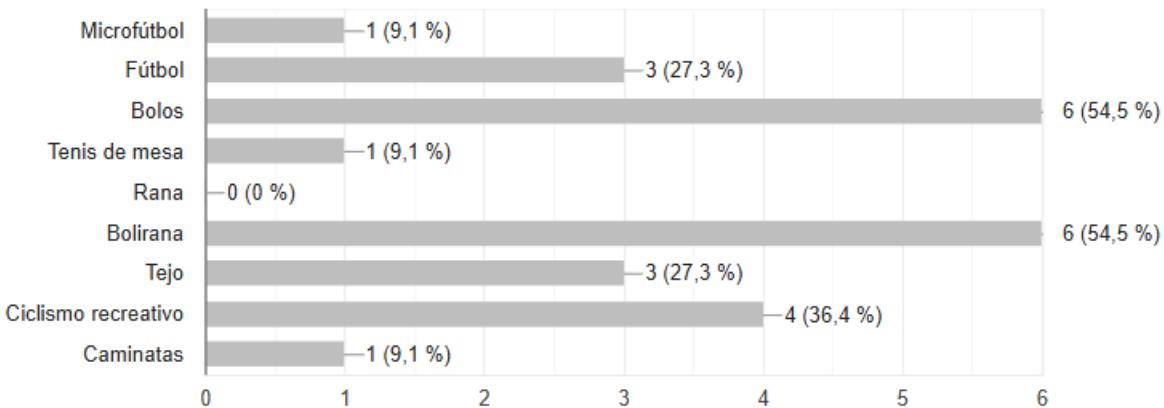
VERSIÓN: 19

FECHA: 30/01/2026

RESPONSABLE: TALENTO
HUMANOALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

2. ¿Qué actividades deportivas son de su mayor interés para participar dentro del Plan de Bienestar próximo periodo?

11 respuestas



11 respuestas



3. De las siguientes actividades recreativas, seleccione la que resulta de mayor interés para usted.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CÓDIGO: AGTH-PL-001

VERSIÓN: 19

FECHA: 30/01/2026

RESPONSABLE: TALENTO
HUMANOALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

4. De las siguientes actividades artísticas y culturales, seleccione la que resulta de mayor interés

11 respuestas



para usted.

5. ¿Cuál sería su principal motivación para participar en las actividades de bienestar e incentivos de Canal Capital?

11 respuestas





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CÓDIGO: AGTH-PL-001

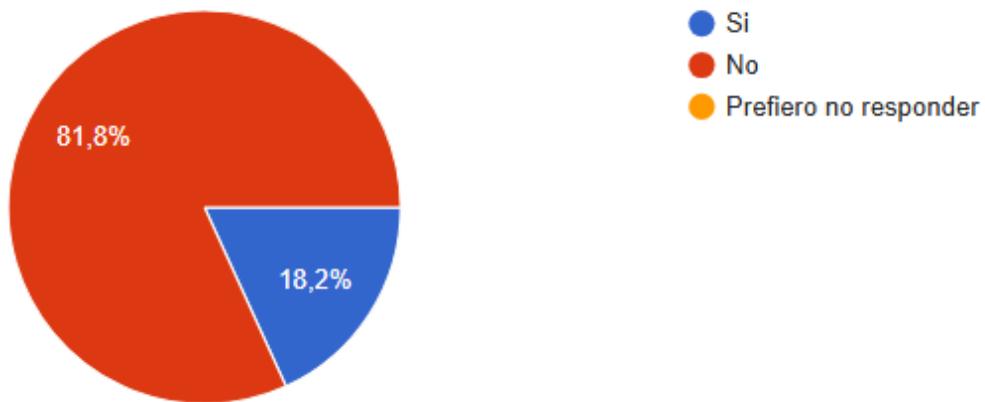
VERSIÓN: 19

FECHA: 30/01/2026

RESPONSABLE: TALENTO
HUMANOALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

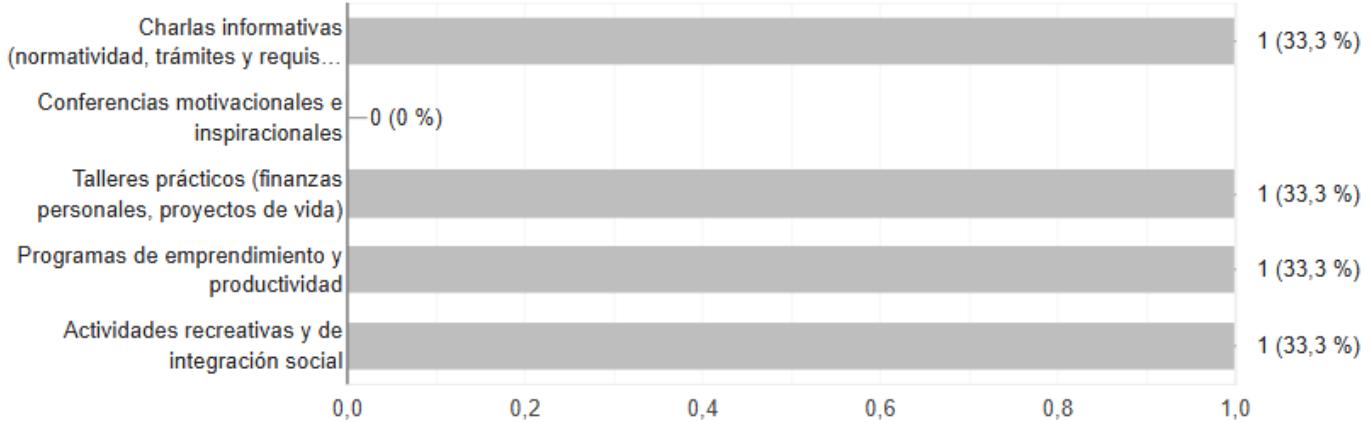
6. ¿Actualmente se encuentra en etapa de pre-pensión, es decir, próximo a cumplir los requisitos para acceder a la pensión?

11 respuestas



7. Si su respuesta anterior fue afirmativa, por favor seleccione las actividades que considera más importantes para el desarrollo del Programa de Orientación al Retiro.

3 respuestas





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CODIGO: AGTH-PL-001

VERSIÓN: 19

FECHA: 30/01/2026

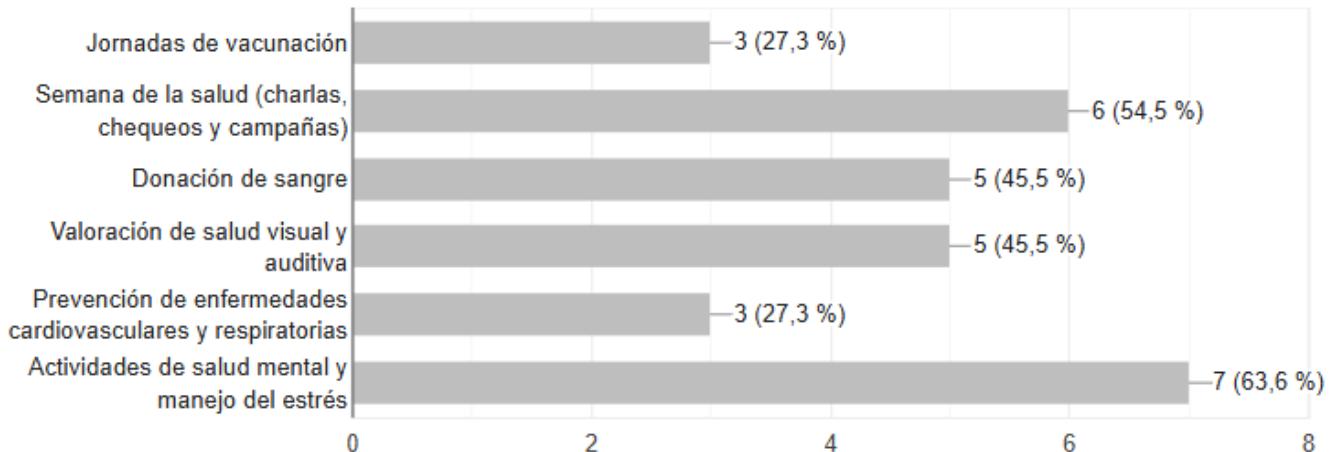
RESPONSABLE: TALENTO
HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

8. ¿En cuáles de las siguientes actividades de promoción y prevención en salud estaría interesado en participar?

11 respuestas



COMENTARIOS CON RESPECTO DE LAS ACTIVIDADES 2025

De las actividades realizadas en el periodo anterior, ¿cuáles fueron de su mayor agrado o satisfacción?

- Las boletas de cine porque me permitieron compartir una actividad con mi hija
- Día de los niñ@s
- Aunque no asistí, las caminatas ecológicas me parecen un hit entre los colaboradores.
- Torneo de bolos, bolirana, caminata ecológica, celebración de días especiales
- Actividades de salud mental y manejo de estrés
- Bienestar
- Bolos

PRESUPUESTO	2025
Presupuesto Vigencia	\$ 68.000.000
Total ejecutado	\$ 67.911.138
Diferencia	\$ 88.862

cronograma de actividades del plan

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001	ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		VERSIÓN: 19	
		FECHA: 30/01/2026	
		RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	

ITEM	EJES	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	PLAN DE BIENESTAR 2026											
				ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Equilibrio psicosocial	Eventos Deportivos	Torneo de Bolos												
2	Equilibrio psicosocial		Tennis de Mesa												
3	Equilibrio psicosocial		Microfutbol												
4	Equilibrio psicosocial		Boliana												
5	Equilibrio psicosocial	Eventos recreacionales	Caminata ambiental												
6	Equilibrio psicosocial		Cumpleaños del Canal												
7	Equilibrio psicosocial		Celebración niños												
8	Equilibrio psicosocial		Bienestar a la carta												
9	Equilibrio psicosocial		Novena Navideña												
10	Equilibrio psicosocial	Eventos artísticos y culturales	Tarde de Bienestar (boletas de cine)												
11	Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Día de cumpleaños												
12	Equilibrio psicosocial		Compensatorio Semana Santa y Fin de año												
13	Equilibrio psicosocial		Tiempo preciado con los bebés												
14	Equilibrio psicosocial		Tarde de juego												
15	Equilibrio psicosocial		Tarjetas virtuales												
16	Equilibrio psicosocial	Ferias de empresariales	Servicios Exequiales												
17	Equilibrio psicosocial		Servicios financieros												
18	Equilibrio psicosocial		Servicios Caja de Compensación												
19	Equilibrio psicosocial	Equilibrio vida personal, laboral y familiar	Horarios Flexibles												
20	Equilibrio psicosocial		Teletrabajo												
21	Equilibrio psicosocial		Día de la familia												
22	Equilibrio psicosocial		Halloween												
23	Equilibrio psicosocial		Sala Amiga												
24	Equilibrio psicosocial		Incentivo uso de la Bici												
25	Equilibrio psicosocial	Calidad de vida	Programa desvinculación laboral												
26	Equilibrio psicosocial		Programa alianzas DASCD												
27	Equilibrio psicosocial		Programa Prepensionados												
28	Equilibrio psicosocial		Conmemoración día de la mujer (semana de Género)												
29	Equilibrio psicosocial		Celebración día de la secretaría												
30	Equilibrio psicosocial		Celebración día del servidor público												
31	Equilibrio psicosocial		Celebración día de la madre												
32	Equilibrio psicosocial		Celebración día de padre												
33	Equilibrio psicosocial		informe de gestión final												
34	Salud mental	Salud Mental	Red de entrenamiento Emocional Distrital – REED												
35	Salud mental		Línea de escucha emocional												
36	Salud mental		Centro de apoyo emocional												

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: AGTH-PL-001 VERSIÓN: 19 FECHA: 30/01/2026 RESPONSABLE: TALENTO HUMANO	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
---	--------------------------------	--	--

			PLAN DE BIENESTAR 2026											
37	Salud mental	Salud Mental	Programa de riesgo Psicosocial Canal											
38	Salud mental		Encuesta única de condiciones de salud											
39	Diversidad e Inclusión	Inclusión, diversidad y equidad	Días de conmemoración											
40	Diversidad e Inclusión		Talleres de diversidad, inclusión laboral la equidad.											
41	Transformación Digital	Análitica de datos	Socialización SICC											
42	Transformación Digital	Ecosistemas Digitales	Capacitación en Herramientas Digitales											
43	Transformación Digital	Creación de la Cultura digital para el bienestar	Socialización de herramientas de uso gratuito enfocadas en el bienestar											
44	Identidad y vocación por el servicio Público	Identidad y vocación por el servicio Público	Código de Integridad											
45	Identidad y vocación por el servicio Público		Talleres de liderazgo para directivos											
46	Identidad y vocación por el servicio Público		Implementación de la cultura del servicio											

Elaborado por: Área de Talento Humano

Aprobado por: Comité institucional de gestión y desempeño