Fundación Social Castillo San Lucas
Huellas y Talentos

Carrera 10F Este # 20-96 sur Teléfono 8170040

ACTA: Bienestar Laboral a Los Colaboradores y Las Colaboradoras

FECHA: JULIO 14 DEL 2026

NOMBRE DEL ACTA: "PROTOCOLO DE BIENESTAR Y SATISFACCION

OBJETIVO: Socializar con los Colaboradores y las Colaboradoras el tema de Bienestar Laboral relacionado con un espacio de diversión e integración de manera espontánea y armoniosa.

ALCANCE: Lograr que los colaboradores y las colaboradoras de la Unidad Operativa puedan continuar fortaleciendo su comunicación, con confianza al momento de expresar, comunicar y colaborar teniendo sentido de pertenencia en el equipo de trabajo.

PROCEDIMIENTO:

El día de hoy 14 de Julio del 2026 la profesional en atención a la primera infancia Angelica Gonzalez se reúne con los colaboradores y las colaboradoras
(Profesionales En atención a la primera infancia, auxiliares en atención a la primera infancia, Auxiliar Administrativa, Auxiliares de servicios generales, manipuladores de alimentos) del Jardín Infantil Huellas Y Talentos con el propósito de crear un ambiente de participación frente al Bienestar Laboral, este momento se ambienta el espacio con el material de apoyo para realizar la actividad propuesta de la lectura del protocolo de bienestar laboral, dentro del entorno laboral puede mejorar significativamente el bienestar y la productividad de los colaboradores.

Powered by CamScanner

Estos programas ofrecen beneficios como la reducción del estrés, el aumento de la energía y la mejora de la concentración, además de promover un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

Componentes Clave de un Protocolo de Bienestar Laboral

- **Diagnóstico de Necesidades:** Aplicación de instrumentos para identificar las necesidades reales de los empleados en áreas físicas, psicosociales y familiares.
- **Ejes de Actuación:**
    - **Equilibrio Psicosocial y Salud Mental:** Gestión de riesgos psicosociales, promoción de pausas activas y fomento de la desconexión digital.
    - **Salud Física:** Programas de ergonomía, actividad física y entornos seguros.
    - **Convivencia y Cultura:** Actividades de integración, lúdicas y artísticas que refuerzan la cultura organizacional.
    - **Desarrollo Profesional:** Capacitaciones y oportunidades de crecimiento.
- **Incentivos y Beneficios:** Reconocimiento público de la labor, días libres (cumpleaños, descanso), y convenios.
- **Seguimiento y Evaluación:** Medición constante de la satisfacción a través de registros de avance, análisis de ausentismo y encuestas.

Powered by CamScanner

Al finalizar se socializa como se sintieron y que les llamo la atención de esta experiencia. Se resalta la participación de cada participante donde se evidencia el dialogo, respeto y alegria, generando un momento de reflexión, esparcimiento y diversión.

INTRODUCCIÓN

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

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

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



Powered by CamScanner



Así pues, la Secretaría Distrital de Integración Social dentro de sus objetivos estratégicos para dar alcance a la Visión Institucional, destaca en la línea Estratégica del plan "la Eficiencia Institucional", encaminada a fortalecer la capacidad institucional, el talento humano a través de la optimización de la operación interna, mejoramiento de los procesos y procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la entidad; es aquí donde un proceso de Bienestar Social Laboral Integral que busque favorecer el desarrollo del servidor público, incrementará sus niveles de satisfacción, motivación, eficiencia, eficacia, efectividad y pertenencia con la entidad. Liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Plan Plurianual de Bienestar con el lema "Elige Ser Feliz, nosotros te ayudamos", da línea para que en los planes de bienestar se adopte el modelo de bienestar para la felicidad laboral, el cual contribuirá al desarrollo integral de los servidores.



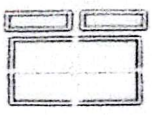
El Bienestar Social tiene dos grandes áreas de intervención, la primera dirigida a la Protección y Servicios Sociales y la segunda referida a la Calidad de Vida Laboral. Así mismo, la Protección y Servicios Sociales, es un componente desde el cual se debe atender a las necesidades de protección, ocio,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





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

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





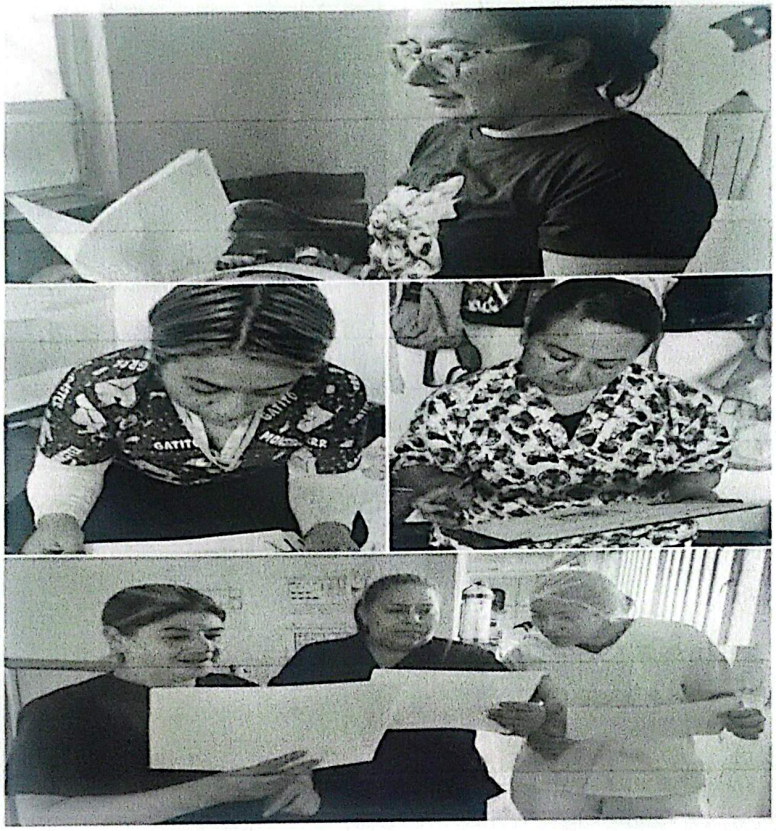


Powered by CamScanner

Fundación Social Castillo San Lucas
Huellas y Talentos

Carrera 10F Este # 20-96 sur Teléfono 8170040

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



Angelica Gonzalez
Elaborado por: ANGELICA GONZALEZ
PROFESIONAL DE ATENCION A LA PRIMERA INFANCIA

Arelis Saenz
V°B. ARELIS SAENZ
RESPONSABLE DEL SERVICIO

Powered by CamScanner

Fundación Social Castillo San Lucas
Huellas y Talentos

Carrera 10F Este # 20-96 sur Teléfono 8170040

ACTIVIDAD: Protocolo de Bienestar y satisfaccion.
FECHA: 14 de Julio 2026
RESPONSABLE Angelica Gonzalez

NOMBRE	CARGO	FIRMA
Angy Carolina Cortes A	Profesional en atención a la Primera Infancia	Angy Cortes
Nixa Jimenez Padilla.	Profesional en atencion a la primera Infancia	Nixa J.
Jennifer Andrea Ardila	Profesional en atención a la primera infancia	Jennifer Ardila
Magda Lorena Moreno R.	Profesional en atencion a la primera infancia	Magda Lorena M.
Patricia Rodriguez	Auxiliar atención primera infancia	Patricia R
Cilos Hernandez	Profesional en atencion Primera Infancia	Cilos H
Valentina Morales	Auxiliar en atencion a la primera infancia	Valentina M
Lina Fernanda Guerra	Auxiliar en atencion a la Primera Infancia	Lina Guerra
Amanda Morales C	S. Generales	Amanda M C
Raquel Romero	S. Generales	Raquel Romero
Andres Pardo	S generales	Andres P.
Cristelys Palma	Personal de Alimentos	Cristelys Palma
Fabian Hernandez	Personal de Alimentos	Fabian H.
Martha Navarrete.	Aux. Administrativa.	Martha N.

Powered by CamScanner

DOCUMENTO BIENESTAR Y SATISFACCION



Powered by CamScanner

INTRODUCCIÓN

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

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

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



Powered by CamScanner





Así pues, la Secretaría Distrital de Integración Social dentro de sus objetivos estratégicos para dar alcance a la Visión Institucional, destaca en la línea Estratégica del plan "la Eficiencia Institucional", encaminada a fortalecer la capacidad institucional, el talento humano a través de la optimización de la operación interna, mejoramiento de los procesos y procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la entidad; es aquí donde un proceso de Bienestar Social Laboral Integral que busque favorecer el desarrollo del servidor público, incrementará sus niveles de satisfacción, motivación, eficiencia, eficacia, efectividad y pertenencia con la entidad. Liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Plan Plurianual de Bienestar con el lema "Elige Ser Feliz, nosotros te ayudamos", da línea para que en los planes de bienestar se adopte el modelo de bienestar para la felicidad laboral, el cual contribuirá al desarrollo integral de los servidores.



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



Powered by CamScanner



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

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







Powered by CamScanner

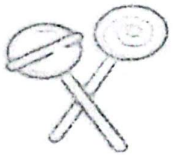
NORMATIVIDAD

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 342 de 2013, se estableció en la Secretaría Distrital de Integración Social el Código de Ética.



DEFINICIONES:



Bienestar Laboral: Son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así 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.

- OBJETIVO GENERAL

Construir espacios y condiciones óptimas para conseguir una mejora en la productividad y la felicidad del Talento Humano del Jardín Huellas y Talentos fomentando actitudes favorables frente a sus obligaciones cotidianas según el código de ética de la SDIS.

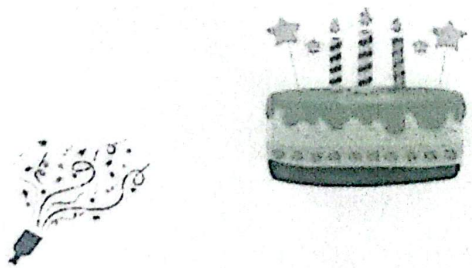
Powered by CamScanner

- PROTOCOLOS DE BIENESTAR

- Sensibilizar al Talento Humano acerca de la importancia de la Salud mental, el Respeto al Talento Humano, contribuyendo así a mejorar el Clima Laboral.
- Brindar espacios de relajación y diversión para prevenir el estrés laboral.
- Ofrecer condiciones en el ambiente que favorezcan el desarrollo de identidad, participación y la seguridad laboral del Talento Humano del jardín infantil, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- El bienestar del talento humano se verá reflejado a través de las siguientes acciones:

  - Celebración Actividades Ludicas
  - Pausas activas
  - Jornadas Liberadas (Código de Integridad y de Buen Gobierno).



Powered by CamScanner