



Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024

PROCESO:
GESTIÓN TALENTO HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE





SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024

Contenido

1. OBJETIVO.....	7
1.1 Objetivo General.	7
1.2 Objetivos específicos.....	7
2. ALCANCE.....	7
3. MARCO LEGAL	8
4. ETAPAS DE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2023	12
5. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PARA PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2024 DE LA SDA	13
6. BIENESTAR SDA 2024	14
6.1 Diagnostico.....	14
6.1.1 Encuesta de Necesidades	14
6.1.2 Objetivo de la encuesta.....	14
6.1.3 Metodología	14
6.1.4 Aplicación del Instrumento	15
6.1.5 Cobertura de la encuesta	15
7. GENERALIDADES.....	15
8. PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS - PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024	15
8.1 Recursos asignados	16
8.2 Necesidades identificadas bienestar 2024.....	16
8.2.1 Datos Sociodemográficos.....	16
8.3 Información participación en actividades de bienestar 2024.....	18
8.4 Ejes del Plan de Bienestar	19
8.5 Resultados de necesidades por ejes temáticos.....	24
8.5.1 Equilibrio psicosocial.....	24



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024

8.5.2 Salud mental.....	25
8.5.3 Convivencia social	26
9. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	30
9.1 Clima Laboral.....	30
10. ESTÍMULOS.....	31
10.1 Cumpleaños.....	31
10.2 Fechas especiales	31
10.3 Mensajes de condolencia.....	31
10.4 Día de la Familia	31
10.5 Vacaciones recreativas.....	32
10.6 Incentivo del uso de la bicicleta	32
10.7 Programa Servimos	32
11. INCENTIVOS 2024.....	33
11.1 Presupuesto asignado para los incentivos vigencia 2024.....	33
11.2 Incentivos por calificación sobresaliente	33
11.3 Metodología para la entrega de incentivo por Calificación Sobresaliente	34
11.4 Condiciones para hacer efectivos los Incentivos No Pecuniarios	35
11.5 Incentivos de apoyo subsidios educativos.....	35
11.6 Metodología para el Acceso del Incentivo Apoyo Subsidio Educativos.....	36
11.7 Incentivos a equipos de trabajo	37
11.8 Conformación de los Equipos de Trabajo	37
11.8 Reglas Generales	37
11.9 Equipo Evaluador	38
11.10 Criterios para evaluación de proyectos.....	38
11.11 Ponderación de evaluación.....	39



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024

12. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDA 2024.....	40
13.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, tiene como eje fundamental el talento humano y en este sentido busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y de su entorno familiar, promoviendo un desempeño eficiente y eficaz con un ambiente laboral más feliz.

De conformidad con la normativa vigente Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, y Decreto 1083 de 2015, entre otros, las entidades del sector público deben elaborar anualmente su Programa de Bienestar de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias, exaltando así la labor del servidor público, intensificando además una cultura que resalte el sentido de pertenencia de los servidores de la entidad.

El Plan de Bienestar de la Secretaría Distrital de Ambiente, más allá de la organización y de la ejecución de actividades, pretende construir una oferta que beneficie de forma integral a todos los servidores, por tal motivo se desarrolló una encuesta diagnóstica de identificación de necesidades de bienestar, con el fin de poder identificar las actividades y diversas propuestas para ser ejecutadas en la vigencia 2024.

Para la vigencia 2024, se tuvieron en cuenta los 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, orientados bajo los parámetros establecidos en el Programa Nacional de bienestar y las necesidades detectadas en la encuesta diagnóstica de identificación de necesidades.

El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para esta nueva vigencia permitirá que los espacios programados mejoren el ámbito de trabajo, el desarrollo personal, social y laboral de los servidores, ampliando el desarrollo de sus niveles de participación, a través de espacios que motiven la orientación al logro, la adaptación al cambio y la recursividad, obteniendo así un impacto positivo en los servidores, tanto en términos de productividad como en aspectos personales y/o sociales.

La formulación del Plan de Bienestar para la vigencia 2024 tiene como propósito promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, teniendo en cuenta que el bienestar es un proceso continuo que permite desarrollar procesos de crecimiento y de desarrollo integral.

  	<p style="text-align: center;">GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

La Dirección de Gestión Corporativa a través del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos, establece actividades que permiten el reconocimiento de los servidores, a nivel individual, social, familiar y grupal, lo anterior, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los mismos, contribuyendo de esta manera a fomentar la cultura organizacional, el mejoramiento de la prestación de nuestros servicios y el cumplimiento efectivo de los resultados de la entidad.

Igualmente, para el desarrollo del Plan de Bienestar para la vigencia 2024, se tendrá en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar para el talento humano en el Distrito liderado por Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, quien desarrollo un modelo para la gestión del bienestar “*Elige Ser Feliz nosotros te ayudamos*”, que consagró en la Circular 016 del 16 de junio de 2017, como base de los lineamientos a tener en cuenta por las Entidades al momento de formular e implementar los planes de bienestar.

El modelo tiene como núcleo la Felicidad, prestando un alto interés en el Ser Humano y su desarrollo integral.



  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

1. OBJETIVO.

1.1 Objetivo General.

Desarrollar espacios para los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, a través de alternativas que propicien condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y su desempeño laboral, generando condiciones y estrategias a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, de acuerdo con las necesidades evidenciadas en la etapa diagnóstica.

1.2 Objetivos específicos

- Formular actividades en materia de bienestar, estímulos e incentivos que atiendan a las necesidades institucionales, encaminadas al bienestar individual y familiar, que a su vez generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral.
- Generar condiciones que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral, propiciando espacios que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Ejecutar el Programa de Incentivos Institucionales con el fin de otorgar, resaltar y reconocer el buen desempeño laboral de los servidores de la SDA, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad fortaleciendo el compromiso con la misionalidad y los valores de la Entidad.
- Generar ambientes de trabajo saludables, con equilibrio entre el trabajo y la vida personal que logren aumentar la productividad, todo enmarcado en el concepto de felicidad como eje articulador del bienestar laboral y personal.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente y sus familias de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, dicho plan buscará de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones individuales, laborales y sociales de los funcionarios, conduciéndolos a la motivación constante, permitiendo mejorar y fortalecer su calidad de vida.

Para la construcción del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos, se partió de una encuesta diagnóstica de identificación de necesidades de bienestar en línea, enviada por medio del correo electrónico en donde se consultó a los servidores y servidoras sobre

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

sus gustos y preferencias teniendo en cuenta los ejes del Programa Nacional de Bienestar, con el fin de identificar actividades en donde se encontrara mayor afinidad, establecer prioridades y seleccionar alternativas de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional.

3. MARCO LEGAL

El Plan institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente se enmarca en la siguiente normatividad:

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

El párrafo del Artículo 36 señala 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.”*

- Ley 1811 del 21 de octubre de 2016

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

- Ley 2008 del 27 de diciembre de 2019

Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2020. La presente ley refiere en su artículo 16: *“(...) Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie (...)”*

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

- Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998

Señala en el Capítulo III “Programa de Bienestar Social” del Título II “Sistema de Estímulos para Empleados Públicos”, que: “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.”

- Decreto Nacional 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública que compila en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluido los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos, entre otros. y, que constituyen una guía esencial para el presente plan:

- Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Artículo 2.2.10.2: Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
 - ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - ✓ Artísticos y culturales.
 - ✓ Promoción y prevención de la salud.
 - ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

- Artículo 2.2.10.3: Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Artículo 2.2.10.5: Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicio correspondiente al último año de servicio.
- Artículo 2.2.10.6: Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- Artículo 2.2.10.7: Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 5. Fortalecer el trabajo en equipo.
 6. Adelantar programas de incentivos.
- Artículo 2.2.10.8

Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema que mide mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

- Decreto Distrital 166 del 4 de mayo de 2010

Por medio del cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.

- Decreto Distrital 86 del 28 de febrero de 2014

En su artículo 1° dispone *“Declarar el día 1° de octubre de cada año, como el día del servidor público en el Distrito Capital”*, asignándole al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la organización de dicha actividad, que permita visibilizar dicha labor y exaltar la vocación de servicio a la ciudadanía de los funcionarios públicos.

- Decreto Distrital 062 del 7 de febrero de 2014

Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.

- Decreto Distrital 816 del 26 de diciembre de 2019

Consagra en el Parágrafo del artículo 20 BIENESTAR, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN. *“En ningún caso los recursos destinados para bienestar, incentivos y capacitación podrán crear incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos.”*

- Decreto Distrital 492 del 15 de agosto de 2019

Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.

- Directiva No. 001 de 2015 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

Esta Directiva del DASCD, brinda lineamientos Distritales para establecer los programas de Bienestar e Incentivos, concretando los compromisos adquiridos en el Marco del Acuerdo Laboral 2013 entre la Administración Distrital y el movimiento sindical. La Directiva busca que los

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

lineamientos sean tenidos en cuenta por cada entidad en los niveles central, descentralizado y entes de control al momento de trabajar los planes y programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

- Circular Externa 016 de 2017

Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital donde se exponen los lineamientos para la ejecución y adecuación de los Planes de Bienestar de las Entidades Distritales.

- Programa Nacional de Bienestar

“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

4. ETAPAS DE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2024

Teniendo en cuenta las acciones en el procedimiento para adoptar el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos, bajo el código: PA01-PR32, Versión: 5, a continuación, se relacionan las siguientes etapas agotadas en la elaboración del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente, para la vigencia 2024.

1. **Planeación:** 29 de noviembre aprobación de la encuesta on-line *“Encuesta Diagnostica de Identificación de Necesidades de Bienestar - vigencia 2024”*.
2. **Divulgación y diligenciamiento:** se remitió el día 29 de noviembre por medio del correo institucional bienestarycapacitacion@ambientebogota.gov.com, la *“Encuesta Diagnostica de Identificación de Necesidades de Bienestar - vigencia 2024”* y estuvo dispuesta para su diligenciamiento hasta el 5 de diciembre de 2023.
3. **Análisis de datos para toma de decisiones:** del 5 al 7 de diciembre de 2023, se efectuó análisis de las respuestas de la encuesta diagnostica de necesidades, para la toma de

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

decisiones de acuerdo con el lineamiento establecido en Artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 “Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de Equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.”

4. **Aprobación del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 por parte de la Dirección de Gestión Corporativa:** 11 de diciembre de 2023.
5. **Socialización del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 a la Comisión de Personal:** 12 de diciembre de 2023.
6. **Aprobación del del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 por parte de la Comisión de Personal:** 14 de diciembre de 2023
7. **Socialización y aprobación del del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** 26 de diciembre de 2023.

5. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PARA PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2024 DE LA SDA

- Al inscribirse en las actividades del Plan de Bienestar 2024, el servidor adquiere el compromiso de asistir y participar en las mismas.
- Asistir y participar activamente en las actividades de Bienestar programadas por la Dirección de Gestión Corporativa.
- Retroalimentar cada una de las actividades de Bienestar de acuerdo con el procedimiento establecido para ello (encuesta de satisfacción).
- En el desarrollo de las actividades fomentar los valores institucionales.
- Durante el desarrollo de las actividades programadas no incurrir en conductas inapropiadas como: consumo alcohol, generar mal ambiente.

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

6. BIENESTAR SDA 2024

Para la construcción del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos - vigencia 2024, se tomaron como base los resultados de la etapa diagnóstica basada en el diligenciamiento de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional, así como en las políticas distritales y nacionales y del trabajo en conjunto que se ha venido adelantando con la Comisión de Personal de la SDA.

El diseño del Plan 2024, se realiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la entidad, derivadas de un diagnóstico previo; a continuación, se describe la herramienta aplicada:

6.1 Diagnostico

6.1.1 Encuesta de Necesidades

El diagnostico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios de los Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos en relación con los ejes temáticos y los lineamientos que enmarcan las actividades de bienestar social, en este caso se realizó a través de una encuesta dirigida a los funcionarios de la Secretaría.

6.1.2 Objetivo de la encuesta

Identificar las necesidades de bienestar social para la vigencia 2024 de los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, con el fin de generar propuestas adecuadas en el Plan de Bienestar.

6.1.3 Metodología

Para la elaboración Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos - vigencia 2024, se estableció una estrategia de recolección de información, con el fin de obtener respuestas y propuestas en relación con las necesidades de bienestar que se ejecutarán en dicha vigencia. La estrategia implementada permitió conocer no solo las necesidades, sino también los intereses, a su vez se obtuvo un balance de las actividades efectuadas durante la vigencia 2023, y actividades exitosas realizadas en años anteriores

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

6.1.4 Aplicación del Instrumento

La encuesta se aplicó al total de la planta para identificar las necesidades de Bienestar Social de la vigencia 2024, para lo cual tuvo una participación total de 36 servidores.

6.1.5 Cobertura de la encuesta

Aplicaron el instrumento 36 servidores, lo que equivale a una participación del 26,7% del total de la planta.

7. GENERALIDADES

En el marco de la normatividad vigente, la asignación presupuestal para la vigencia, las directrices establecidas al interior de la SDA, el formulario de encuesta y las recomendaciones por parte de la Comisión de Personal, se construye el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024. En este Plan se pretende ofrecer actividades que en calidad y cobertura atiendan las necesidades e interés identificados en los diferentes componentes, respondiendo de esta manera a las expectativas singulares y colectivas de la entidad, de acuerdo con el presupuesto disponible.

Por esta razón, los beneficiarios de las acciones y actividades del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos, son los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente y sus familias. Para puntualizar se señala que en el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, que posean derechos de carrera administrativa, que por su desempeño individual o colectivo sean calificados en el nivel sobresaliente, que requieran y cuenten los criterios para acceder y otorgar el incentivo de subsidio educativo y/o que participen en el desarrollo de proyectos como parte de un equipo de trabajo que posibiliten escenarios de investigación en la entidad.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS - PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos se basa en el marco normativo y en las necesidades e interés que se evalúan cada año. Dichos aspectos constituyen

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

elementos de muestreo Institucional, de igual manera es necesario estructurar e implementar estrategias que permiten impactar la calidad de vida de los servidores y colaboradores en todas sus dimensiones.

Es así como la Dirección de Gestión Corporativa, orienta los programas de incentivos, apoyo educativo en educación formal, cultura y clima organizacional, preparación para la jubilación, recreación, deporte y cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo colaborativo entre las diferentes áreas, propiciando condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.

Para entender y dar cumplimiento al Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos, se ha clasificado las actividades a través de los componentes de los ejes del programa nacional de bienestar permitiendo identificar fácilmente la destinación de los recursos públicos en desarrollo de los espacios programados en la vigencia. Es importante mencionar que Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño, permitiendo los niveles de excelencia laboral, a través de proyectos de calidad de vida, enmarcado en el cumplimiento de los objetivos previstos, para reconocer y premiar los resultados del desempeño laboral, que también incluye los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

8.1 Recursos asignados

Para la vigencia 2024, el recurso asignado para el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos se encuentra distribuido de la siguiente manera:

- Rubro de Funcionamiento: \$203.106.000
- Rubro de Inversión: \$178.394.000

8.2 Necesidades identificadas bienestar 2024

8.2.1 Datos Sociodemográficos

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta diagnostica, con la muestra poblacional de los servidores de la SDA, podemos identificar que las preguntas iniciales hacen referencia a los datos sociales que aluden a aquello vinculado con la organización, de igual manera, se evidencian datos que contribuyen a la perspectiva estadística centrado en su evolución o en un periodo específico.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE

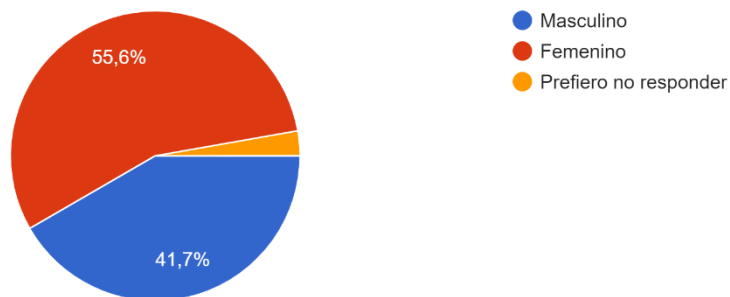


GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024

Género:

36 respuestas

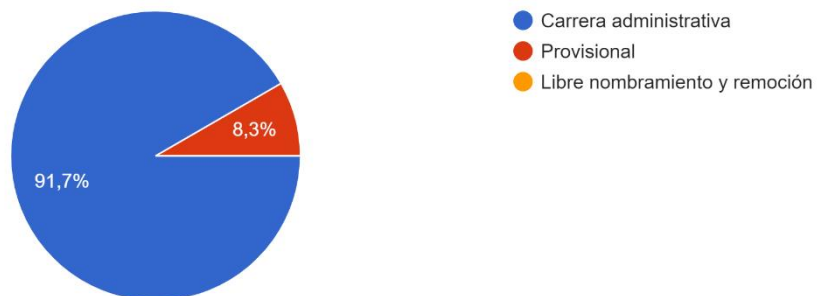


En la gráfica se evidencia que de la muestra el (41.7%) de los funcionarios corresponden al género masculino y el (41.7%) corresponden al género femenino.

La muestra arroja que el tipo de vinculación de carrera administrativa representa el porcentaje más alto corresponde al (97.1%) de los servidores que diligenciaron la encuesta.

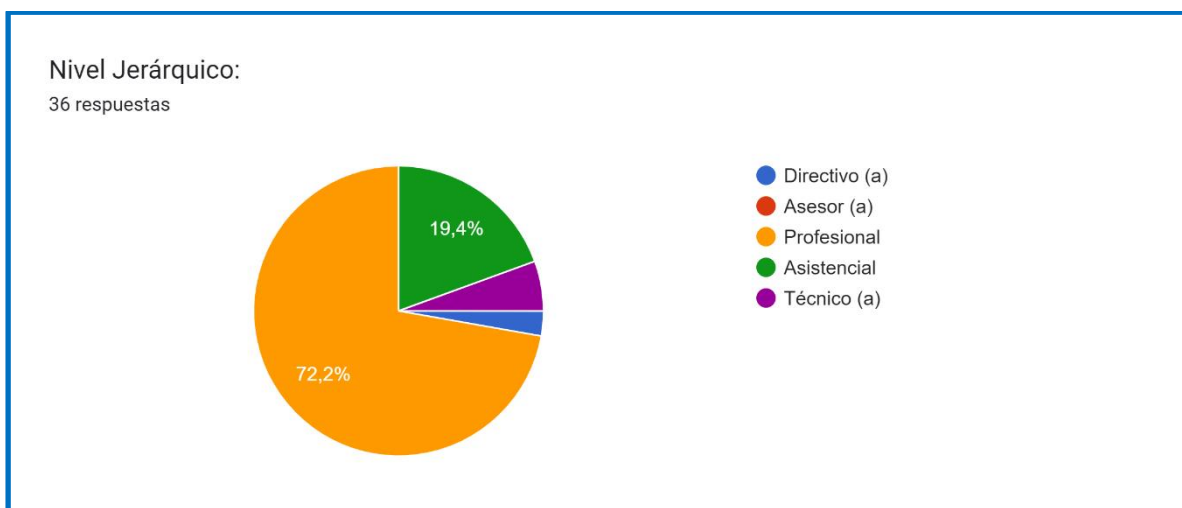
Tipo de vinculación:

36 respuestas



  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

En cuanto al nivel jerárquico el (72%) de los funcionarios de la muestra son del nivel profesional.

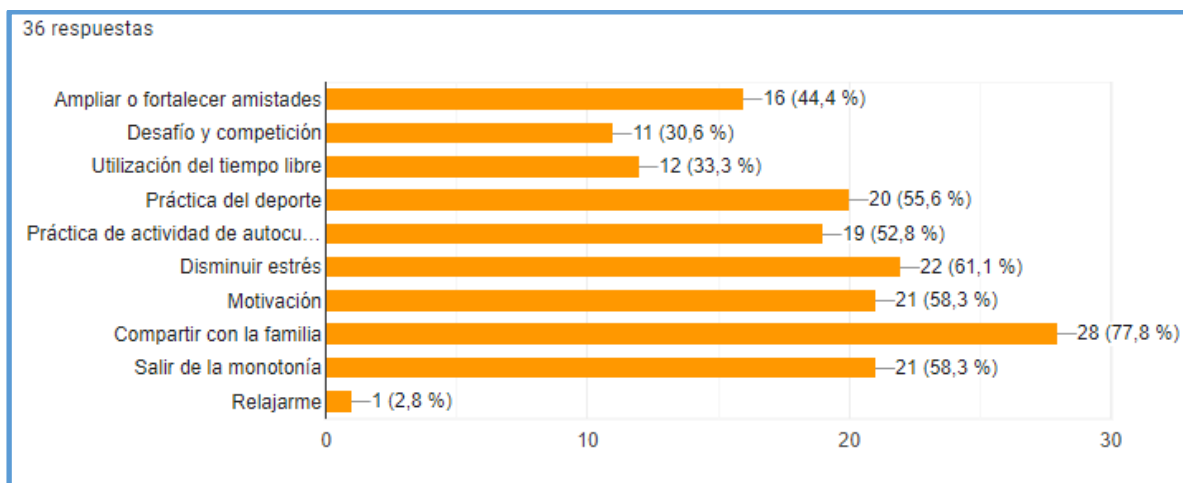


8.3 Información participación en actividades de bienestar 2024

Con el fin de construir un Plan en donde se reflejen las necesidades y/o intereses de los servidores, en la encuesta diagnóstica se plantearon algunas preguntas que permitieron conocer los motivos de participación, de igual forma que permitieran conocer la importancia de las actividades a interés, generando una planeación determinante durante la vigencia 2024.

Como se ha venido enunciando, el interés de conocer las necesidades de los servidores permite desarrollar estrategias ante la planeación y la posterior ejecución del plan, lo que genera una optimización de los recursos destinados para dicho fin, por lo que, en los siguientes resultados se encuentra el análisis de los motivos expresados por parte de los funcionarios, así como la importancia de conocer de las actividades de interés de los servidores.

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades proyectadas en el Área de Bienestar?



De la muestra el motivo de participación con mayor importancia se evidencia en compartir con la familia, como una necesidad prioritaria por parte de los funcionarios que contestaron el cuestionario con un (77.8%) de interés. De igual forma se evidencia que disminuir el estrés, es la segunda en importancia registrando un (61.1%) de interés en la muestra.

8.4 Ejes del Plan de Bienestar

Una de las bases a tener en cuenta para la elaboración del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, es el Programa Nacional de Bienestar “*Servidores saludables, entidades sostenibles*” 2020-2022, el cual fue creado como instrumento para el desarrollo de estrategias de bienestar, toda vez que como lo indica el mismo:

“Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”

El Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes, los cuales se formularon de acuerdo con los objetivos de desarrollo sostenible:

Eje 1: Equilibrio psicosocial: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios, como la adaptación a nuevas situaciones. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

a. Factores Psicosociales:

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías
- Teletrabajo

b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades:

- Horarios Flexibles
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- Día del abuelo
- Día de la familia
- Acciones con ocasión del día de la niñez
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- Adecuación de salas de lactancia materna
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

c. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

- Día del servidor público
- Reconocimiento a servidores públicos según su profesión (Día del periodista, administrador, abogado y psicólogo entre otros)
- Programas de incentivos
- Celebración de cumpleaños
- Entorno laboral saludable

Eje 2: Salud mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a. Higiene mental

Las Entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención.

Este componente integra la siguiente actividad:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos-pandemia

Este componente integra las siguientes actividades:

- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Telemedicina o tele orientación psicológica

Eje 3: Convivencia Social:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

Este componente integra las siguientes actividades:

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Este componente integra las siguientes actividades:

- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales:

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible “*Alianzas para lograr objetivos*”, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación institucional y fomento de las buenas prácticas.

a. Coordinación interinstitucional

Este componente integra la siguiente actividad:

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

b. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

Este componente integra las siguientes actividades:

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas
- Contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

Eje Transversal: Transformación digital

Las entidades pueden facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo de bienestar para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

- a. Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente integra la siguiente actividad:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano

- b. Análítica de datos para el bienestar

Este componente integra las siguientes actividades:

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
- Actualización de redes y sistemas de información

- c. Creación de ecosistemas digitales

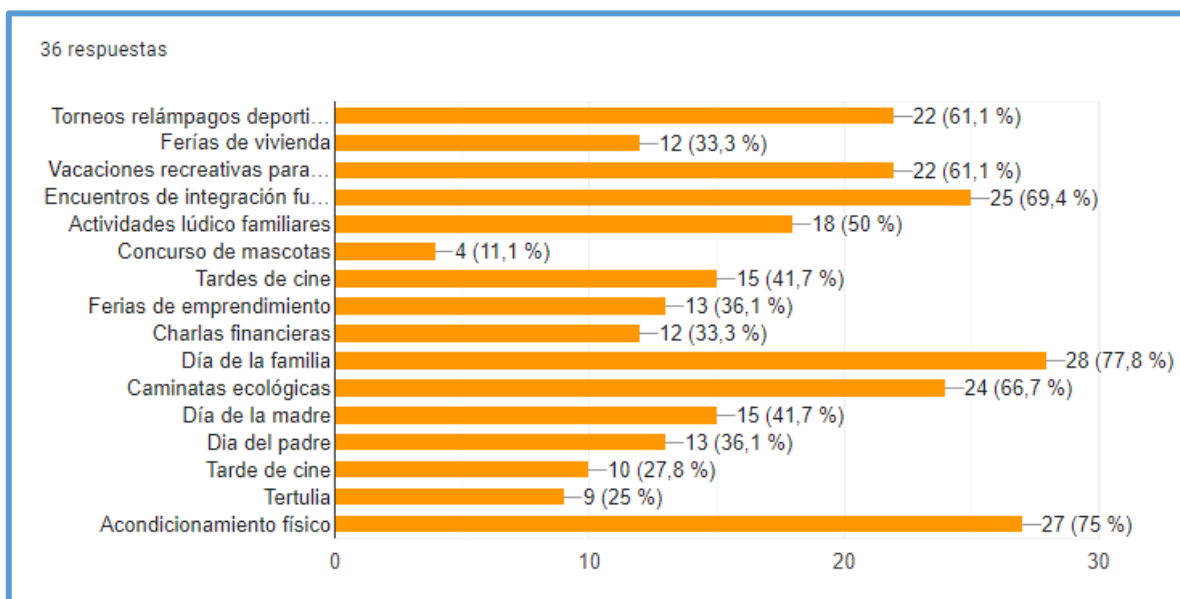
Este componente integra las siguientes actividades:

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

8.5 Resultados de necesidades por ejes temáticos

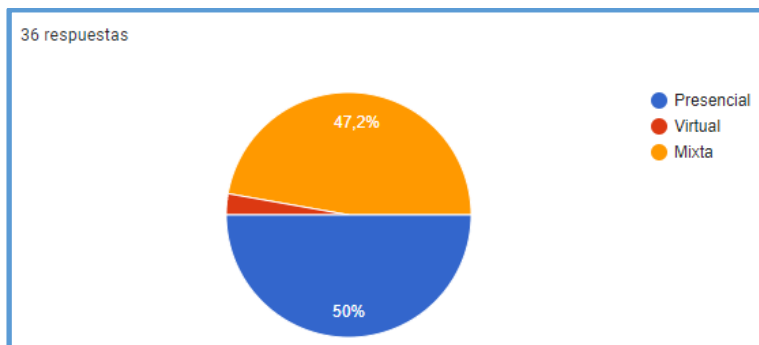
A continuación, se mostrará el análisis de los resultados de la encuesta necesidades infiriendo que los intereses se encuentran en los diferentes componentes de la siguiente manera:

8.5.1 Equilibrio psicosocial

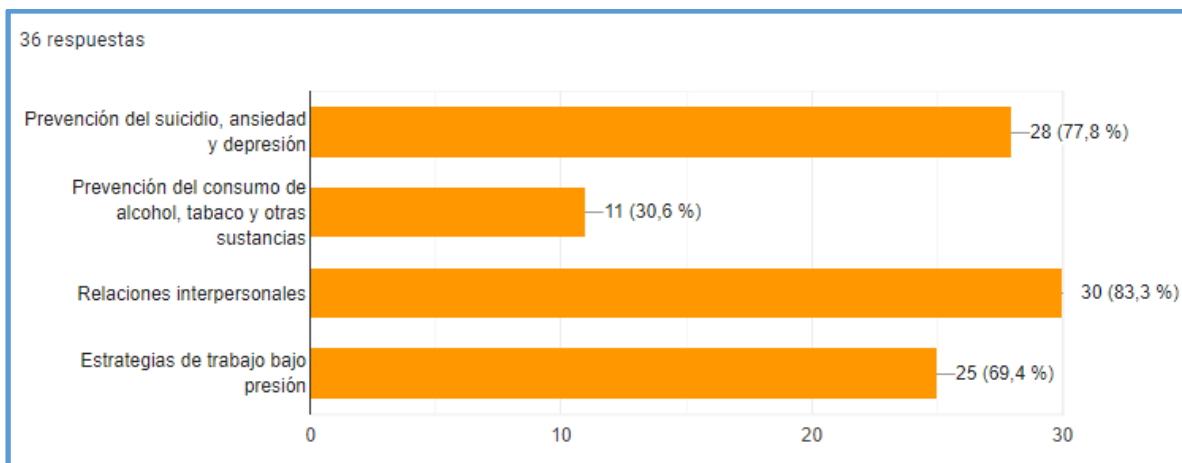


En el eje de equilibrio psicosocial, las actividades de mayor interés es día de la familia con el 77.8%, le sigue en segundo lugar acondicionamiento físico con 75% y en tercer lugar encuentros de integración funcionarios con el 69.4%.

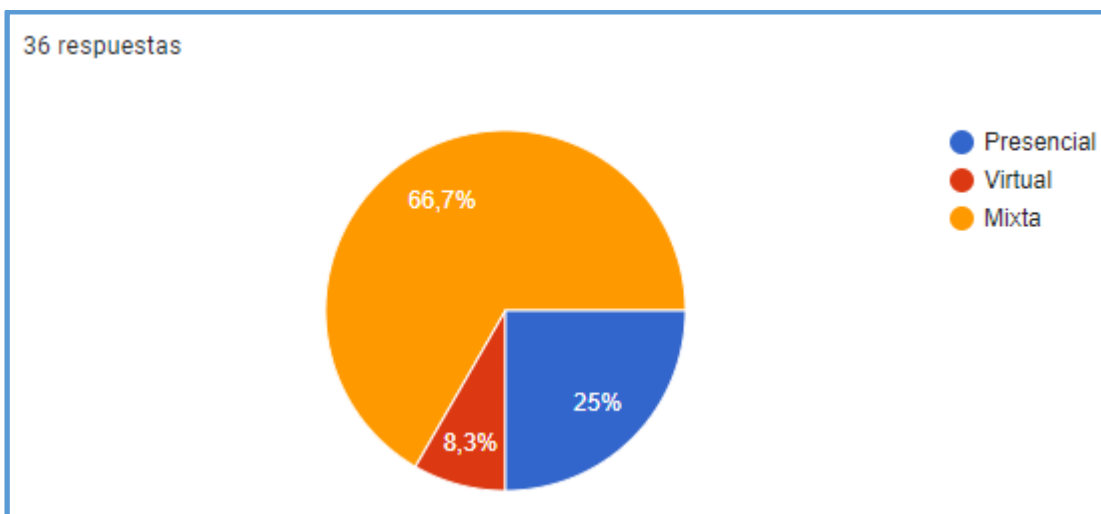
Cabe precisar que al preguntarle a los funcionarios cómo consideraban realizarse las actividades, el 50% de los funcionarios que respondieron la encuesta manifestaron que debían realizarse de manera presencial.



8.5.2 Salud mental



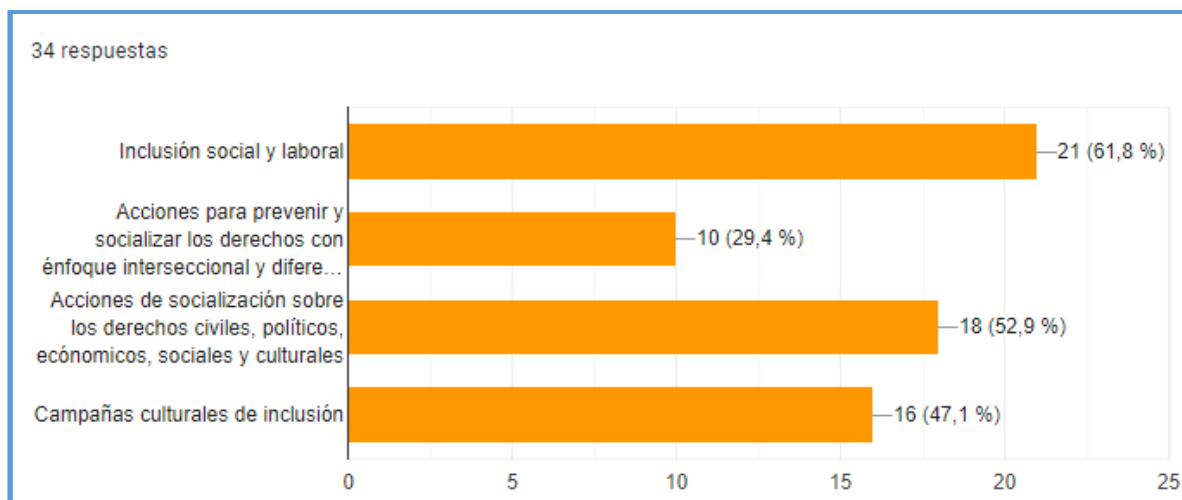
En el eje de salud mental se evidencia que los funcionarios prefieren que se realicen actividades afines con relaciones interpersonales con el 83.3% y en segundo lugar las relacionadas con la prevención del suicidio, ansiedad y depresión con el 77.8%.



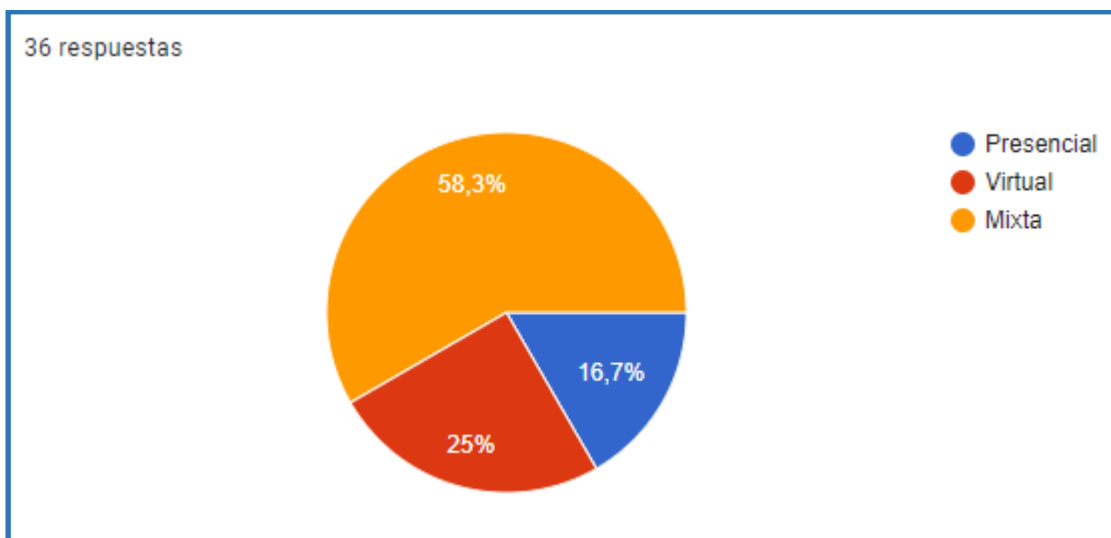
Para este componente se manifiesta un interés del (66.7%) para que las actividades se realicen de manera mixta (virtual – presencial).

8.5.3 Convivencia social

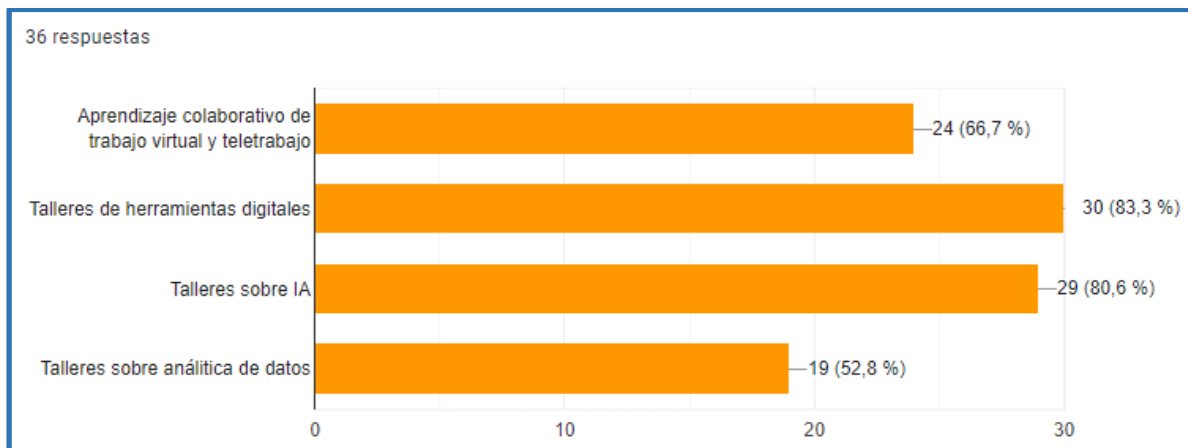
Con un resultado de interés de 21 funcionarios, la que tuvo mayor porcentaje fue la relacionada con inclusión social y laboral con 68% y la segunda fue la de acciones de socialización sobre los derechos civiles, políticos, económicos. Sociales y culturales con 52.9%.



En cuanto a si preferían que se realizará presencial, virtual o mixta, el 58.3 de los funcionarios que respondieron la encuesta manifestó que se realizarán de manera virtual – presencial.

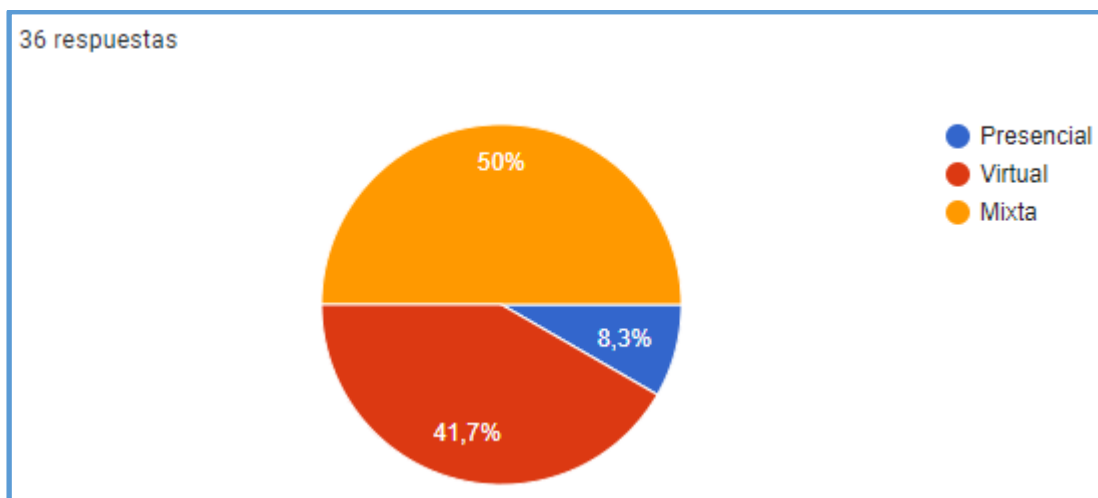


En cuanto al eje de transformación digital los funcionarios le dieron el primer lugar a talleres de herramientas digitales con el 83.3% y el segundo a talleres sobre inteligencia artificial.

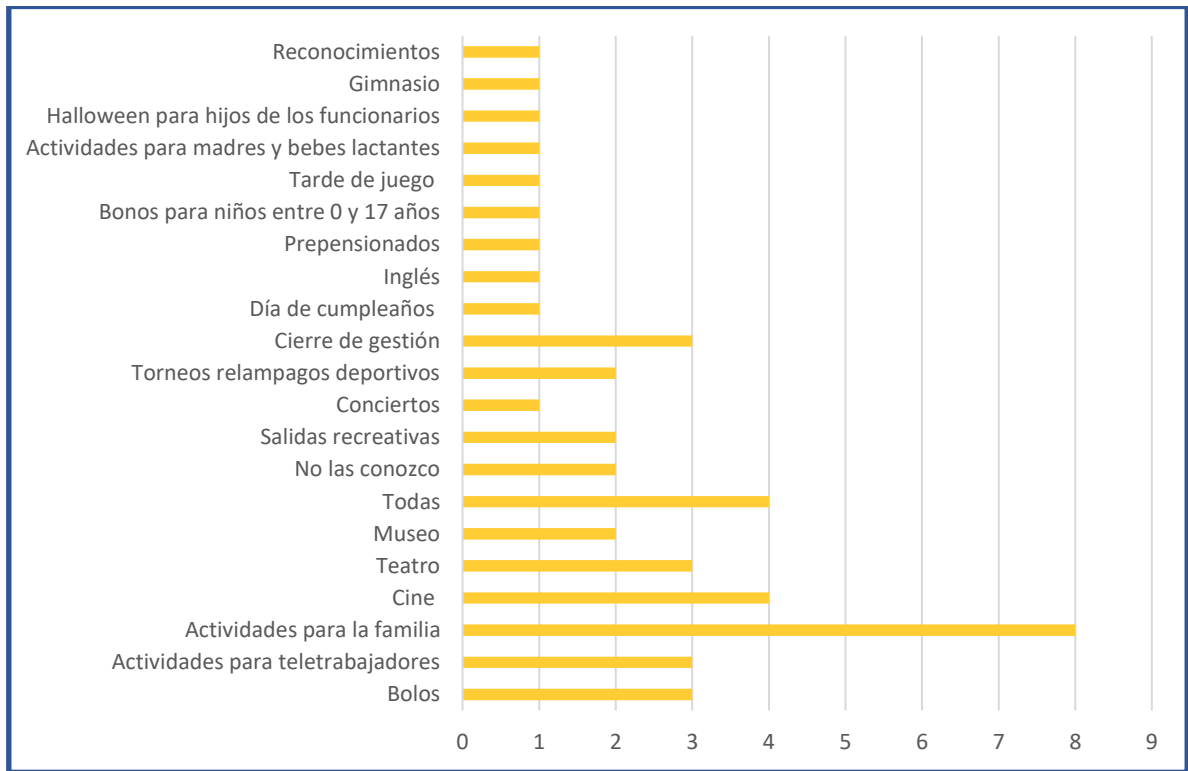


  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

Al indagar sobre cómo los servidores desean que se desarrollen las actividades referidas anteriormente, se evidencia que el 50% eligió que las actividades se realicen de manera virtual - presencial.



Para la vigencia 2024 se consideró necesario preguntar a los funcionarios, cuáles de las actividades realizadas en años anteriores considera pueden retomarse y/o mantenerse en la Entidad, con el fin de incluirlas dentro de la planeación. Obteniendo como resultados los siguientes aspectos:



En cuanto a cómo debían desarrollarse las actividades, se obtuvo que el 50% de los servidores desean que se desarrollen de manera virtual presencial.



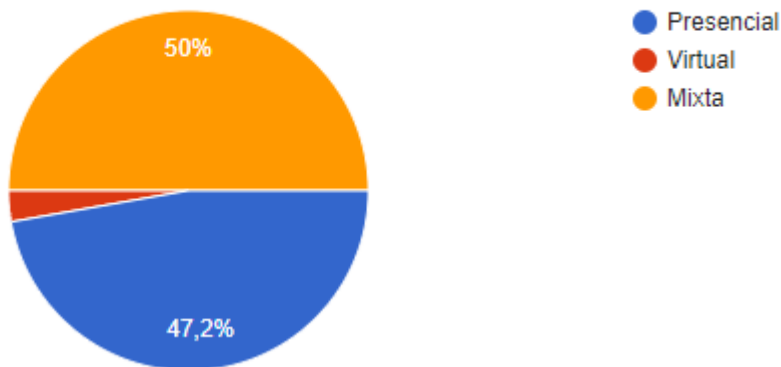
SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024

36 respuestas



9. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

9.1 Clima Laboral

La Secretaría Distrital de Ambiente comprometida con los servidores, se preocupará de cuidar al máximo el clima laboral y proporcionar las mejores herramientas para que exista una comunicación y un clima positivo, buscando la productividad del talento humano, de igual manera, a través de estas herramientas se permitirá generar un sentimiento de pertenencia, toda vez que los servidores encontrarán un escenario en donde se reconozca su labor y su compromiso tratándose de un contexto que brinde la importancia para que los servidores de la entidad tengan un verdadero salario emocional.

De conformidad con los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial se establecerán actividades para mitigar los mismos, fortaleciendo de esta manera el clima laboral, generando espacios de confortables para los funcionarios.

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

10. ESTÍMULOS

Atendiendo las necesidades de los servidores y los retos institucionales para esta vigencia, el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024, pretende contribuir a suplir las necesidades de los servidores, mejorar el ambiente laboral y establecer mecanismos orientados a lograr un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Por medio de este apartado se pretende propiciar espacios que favorezcan el ambiente laboral, así como lograr mejores niveles de satisfacción, compromiso y productividad, por eso se busca exaltar la labor del servidor, promover acciones para mejorar el sentido de pertenencia y la imagen institucional.

Para la vigencia 2024, se tendrán en cuenta las siguientes acciones que fomenten el reconocimiento de fechas especiales, acompañamientos, entre otros:

10.1 Cumpleaños

Se enviará una tarjeta de cumpleaños, de manera mensual a través del correo institucional y se otorgará un día de descanso al funcionario, el cual puede ser disfrutado durante los dos (2) meses siguientes a la fecha de cumpleaños.

10.2 Fechas especiales

La Secretaría Distrital de Ambiente enviará una tarjeta virtual a los servidores públicos en fechas especiales o conmemorativas tales como: día de la mujer, día del hombre, día del niño, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del conductor, día del amor y la amistad, día del Servidor Público.

10.3 Mensajes de condolencia

Con un mensaje de solidaridad, la Secretaría Distrital de Ambiente, quiere estar presente en el momento de la pérdida de un ser querido de nuestros colaboradores, de igual manera busca que este espíritu solidario se presente por medio de la socialización ante la pérdida de algún miembro institucional o familiar.

10.4 Día de la Familia

Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la Caja de Compensación Familiar con la que cuentan los servidores. Si el

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

10.5 Vacaciones recreativas

Las vacaciones recreativas establecidas para los hijos de los funcionarios serán programadas durante dos jornadas en el año, de una semana cada una, establecidas en el tiempo de receso escolar, para los hijos de funcionarios desde los cinco (5) hasta los diecisiete (17) años. Las actividades contarán con una inscripción previa y la inasistencia injustificada podrá ser causal de cobro, con el fin de proteger el recurso público.

10.6 Incentivo del uso de la bicicleta

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

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

10.7 Programa Servimos

El programa Distrital de Alianzas es una iniciativa de Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC, que busca enaltecer la labor del servidor público, por medio de generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, es por esto por lo que para la vigencia 2024

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

la Dirección de Gestión Corporativa socializará los convenios ya establecidos, los cuales pueden ser consultados a través del siguiente link:

<https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos>

Del mismo modo, desde la Dirección de Gestión Corporativa y el Equipo de Bienestar se han realizado alianzas con entidades privadas que han permitido beneficiar a todos los colaboradores de la entidad y para la vigencia 2024 se continuará con los convenios ya establecidos, como son: Ramo, tu Lonchera, Emermédica, Open English, Smart, PriceSmart, Dentisalud, Naturaflor, Destinos Tour, entre otros.

11. INCENTIVOS 2024

11.1 Presupuesto asignado para los incentivos vigencia 2024

Para la vigencia 2024 el presupuesto asignado para los incentivos que serán otorgados a los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente son:

TIPO DE INCENTIVO	VALOR (No pecuniario)	VALOR (Pecuniario)
RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CON CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE	\$46.000.000	
EQUIPOS DE TRABAJO 1ER PUESTO		\$ 4.500.000
EQUIPOS DE TRABAJO 2DO PUESTO	\$ 2.500.000	
SUBSIDIOS EDUCATIVOS	\$ 8.000.000	
TOTAL	\$56.500.000	\$4.500.000

11.2 Incentivos por calificación sobresaliente

Para otorgar los incentivos, por nivel de excelencia a los servidores, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. Para este año se

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

tendrá en cuenta la calificación del periodo comprendida entre el 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024. Dichos incentivos corresponden a un reconocimiento no pecuniario.

Se reconocerá a los funcionarios de Carrera Administrativa que hayan sido elegidos mejores servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, en cada nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) y como mejor funcionario de la entidad, se les entregará los siguientes incentivos:

- Al mejor funcionario de Carrera Administrativa se le otorgará tres (3) días consecutivos de descanso remunerados dentro de la vigencia 2024.
- A los mejores funcionarios por cada nivel jerárquico, se les otorgará dos (2) días consecutivos remunerados dentro de la vigencia 2024.
- Se le realizará un reconocimiento a la hoja de vida de cada uno de los funcionarios de Carrera Administrativa que tengan nivel sobresaliente en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral.

Nota: Los exfuncionarios que apliquen al reconocimiento por calificación sobresaliente, no se les concederá los días de remuneración económica, toda vez que no son funcionarios activos de la entidad.

11.3 Metodología para la entrega de incentivo por Calificación Sobresaliente

La Dirección de Gestión Corporativa seleccionará a los mejores servidores de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos (profesional, técnico y asistencial) de la siguiente manera:

- A. Presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, así como a la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Ambiente los listados de los servidores de Carrera Administrativa que por cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) hayan obtenido nivel sobresaliente con base en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2023-2024.
- B. Todo funcionario de la Secretaría Distrital de Ambiente, que alcance el nivel sobresaliente, tendrá reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida, de esta manera se proclamarán a los mejores funcionarios de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 30 de noviembre de 2024, en un evento público y con participación de todos.
- C. Entre los funcionarios que tengan calificación sobresaliente resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral, se utilizará el sistema de sorteo como mecanismo decisorio en

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <hr/> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

cada uno de los niveles y al mejor funcionario de la entidad, para así definir los ganadores según corresponda.

- D. El funcionario seleccionado, como el mejor empleado de Carrera Administrativa de la entidad, dejarán en vacancia o libre la postulación del nivel jerárquico al que pertenece.
- E. En caso de presentarse un sorteo con referencia a la selección para el mejor funcionario de Carrera Administrativa, el mismo que sea elegido como el mejor de la entidad, recibirá únicamente ese reconocimiento, es decir no participará en la selección de mejor funcionario en el nivel jerárquico al que pertenezca.
- F. Se dejará constancia mediante el acto administrativo que expida la Secretaría Distrital de Ambiente formalizando su selección y reconocimiento.

11.4 Condiciones para hacer efectivos los Incentivos No Pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios por nivel sobresaliente podrán ser reconocidos a través de las siguientes alternativas y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- Becas otorgadas para educación formal, solo se reconocerán para pago de matrículas en las entidades educativas debidamente aprobadas y reconocidas por las autoridades competentes, al servidor merecedor del reconocimiento, hacer entrega de la documentación con el fin de hacer efectivo el incentivo no pecuniario.
- Reconocimiento relacionado con turismo social, los desembolsos se harán a empresas de viaje y turismo legalmente constituidas.
- En caso de elegir el incentivo para uso de beneficios (turismo – estudio recreación) en servicios a través de la Caja de Compensación – Compensar, el o la funcionaria deberá informar a la Dirección de Gestión Corporativa.

11.5 Incentivos de apoyo subsidios educativos

Este subsidio permite apoyar a los funcionarios de Carrera Administrativa que soliciten el incentivo para los estudios de educación formal y no formal.

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

11.6 Metodología para el Acceso del Incentivo Apoyo Subsidio Educativos

- Diligenciar el formato de solicitud para Apoyo Económico para educación (Código: PA01-PR52-F2) y tener en cuenta el cumplimiento de los requisitos para acceder al incentivo.
- Radicar los documentos de la solicitud y la cotización de centro educativo; dentro de las fechas previstas por la Dirección de Gestión Corporativa.
- Presentar cotización de la universidad, y/o instituto informando Nombre del programa, admisión al programa, lugar, valor, fecha de iniciación y término de duración, nombre y NIT del centro educativo y plan de estudios.
- El área de Bienestar y Capacitación verificará que el solicitante radicó los documentos antes mencionados y que cumple con los requisitos establecidos para poder acceder al subsidio.
- El área de Bienestar informará a los solicitantes si les fue aprobado o no el subsidio.
- La Dirección de Gestión Corporativa elaborará el respectivo acto administrativo mediante el cual se reconocerá el subsidio a los beneficiarios.
- La Dirección de Gestión Corporativa trasladará todos los soportes a la Subdirección Financiera para que efectuara el respectivo pago. En el caso que el pago no alcance a salir para la fecha oportuna del recibo, el funcionario podrá realizar el pago al establecimiento y el valor del subsidio se le reembolsará a la cuenta del funcionario, quien deberá soportar el pago realizado para el estudio e institución aprobada.
- El presupuesto para el subsidio de educación para la vigencia corresponde a la suma de **OCHO MILLONES DE PESOS M/cte. (\$8.000.000)** los cuales serán destinados para estudios a realizar en el segundo semestre de 2024 y serán distribuidos en partes iguales.
- Si el valor del estudio es menor al subsidio, la entidad solo realizará el pago por el valor del estudio presentado, el saldo que le corresponde a dicho funcionario será repartido equitativamente entre los demás funcionarios que se les aprobó el subsidio.
- Una vez presentados los documentos para una institución y estos hayan sido aprobados, no podrá ser cambiado el plan de estudio a realizar, ni la institución educativa.
- El funcionario se compromete que máximo un (1) mes después de terminado el curso o semestre para el cual le fue aprobado el subsidio, presentará la certificación emitida por parte del Instituto o Universidad donde conste su participación y aprobación de este.
- El funcionario que no realice los estudios para los cuales les fue aprobado el subsidio, deberá hacer devolución del valor total del subsidio entregado.
- Se priorizarán las solicitudes de los funcionarios que no hayan sido beneficiados en el año inmediatamente anterior, en el caso que no se completase el cupo podrán acceder quienes hayan obtenido el beneficio en la vigencia anterior.

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

11.7 Incentivos a equipos de trabajo

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, razón por la cual la Secretaría Distrital de Ambiente impulsa a que los funcionarios conformen equipos de trabajo que permitan la formulación de proyectos que aporten a la gestión ambiental y/o a la gestión administrativa.

11.8 Conformación de los Equipos de Trabajo

Para conformar los equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

- Los equipos de trabajo de la Secretaría Distrital de Ambiente podrán integrarse únicamente por funcionarios de Carrera Administrativa.
- Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) y máximo ocho (8) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.

11.8 Reglas Generales

- Los proyectos deberán ser formulados e inscritos en el banco de proyectos de la Secretaría Distrital de Ambiente, a través de la página web de la Entidad www.ambientebogota.gov.co.
- El proyecto no debe estar siendo ejecutado a la fecha de Inscripción.
- Las temáticas de los proyectos deberán ser relacionados con: la gestión ambiental, que tengan un impacto en el territorio y su comunidad o la gestión administrativa que puedan impactar en el cumplimiento de la misión, la visión institucional y el plan de acción.
- Los proyectos deben tener impacto y ser innovadores.
- Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más, o de lo contrario se dará por desierto el incentivo de equipo de trabajos.
- El proyecto presentado no debe hacer parte de las acciones propias que deben adelantarse en el marco de cada una de las metas y proyectos del plan de acción.
- Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el día 30 de septiembre de 2024, indicando en el mismo las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse en el 100%, el cual debe

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

contener como mínimo: nombre de los integrantes del equipo, resultados alcanzados, cobertura, recursos e instrumentos utilizados y cuantificación de indicadores.

- Solo se tendrán en cuenta para ser evaluados los proyectos y equipos previamente inscritos y que a la fecha límite de entrega del proyecto este haya concluido.
- Los resultados del proyecto deberán presentarse el 11 de octubre y deben corresponder al inicialmente inscrito y responder a criterios de excelencia, así como evidenciar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, es decir, que el alcance del proyecto se encuentre enmarcado en alguno de los ejes temáticos relacionados anteriormente.
- Todos los equipos de trabajo, que reúnan los requisitos exigidos, y hayan concluido sus trabajos previamente inscritos ante la Dirección de Gestión Corporativa, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el comité evaluador y los colaboradores que deseen asistir.
- El equipo de trabajo debe enviar a la Dirección de Gestión Corporativa la presentación que utilizará el día de la sustentación del proyecto, cinco (5) días hábiles antes de dicha fecha.
- Esta sustentación se deberá programar para la segunda quincena del mes de octubre del año en curso y a ella es obligatoria la asistencia de todos los integrantes de los equipos. Durante la sustentación los asistentes podrán formular preguntas a cualquier integrante del equipo.

11.9 Equipo Evaluador

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar la o las propuestas inscritas. Para ello se podrá contar con colaboradores de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

La Dirección de Gestión Corporativa conformará un equipo que se encargará de la evaluación y de garantizar imparcialidad y conocimiento técnico, sobre los proyectos presentados por los Equipos de Trabajo inscritos y aceptados; el cual como mínimo estará conformado por el Subdirector de Proyectos y Cooperación Internacional, el Subsecretario General y un experto externo acorde con las temáticas a evaluar, así mismo se contará con el Jefe de la Oficina de Control interno quien actuara bajo la figura de veedor.

En ninguna circunstancia las personas que hagan parte de alguno de los equipos postulados podrán hacer parte del equipo evaluador y/o el correspondiente directivo.

11.10 Criterios para evaluación de proyectos

Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por la Dirección de Gestión Corporativa, se tendrán en cuenta los criterios de

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024
---	---

evaluación que se describen a continuación:

- Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma. Hace referencia a su cumplimiento, de acuerdo con lo señalado en el cronograma presentado y aprobado.
- Funcionamiento como equipo de trabajo. Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto- Todos los integrantes del equipo deben participar.
- Eficiencia con que se haya realizado la labor. Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
- Innovación e impacto. Hace referencia, a resolver un problema, o mejorar un proceso utilizando soluciones no convencionales con probabilidad de ser implementado en la entidad.
- Aporte a la transformación Institucional. Hace referencia a los aportes y problemas que resuelve o a la mejora de procesos y procedimientos.
- Logro de los objetivos previstos. Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas y sólo obtendrán incentivo los dos (2) mejores equipos de trabajo.

11.11 Ponderación de evaluación

Los criterios de evaluación señalados anteriormente serán puntuados a través de la calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
	(Puntaje)
Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma	10
Funcionamiento como equipo de trabajo	10
Eficiencia con que se haya realizado la labor	10

  	GESTIÓN TALENTO HUMANO
	Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
	(Puntaje)
Aporte a la transformación Institucional	20
Innovación e Impacto	30
Logro de los objetivos previstos	20
Puntaje Total	100

El equipo de trabajo que obtenga la puntuación o calificación más alta, se le otorgará el primer puesto, de igual manera el proyecto que ocupe la segunda calificación o puntuación con calificación inmediatamente inferior obtendrá el segundo puesto.

Se proclamarán a los mejores equipos de trabajo de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 30 de noviembre de 2024.

12. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDA 2024

Las actividades del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024, constituyen una estrategia de apoyo en el mantenimiento y mejora permanente de las condiciones de trabajo y el equilibrio en las áreas de desempeño, favoreciendo el desarrollo integral de nuestros servidores públicos y sus familias y por ende la atención de sus necesidades a nivel de bienestar social laboral.

Las actividades estructuradas en el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024, buscan cumplir los objetivos propuestos para la presente vigencia y propender por una activa participación de los servidores y sus familias en las actividades, afianzando los valores institucionales que generen actitudes favorables frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la función social de la entidad.

En el Anexo 1 versión 2, se mostrará el cronograma de actividades propuestas para la vigencia 2024.

  	<p>GESTIÓN TALENTO HUMANO</p> <p>Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos 2024</p>
---	--

13.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos parte del diagnóstico preciso sobre las actividades a interés, para lo cual se establece el cronograma de manera mensual, esperando contar con la activa participación de todos los servidores y sus familias, con el fin de poder verificar la eficacia de cada uno de los espacios programados durante la vigencia y poder establecer un seguimiento de continuidad o de mejora.

Razón por la cual, el seguimiento y la evaluación de las actividades programadas para el año 2024, permitirá evidenciar la evolución y el desarrollo puntual de la planeación. Así mismo, permitirá analizar los avances y los retrocesos de las acciones ejecutadas, y con dicha información tomar decisiones pertinentes para lograr los objetivos.

Contando con indicadores formuladores que evidencien la implementación y la ejecución de las 95 actividades distribuidas en los 4 trimestres del año.

de actividades implementadas

de actividades ejecutadas

La evaluación y el seguimiento permitirá evidenciar si se cumplieron o no los resultados esperados en el desarrollo y participación de las actividades establecidas a través de la indagación de las necesidades. Además, se prevé como parte del proceso de seguimiento y evaluación enviar un formato forms, (encuesta) una vez se realice la actividad planteada en cada uno de los meses, según cronograma, en este formato se realizarán preguntas abiertas y cerradas en donde se perfile el nivel de satisfacción y calidad de cada una de ellas.

de funcionarios con nivel de satisfacción

de funcionarios que diligenciaron la encuesta de satisfacción

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Sesión extraordinaria del 9 de mayo de 2024.