

PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2023

PROCESO:
GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE





SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

2

CONTENIDO

.....	1
INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	6
1.1 Objetivo General	6
1.2 Objetivos específicos	7
2. ALCANCE	7
3. MARCO LEGAL	8
4. GLOSARIO	12
5. ETAPAS DE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2023	13
7. GENERALIDADES	20
8. PLAN INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS - PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2023	20
8.3 Información participación en actividades de bienestar 2023	23
8.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA	24
8.5.1 Componente Deportivo	25
9. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	32
9.1 CLIMA LABORAL	32
10. ESTIMULOS	35
11. INCENTIVOS 2023	37
11.1 Presupuesto asignado para los incentivos vigencia 2023	37
11.2 Incentivos por calificación sobresaliente	37
11.3 Metodología para la entrega de incentivo por Calificación Sobresaliente ...	38
11.4 Condiciones para hacer efectivos los Incentivos No Pecuniarios	39
11.5 Incentivos de apoyo subsidios educativos	39
11.6 Metodología para el Acceso del Incentivo Apoyo Subsidio Educativos	39
11.7 Incentivos a equipos de trabajo	40
11.8 Conformación de los Equipos de Trabajo	41
11.9 Reglas Generales	41
11.10 Equipo Evaluador	42

2



SECRETARÍA DE
AMBIENTE




GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

3

11.11 Criterios para evaluación de proyectos	42
11.12 Ponderación de evaluación	43
12. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDA 2023	44

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

INTRODUCCIÓN

Los planes de bienestar trascienden el rol laboral, impactan las distintas dimensiones de la vida de los servidores, su esencia humana y **su calidad de vida**. Por eso son parte esencial de la cultura organizacional, que es el conjunto de valores y creencias compartidas dentro de una entidad, permitiendo que cada uno de sus integrantes reme hacia la misma dirección, siendo esta la base fundamental para que un programa de bienestar sea dinámico, continuo y flexible, buscando así la integración entre los servidores; promoviendo un ambiente favorable para trabajar e implementando un estilo de vida, motivador, eficaz y eficiente.

Desde el marco normativa vigente en Colombia (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 todos 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 propósito del 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. Dicho esto, se aportan estrategias necesarias que permiten comprender las necesidades e interés de los funcionarios de la entidad, a través de diferentes estrategias. Estas estrategias se desarrollaron a través de jornadas presenciales, virtuales, así como la aplicación del cuestionario de preguntas, que permitiera evidenciar información puntal sobre los intereses de los servidores. Estas estrategias favorecieron la consolidación oportuna y puntal en marcado en el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

Para la vigencia 2023 se busca que el Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e Incentivos, propenda y garantice la accesibilidad a las actividades, posibilitando un trato igualitario; eliminando aquellos obstáculos y barreras que puedan imposibilitar el acceso a los espacios programados bajo condiciones de igualdad. Razón por la cual se pretende que los objetivos estratégicos de esta vigencia, estén encaminados a fortalecer la capacidad del talento humano a través de la optimización de los recursos, el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servidores buscando favorecer el desarrollo del servidor público, lo que permitirá que se incremente sus niveles de satisfacción, motivación, eficiencia, eficacia, efectividad y pertenencia con la entidad.

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



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

5

cambio y la recursividad, obteniendo así un impacto positivo en los servidores, tanto en términos de productividad como en aspectos personales y/o sociales.

Para la Secretaría Distrital de Ambiente - SDA, es de vital importancia que los servidores participen activamente de la construcción del Plan de Bienestar, para tal fin se implementaron dos estrategias que permitieran recoger información en donde se puntualizaran las necesidades e interés de los servidores para la vigencia 2023, en estos espacios programados de manera secuencial, se buscó recopilar la información que permitiera plantear actividades reales ante las necesidades de los servidores y sus familias. Este diagnóstico resultado de la expresión de los diferentes espacios, busca conocer y plantear mejoras en la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, es importante señalar que la calidad de vida es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar el ámbito y las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de la comunidad trabajadora, satisfaciendo las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

La formulación del Plan de Bienestar para la vigencia 2023 contara con los principios, de felicidad y satisfacción de los servidores traduciendo estos pilares en un estado de bienestar y realización al alcanzar logros y metas tanto a nivel laboral, familiar y social, así como deseos y propósitos que trascienden estos ámbitos, de tal manera que cada uno de los servidores y sus familias sientan seguridad y confianza, potenciando que se generen relaciones positivas e inclusivas dentro de la diferencia individual (sentimientos de amistad, de confianza y de amor) y generando espacios para la vivencia de relaciones alegres, sanas y colaborativas.

La Dirección de Gestión Corporativa a través del Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e Incentivos, establece actividades que permitan 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 mismo, 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.

Favoreciendo a que los servidores mantengan una satisfacción y felicidad, es decir se desarrollaran estrategias que permitan mantener una estructura asociada al cambio y al mejoramiento continuo, a través de una realidad asociada a la evolución del ser humano y sus relaciones, las familias, las sociedades y las organizaciones. Para este fin, trabajaremos en una cultura en formación de hábitos que mejoren la percepción de la felicidad por medio del disfrute de la labor cotidiana con y en la entidad, el cual será reflejado en la productividad institucional, al tener en cuenta el bienestar, la salud y la plenitud de los servidores y sus áreas individuales, familias y laborales.

Llegando a obtener un resultado en el que la felicidad y la satisfacción institucional sea una corresponsabilidad entre la SDA y los servidores. No obstante, este resultado esperado debe ser fortalecido permanentemente, con el fin de que la SDA lidere y facilite las

5

condiciones laborales para el despliegue del bienestar psicológico (minimizando el riesgo psicosocial), las fortalezas de los servidores y el trabajo en equipo. De tal manera, que un entorno positivo facilite contar con servidores proactivos, con iniciativa, colaborativos, con sentido de responsabilidad, pertenencia y mayor compromiso.

La perspectiva para esta vigencia 2023 en la SDA, nos permitirá entrelazar con el Plan Plurianual de Bienestar *“Elige Ser Feliz nosotros te ayudamos”*, liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, quien a través de este permite que los planes de bienestar adopten un modelo, el cual contribuya al desarrollo integral de los servidores y sus familias.






Ilustración 1, Modelo de Bienestar para la Felicidad Labora Distrito Capital, Circular Externa N° 002, 17 de enero 2023,

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 la planeación e implementación de actividades enfocadas a generar esparcimiento e integración familiar y grupal, de acuerdo con las necesidades propuestas en la etapa diagnóstica.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

7

El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente, plateara estrategias que permitan generar un clima organizacional que propicie en sus servidores, motivación y calidez humana, la cual se verá refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando así los niveles de felicidad, satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

1.2 Objetivos específicos

1. Formular actividades que atiendan a las necesidades manifestadas por los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, encaminadas al bienestar individual y familiar, que a su vez generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral.
2. Intervenir el ambiente laboral desarrollando la creatividad, la identidad, la participación y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida del equipo humano.
3. Optimizar los recursos asignados para lograr las proyecciones institucionales, armonizando las actividades, de tal forma que permita evidenciar la distribución de los recursos de la entidad de forma equitativa y eficiente.
4. Desarrollar actividades recreativas, deportivas, sociales y culturales, así como acciones dirigidas a disminuir el riesgo psicosocial, de manera articulada con el trabajo realizado por Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las instrucciones impartidas por el Gobierno Nacional, conforme con la actual situación de salud pública.
5. 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.
6. Incentivar el sentido de pertenencia de los servidores, su integración y el mejoramiento de sus condiciones de vida ofreciendo respuestas integrales a las necesidades, intereses y expectativas a través de acciones de Capacitación, Bienestar y Salud Laboral, lideradas por la Dirección de Gestión Corporativa.
7. Realzar los niveles de compromiso de los servidores de la SDA, con respecto a los planes, programas, proyectos y objetivos de la entidad, promoviendo el desarrollo integral y el afianzamiento de la ética del servicio público.
8. Implementar acciones que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los servidores, aportando a la disminución y prevención del estrés laboral y a todas las formas de acoso laboral que afecten a los servidores.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente y sus núcleos familiares, dicho plan buscara de forma permanente, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones individuales,

7



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

8

laborales y sociales de los funcionarios, conduciéndolos a la motivación constante, permitiendo mejorar y fortalecer su calidad de vida y disminuir las afectaciones por estrés y acoso laboral.

Para la construcción del Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e Incentivos, se partió de una etapa diagnóstica basada en la recopilación de información a través de las jornadas presenciales y virtuales y de la aplicación del cuestionario de preguntas abiertas y cerradas enviado por medio del correo electrónico en donde se consultó a los servidores y servidoras sobre sus gustos y preferencias, con el fin de identificar actividades que evidencien los interés y necesidades desde el ámbito individual, organizacional y familiar. Dicho esto, permite identificar el contexto y responder de manera eficaz ante las necesidades, procurando priorizar las distinciones más relevantes.

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:

- Decreto Ley 1567 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.”*

- Ley 909 de 2004

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Esta ley expresa mediante su artículo 14, numeral G *“Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales”*. *Parágrafo:* 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.

8

- Decreto 166 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 86 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 062 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 1083 de 2015

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



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

10

- ✓ *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.*
- **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.*

10

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

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

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

- Ley 1811 de 2016

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


- Ley 2008 de 2019

Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropiações 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 (...)*”

- Decreto 816 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 492 de 2019

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

12

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.

- Circular Externa 019 de 2020

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.

4. GLOSARIO

Bienestar laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Calidad de vida: La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar.




Clima organizacional: Se refiere a la percepción de los servidores docentes y directivos docentes, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general.

Cultura organizacional: Representación de cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Componente Deportivo: Promover el bienestar físico y emocional, potencializando las habilidades deportivas en marco de la reducción del sedentarismo, promoviendo además el equilibrio entre las diferentes áreas de desempeño, destacando el autocuidado y haciendo énfasis en el adecuado uso del tiempo libre, buscando fortalecer el estado físico y mental de los servidores de la secretaria Distrital de Ambiente.

12

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

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

Componente Cultural: Posibilita la participación de los servidores de la entidad en actividades artísticas, lúdicas y culturales que son medio para el desarrollo humano y la integración social, promoviendo alegría, sensibilidad artística y valoración de la belleza y la estética representada en expresiones artístico-culturales inmersas en cada una de las actividades de este componente.

5. ETAPAS DE ELABORACIÓN PLAN DE BIENESTAR 2023

Teniendo en cuenta, el procedimiento código: PA01-PR32, Versión: 4, que adopta las acciones para la elaboración y la ejecución de los Planes de Bienestar y Capacitación en la SDA, se relacionan a continuación las etapas desarrolladas que permitieron la estructuración del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente, para la vigencia 2023.

5.1 Etapa diagnóstica: Se establecieron dos escenarios el primero se determinó entre el 18 de octubre al 16 de diciembre 2022, a través de las jornadas presenciales y virtuales y el segundo escenario se planteó por medio del cuestionario on-line “*Encuesta de Necesidades 2023*”, dicho cuestionario estuvo planteada para su diligenciamiento entre el 2 de diciembre y hasta el 09 de diciembre 2022.

5.2 Divulgación y diligenciamiento: En primera instancia se realizó la invitación a cada uno de los servidores de la entidad, para que participaran de manera presencial en las jornadas programadas por la Dirección de Gestión Corporativa, no obstante, se programa de igual forma una jornada virtual invitando a los funcionarios que cuentan con una condición de salud que les impide asistir de manera presencial a la entidad. La divulgación de las invitaciones a los espacios, presenciales y virtuales se llevaron a cabo por medio del correo institucional bienestarycapacitacion@ambientebogota.gov.com.

Del mismo modo, se realizó la posibilidad de una segunda estrategia en donde se buscaba ahondar más puntualmente frente a las necesidades requeridas por los servidores de la SDA, con relación a las actividades o interés para la vigencia 2023, por tanto, se implementó el cuestionario de preguntas que indaga componentes del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos. Dicha encuesta estuvo dispuesta para su diligenciamiento desde el 2 de diciembre y hasta el 09 de diciembre 2022, este fue enviado a cada uno de los correos de los funcionarios de la SDA, a través del correo electrónico anteriormente señalado.

5.3 Análisis de datos para toma de decisiones: del 12 al 16 de diciembre de 2022, se efectuó un proceso de análisis de las jornadas de necesidades y de los resultados producto del diligenciamiento de la encuesta, para la toma de decisiones de acuerdo con el lineamiento establecido en Artículo 2.2.10.6 del “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.

5.4 Responsable: Director de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Ambiente o quien haga sus veces.

5.5 Población Objetivo: Servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente que se encuentran activos en la planta de la entidad a 31 de diciembre del año 2022, distribuidos de la siguiente manera, según nombramiento.

CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	PERIODO FIJO	TOTAL
106	22	6	1	135




5.6 Socialización del Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos vigencia 2023 a la Comisión de Personal: 20 de diciembre 2022.

5.7 Socialización del Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos vigencia 2023 a los funcionarios: 16 de enero 2023. (Se acogieron las recomendaciones presentadas por los funcionarios).

5.8 Aprobación del Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos vigencia 2023 por parte de la Comisión de Personal: 24 de enero 2023 (se acogieron las recomendaciones presentadas por los representantes de la Comisión de Personal).

5.9 Socialización y aprobación del Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos vigencia 2023 por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional: 25 de enero 2023.

6. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES PARA PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2023 DE LA SDA

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

15

- Al inscribirse en las actividades del Plan de Bienestar 2023, 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.

7. BIENESTAR SDA 2023

Para la construcción del Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos vigencia 2023, se tomaron como base los resultados de la etapa diagnóstica basada en las jornadas presenciales y virtuales, así como en el diligenciamiento de las encuesta de necesidades, espacios que pretendían establecer las prioridades y seleccionar alternativas 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 y estructuración del Plan 2023, se realiza a partir de las iniciativas de los funcionarios de la entidad, de las observaciones recibidas por la Oficina de Control Interno, de los requisitos del FURAG y MIPG y en cumplimiento con el Plan Estratégico Institucional, derivadas de un diagnóstico previo; a continuación, se describe la herramienta aplicada:

7.1 Metodología

Para la elaboración Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos vigencia 2023, se establecieron dos estrategias de recolección de la información, con el fin de poder obtener mayores respuestas y propuestas en torno a las necesidades de bienestar que se ejecutarán en dicha vigencia. Las estrategias implementadas permitieron conocer no solo las necesidades, sino también los intereses, a su vez se obtuvo un balance de las actividades efectuadas durante la vigencia 2022, e incluso sobre actividades exitosas realizadas en años anteriores.

15



Ilustración 2, fuente propia, Secretaría Distrital de Ambiente

En la primera estrategia se implementaron 5 jornadas (presenciales-virtuales) por medio de entrevistas grupales que permitieron desarrollar preguntas semiestructuradas en cada uno de los espacios, esta dinámica generó mesas de trabajo y de discusión en torno a las necesidades e interés de los funcionarios, se abordaron algunos temas que desde la Dirección de Gestión Corporativa se consideraron relevantes para la construcción del Plan en mención. Por lo anterior, en dichos encuentros se abordaron mediante una dinámica a partir de los siguientes momentos:

Representaciones gráficas y performance de cada funcionario

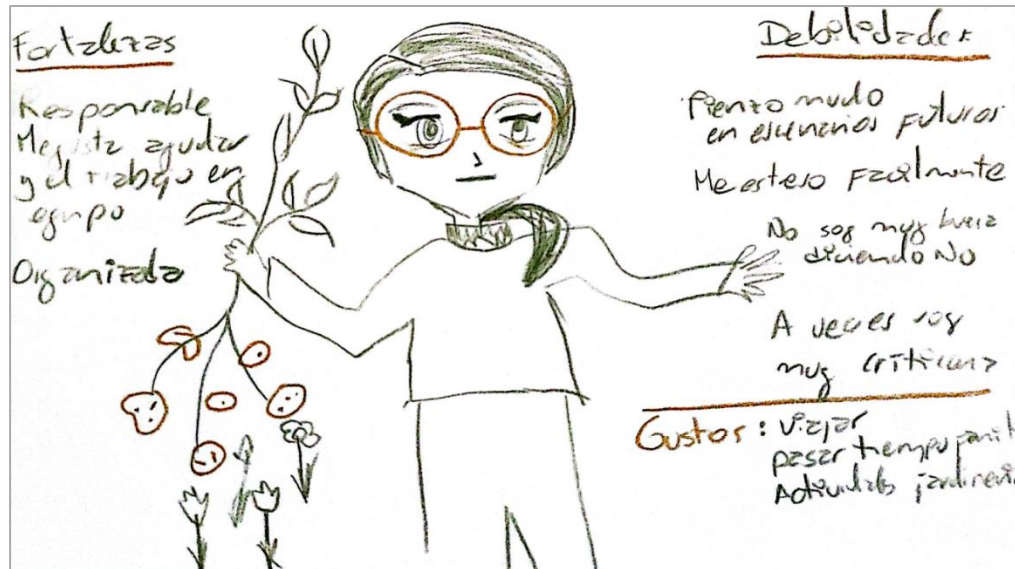


Ilustración 3, Dibujo representación funcionario, 2022, Secretaría Distrital de Ambiente

A cada funcionario se le solicitó que realizará un dibujo de sí mismo, destacando sus virtudes, defectos, hobbies, pasiones y su perfil profesional. Posteriormente, dichos dibujos fueron compartidos a otros funcionarios, quienes harían la representación del dibujo asignado a través de una puesta en escena intentando descifrar el nombre y funcionario asignado. Con esta actividad se pretendía propiciar un espacio de reencuentro entre los funcionarios, quienes producto de la pandemia no habían podido reencontrarse en espacios como la propuesta en este ejercicio.

Posteriormente, se les solicitó a los funcionarios que, de manera individual y consecutivamente colectiva, pudieran dialogar, analizar y debatir sobre aquellas necesidades de aprendizaje y acciones de bienestar que consideran deben contemplarse para la vigencia 2023. De dicho ejercicio se seleccionarían unos representantes de grupo quienes fueron quienes expusieron las diversas propuestas y posiciones. Aun cuando se establecieron algunos liderazgos, algunos funcionarios también aportaron a la discusión.

1. Qué entendemos por capacitación?
R= / es el proceso de adquirir o afianzar conocimientos orientados al SER, SABER Y CONOCER

2. Qué entendemos por bienestar?
R= / actividades encaminadas al beneficio del SER, asociadas con sus emociones físicas, (emocionales), espirituales, mentales que permitan el disfrute del desarrollo de las actividades laborales.

3. Qué temas quisiéramos aprender desde el PIC?
R= / - Excel avanzado y focalizado.
- Redacción y ortografía. / - Programación Neuro Lingüística
- Lectura crítica.
- Derecho ambiental (para NO abogados)
- Gestión de proyectos de inversión pública.
- Actualización en presupuestos.

4. Qué acciones se pueden desarrollar en la entidad que generen bienestar?
R= / - Actividades deportivas, torneos internos de diferentes disciplinas.
- Instructor para el gimnasio para prácticas dirigidas.
- Salidas recreativas.
- Actividades culturales. (cine, teatro, recitales, etc)
- Acuerdos interadministrativos para la caja de compensación (COMPENSAR)

5. Cuáles han sido los aciertos y desaciertos de los planes de bienestar y capacitación?
ACIERTOS.
- Continuar con los postgrados, especializaciones y pregrados con mayor frecuencia.

Ilustración 4, Necesidades de Aprendizaje PIC y Bienestar 2023, 2022, Secretaría Distrital de Ambiente

Del mismo modo, tal como se señaló en párrafos anteriores se realizó el envío de una encuesta en línea, a través del formato Google forms, desde el correo electrónico de Bienestar y Capacitación de la SDA, dicha encuesta, posibilitó preguntas mixtas, es decir, preguntas con selección múltiple y otras preguntas que permitieron que los servidores registraran de manera abierta y libre particularidades sobre la indagación realizada.

Fecha de aplicación de la etapa diagnóstica: Las jornadas de participación se llevaron a cabo durante las siguientes fechas:

- 31 de octubre
- 02 de octubre
- 08 de octubre (Virtual)
- 09 de octubre
- 17 de octubre
- 21 de octubre

Por otro lado, el 02 de diciembre del 2022, se dio apertura al espacio de diligenciamiento del formulario de encuesta, dicho cuestionario estuvo abierto hasta el día 09 de diciembre del año señalado y fue enviado por medio de correo electrónico a todos los servidores de la SDA.

7.1.1 Entrevista semiestructurada con los directivos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

Al igual que con los funcionarios, se planteó un taller de preguntas abiertas a través del uso de la metáfora del barco y sus tripulantes, con el fin de poder identificar las necesidades de aprendizaje y de bienestar que podrían abordarse en la entidad, pero desde la perspectiva de los directivos, con dicho ejercicio fue posible identificar las acciones y estrategias de aprendizaje y de bienestar que se deben desarrollar en la entidad en periodos de contingencia, durante la cotidianidad de los funcionarios y desde fortalecimiento del ser y de los equipos de trabajo.

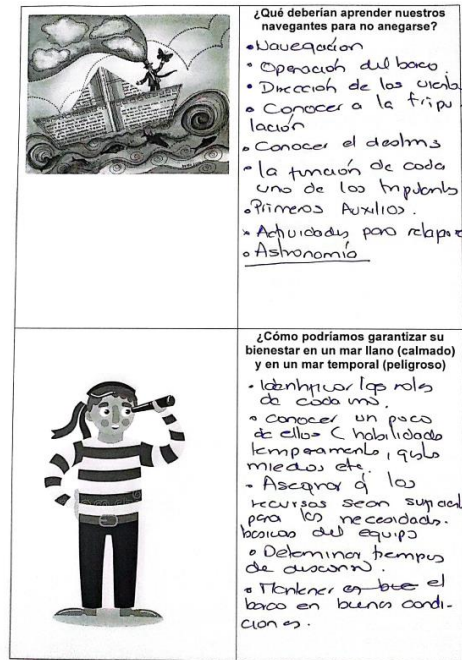



Ilustración 5, Taller de identificación de necesidades con directivos, Secretaría Distrital de Ambiente, 2022

6.1.2 Resultados de participación: Durante las jornadas presenciales y virtuales, se tuvo la participación de sesenta y seis (66) funcionarios incluyendo los veinte (20) directivos de la entidad con el fin de obtener información puntual con relación a las actividades u interés

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

20

para la nueva vigencia, así mismo se obtuvo el diligenciamiento del formulario de encuesta por parte de treinta y seis (36) funcionarios.

7. GENERALIDADES

En el marco de la normatividad vigente, la asignación presupuestal para la vigencia, las directrices establecidas al interior de la SDA, la indagación de las necesidades e interés evidenciadas dentro de las jornadas, el formulario de encuesta y las recomendaciones por parte de la Comisión de Personal, se construye y estructura el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023.

En este plan se pretende ofrecer actividades que en calidad y cobertura atiendan las necesidades e interés identificados en los componentes **deportivo, recreativo, cultural formativo y social**, respondiendo de esta manera a las expectativas individuales, laborales y sociales de los servidores.

Por esta razón, los beneficiarios de las acciones y actividades del Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos, son los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente y sus familias. No obstante, para especificar el caso puntual de las actividades con referencia a los reconocimientos de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente, que posean derechos de carrera administrativa, quienes podrán acceder y a quienes se les concederán los incentivos por evaluación de desempeño sobresaliente, subsidios educativos 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 ESTIMULOS - PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

El Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos se basa en el marco normativo, en las necesidades e interés que se evalúan cada año, dichos aspectos constituyen elementos de muestreo Institucional, de igual manera, es ineludible estructurar e implementar estrategias que permiten impactar la calidad de vida de los funcionarios en todas sus dimensiones.

Es así como la Dirección de Gestión Corporativa, orienta los programas de incentivos, clima organizacional, preparación para la jubilación, 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 componentes permitiendo identificar fácilmente la destinación de los recursos públicos en desarrollo de

20

los espacios programados en la vigencia. Es importante mencionar que Plan Institucional de Bienestar – Programa de Estímulos e Incentivos está dirigido a optimizar las condiciones laborales de los funcionarios, para que como resultado se mejoren los niveles de desempeño de estos.

8.1 Recursos asignados

Para la vigencia 2023, el recurso asignado para el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos se encuentra distribuido de la siguiente manera:

- Rubro de Funcionamiento: **SETENTA Y SEIS MILLONES CIENTO TRES MIL PESOS (\$76.103.000) MCTE.**
- Rubro de Inversión: **CIENTO SESENTA MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL PESOS (160.588.000) MCTE.**

8.2 Necesidades identificadas bienestar 2023

Los resultados que serán expuestos a continuación son el efecto y las tendencias de interés, de los datos arrojados durante las jornadas presenciales y virtuales, así como de las respuestas obtenidas a través del cuestionario en línea, espacios en los que participaron 66 funcionarios de la SDA.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, con la muestra poblacional de los funcionarios de la SDA que participaron en el diligenciamiento del cuestionario, podemos inferir que las primeras preguntas hacen referencia a los datos 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 período específico.

Orientación de Género

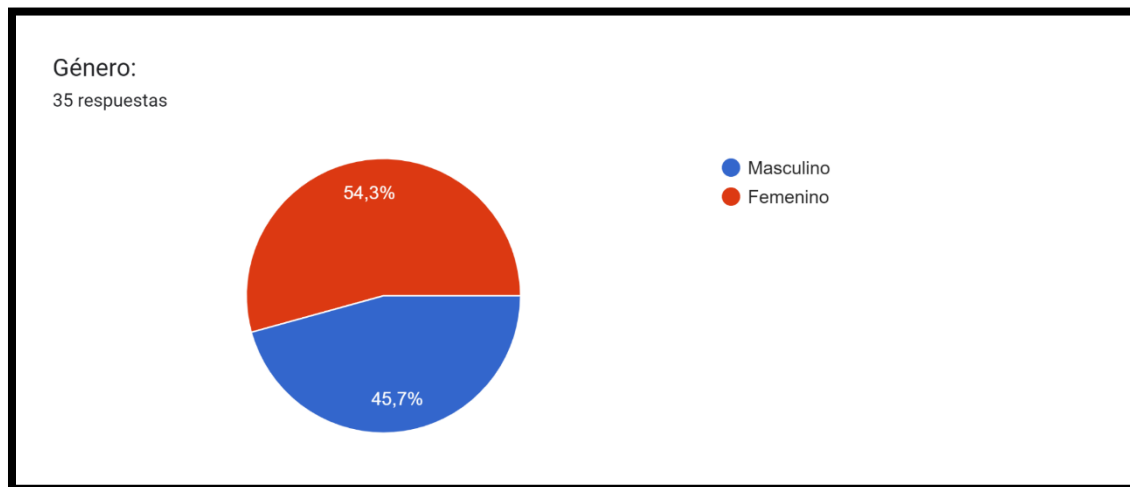


Ilustración 6, Gráfica correspondiente a las respuestas sobre orientación de género

En la gráfica se evidencia que de la muestra el (54.3%) de los funcionarios corresponden al género masculino y el (45.7%) corresponden al género femenino.

Por otro lado, para el Plan institucional de Estímulos - Programa de Bienestar, es de vital importancia conocer la orientación sexual de sus funcionarios, toda vez que se desea generar un trato desde el enfoque de género y el enfoque diferencial. Razón por la cual se conoció a través del cuestionario que el (100%) de la población de servidores se identifican como heterosexual.

Orientación Sexual

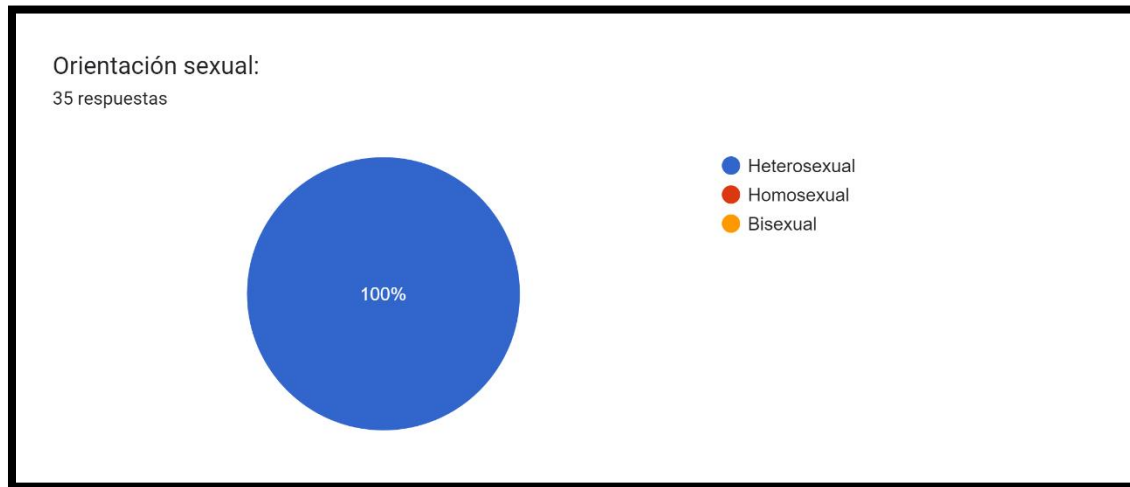


Ilustración 7, Grafica correspondiente a las respuestas sobre orientación sexual, 2022

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.

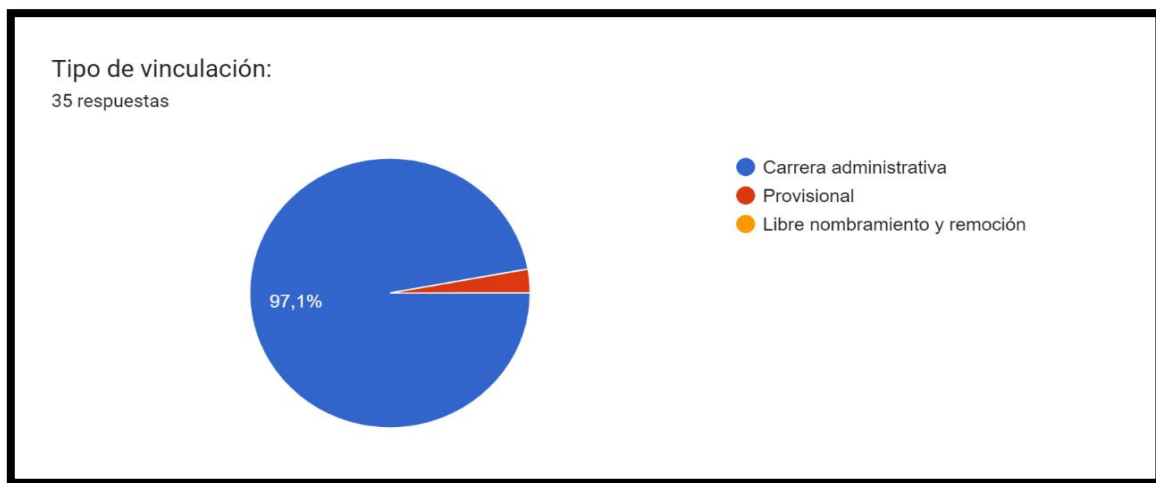


Ilustración 8, Tipo de vinculación, según diligenciamiento de los funcionarios, 2022

8.3 Información participación en actividades de bienestar 2023

Con el fin de construir un plan en donde se reflejen las necesidades y/o intereses de los funcionarios, se plantearon durante las jornadas presenciales y virtuales y en la encuesta

diagnóstica algunas preguntas que permitieron conocer los motivos de participación, durante las indagaciones se plantearon preguntas que permitieran conocer la importancia de las actividades de interés, generando una planeación determinante durante la planeación de la vigencia 2023.

Como se ha venido enunciando en párrafos anteriores, el interés de conocer de primera mano 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. Razón por la cual a continuación, se realizará el análisis de las respuestas indicadas por los funcionarios.

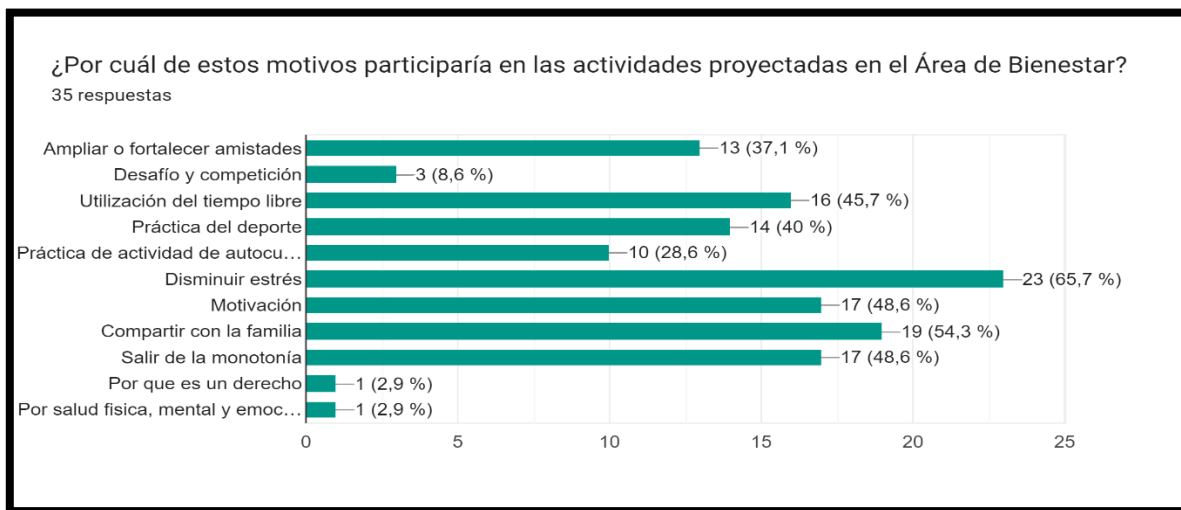


Ilustración 9, Motivos de participación en las actividades de Bienestar, fuente propia, 2022.

De la muestra arrojada en relación con la pregunta sobre los motivos de participación, se infiere que los funcionarios reconocen con mayor importancia el trabajo que se debe desarrollar en cuanto a la disminución del estrés, como una necesidad prioritaria por parte de la población participante, puntuando con un (65.7%) de interés actividades relacionadas a dicho aspecto. De igual forma se evidencia que el compartir en familia, continua siendo una actividad que marca importancia dentro de los funcionarios registrando un (54.3%) de interés en la muestra.

8.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

La Dirección de Gestión Corporativa mediante el Plan institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos, busca ofrecer a los servidores actividades que, en calidad y cobertura, atiendan las necesidades identificadas durante la etapa diagnóstica, respondiendo a las expectativas de los funcionarios y sus familias.

Como se ha venido enunciado en párrafos anteriores, el interés de conocer de primera

mano las necesidades de los funcionarios, permite establecer la clasificación de las actividades a través de componentes establecidos de la siguiente manera

8.5.1 Componente Deportivo

Actividades Deportivas



Ilustración 8, Tendencia de participación componente deportivo, fuente propia, 2022.

Para este componente, la disciplina de mayor interés de participación son los Bolos, en un segundo lugar se evidencia que las actividades deportivas que con frecuencia los funcionarios manifiestan interés frente a las actividades de Tenis de mesa y Caminatas, las cuales se desarrollaran mediante diferentes estrategias por ejemplo torneos internos, jornadas, practicas libres, entre otras que permitan el bienestar de los funcionarios.

Es importante mencionar que durante los encuentros y el cuestionario de encuesta se indagó sobre la manera como los funcionarios querían que se desarrollaran las diferentes actividades, en el caso del componente deportivo se evidencia que la respuesta del (65.7%)

de la muestra de los funcionarios que dieron respuesta consideran necesario que las actividades se planteen en modalidad presencial y un 35% en actividades mixtas o virtuales.

Modalidad de las actividades deportivas

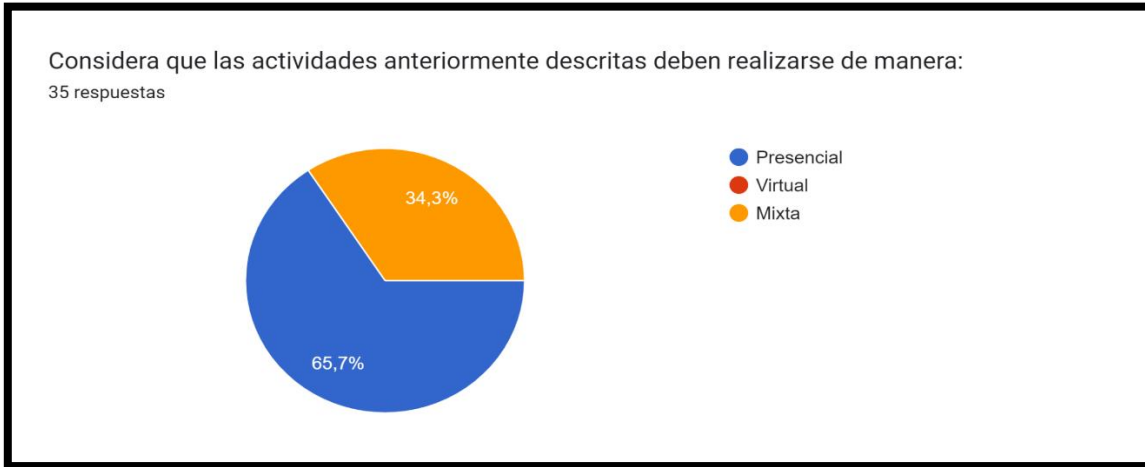


Ilustración 9, Tendencia de participación conforme a la modalidad, fuente propia, 2022.

8.5.1 Componente Recreativo

Actividades recreativas

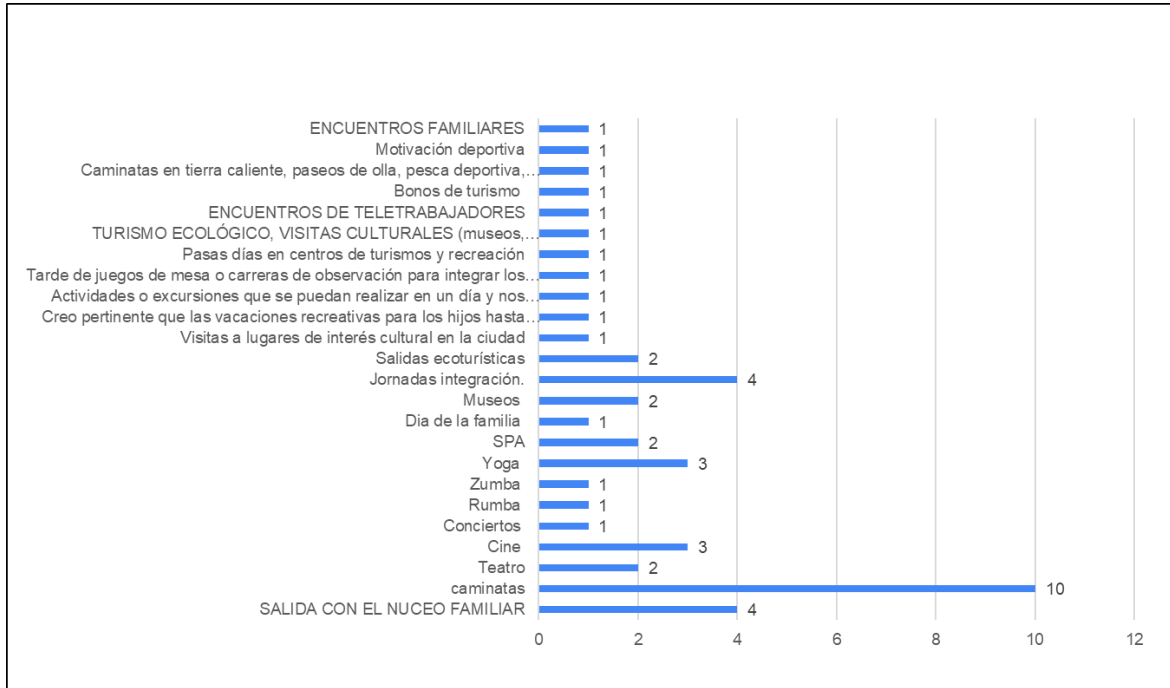


Ilustración 10, Tendencia de participación en actividades recreativas, fuente propia, 2022.

En este componente puede inferir que las caminatas son el interés más representativo de la muestra, en segundo lugar, se evidencian las jornadas de integración y las actividades en las que se incluya el núcleo familiar como actividades significativas dentro de los beneficios del Plan de Bienestar.

Modalidad de las actividades componente recreativo

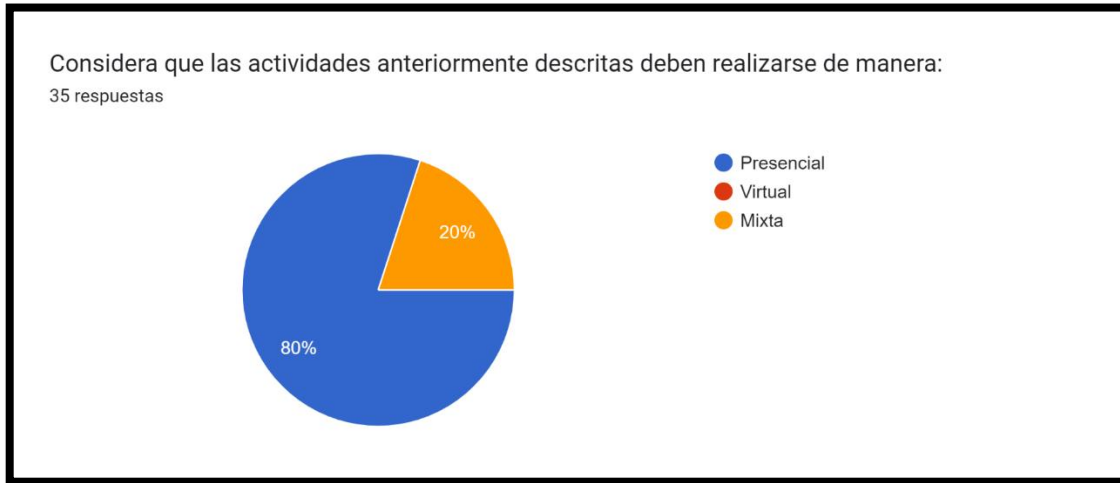


Ilustración 11, Tendencia de participación conforme a la modalidad, fuente propia, 2022.

Para este componente se manifiesta un interés por parte de la población encuestada, para que las actividades se realicen de manera presencial, toda vez que el (80%) de los funcionarios respondieron de manera positiva ante la indagación.

8.5.2 Componente Cultural

Con un resultado de interés la actividad de mayor solicitud es el teatro, la segunda por las actividades relacionada con el cine. Sin embargo, en la gráfica se evidencia que los funcionarios también muestran entusiasmo por opciones como conciertos.

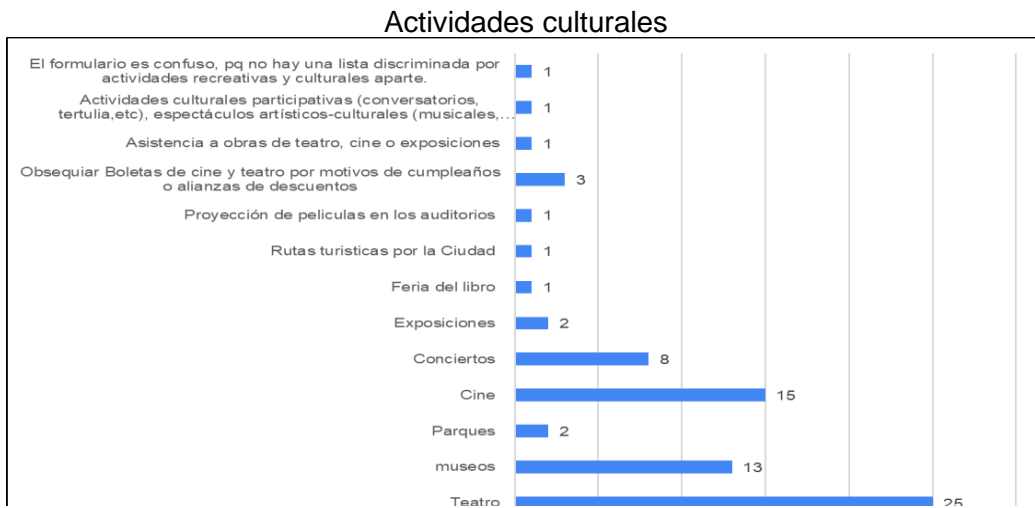


Ilustración 12, Tendencia de participación en las actividades culturales, fuente propia, 2022.

Durante las jornadas y en la encuesta se indagó, sobre como quería que fuese la modalidad en la que se lleven a cabo las actividades culturales. Como se evidencia en la gráfica, los funcionarios que dieron respuesta a la encuesta manifiestan que su interés particular es que se desarrollen las actividades de manera presencial, no obstante, el 22,9% de ellos considera que estas se realicen de manera mixta o virtual.

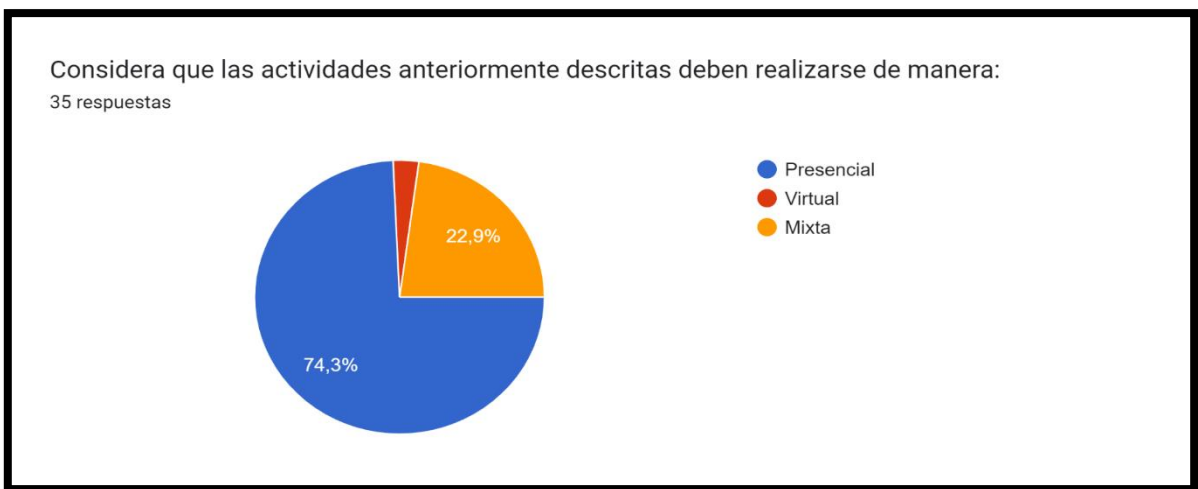


Ilustración 13, Tendencia de participación conforme a la modalidad, fuente propia, 2022.

Durante las jornadas y precisando en el cuestionario de encuesta, se indagó con los funcionarios sobre algunas actividades que fueran de su interés, con relación a la integración de los equipos de trabajo y que, por decisión de estos, deberían estar incluidos dentro de la planeación y ejecución del Plan de Bienestar para la vigencia 2023. En la gráfica que se presenta a continuación no muestra una tendencia, sin embargo, en esta se evidencian los temas que son de su interés.



Ilustración 14, tendencia de participación en las actividades de integración, fuente propia, 2022.

Para precisar, sobre cómo los funcionarios desean que se desarrollen las actividades referidas anteriormente, se evidencia que el 60% de la muestra manifiesta su interés por desarrollar las actividades de manera presencial y el 37,1% de los encuestados considera que estas actividades se pueden llevar a cabo de manera mixta.

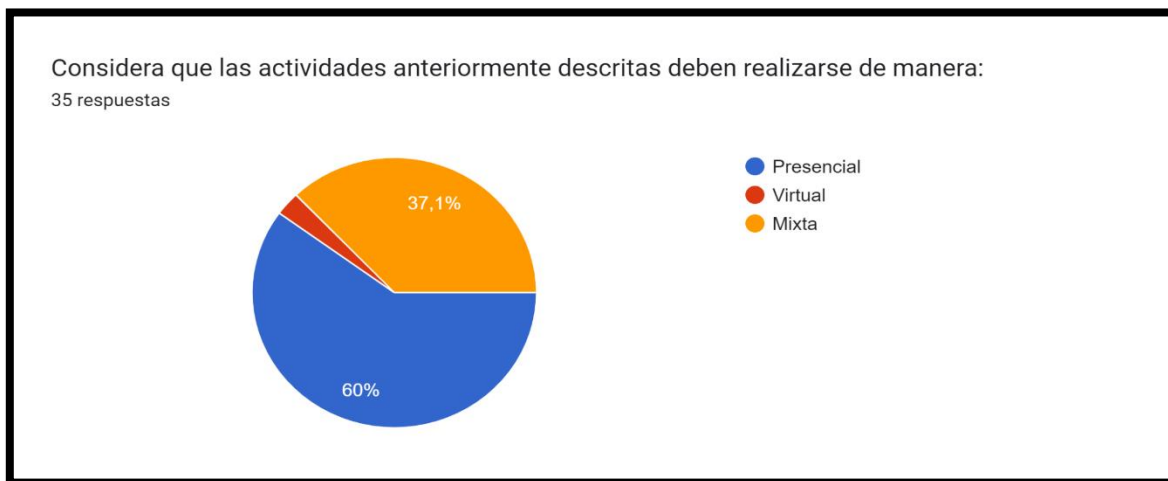


Ilustración 15, Tendencia de participación conforme a la modalidad, fuente propia, 2022.

Para la vigencia 2023 y la Dirección de Gestión Corporativa y la Comisión de Personal considero necesario que se debía preguntar a los funcionarios, si en años anteriores, algunas actividades habían impactado de manera positiva en el bienestar de estos, con el fin de mantenerla dentro de la planeación de este nuevo año. Obteniendo como resultado que los campeonatos internos deportivos es la actividad de mayor relevancia para la muestra, igualmente estos determinaron que las caminatas son actividades de interés dentro de la multiplicidad de respuestas.



Ilustración 16, Tendencia de participación e interés en actividades realizadas previamente en la entidad, fuente propia, 2022.

Para esta pregunta, se indagó sobre cómo debía desarrollarse la actividad, es decir bajo que modalidad se consideraba debían planearse y ejecutarse las actividades, obteniendo como resultado que el 74.3% de los servidores desean que se desarrollen de manera presencial y el 20% de manera mixta.

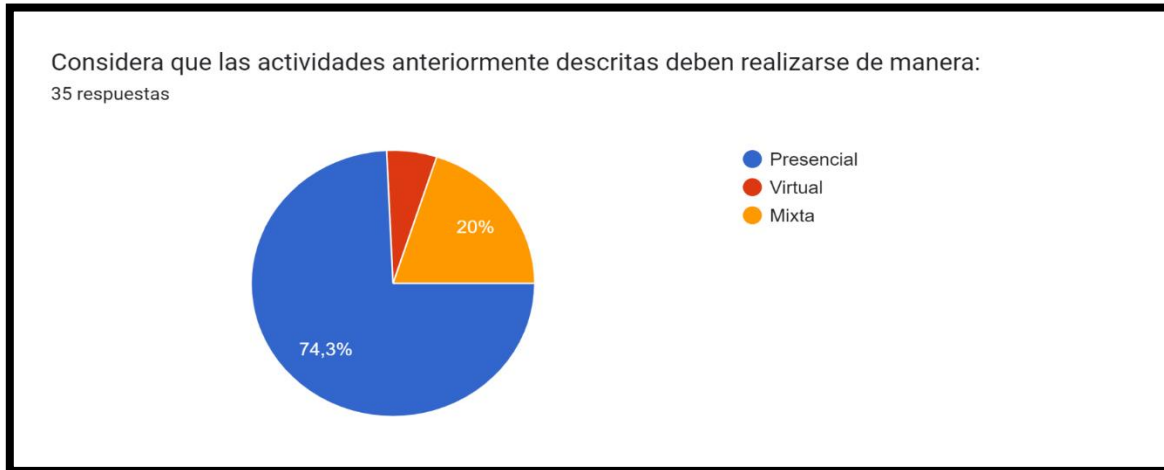


Ilustración 17, Tendencia de participación conforme a la modalidad, fuente propia, 2022.

9. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

9.1 CLIMA LABORAL

La Secretaría Distrital de Ambiente comprometida con los servidores, se preocupa 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 fortalecer el 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 reconocimiento emocional.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, realizó la medición del Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral, en cada una de las entidades del Distrito a través de una encuesta diseñada por la entidad señalada, la cual fue enviada a los funcionarios y contratistas de la SDA. Los resultados obtenidos nos llevaron a la construcción de un plan de trabajo que se empezó a implementar desde el segundo semestre del 2021 y el cual se continuará para la vigencia 2023, cabe señalar que, pese a no haber recibido retroalimentación de los resultados, la SDA, se ha preocupado por implementar estrategias y herramientas que fomenten un clima labor positivo en la entidad.

Se evidencia, el plan de trabajo por medio de las siguientes estrategias.



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

33

9.1.1 Talleres psicoeducativos

Desde la Dirección de Gestión Corporativa se ofrecieron y desarrollaron una serie de talleres psicoeducativos que tienen como objetivo principal el aprendizaje de habilidades relacionadas con ciertos aspectos que permitan mejorar nuestra la calidad de vida y de las relaciones tanto personales como profesionales.

Debido a los resultados obtenidos en la vigencia anterior y a la buena acogida de los funcionarios se determinó dar continuidad a los talleres que se realizarán una vez por semana de manera virtual y presencial por medio de las invitaciones que generen la participación de grupos homogéneos de la entidad, posibilitando el enriquecimiento de los aportes durante las reuniones, ya que en ocasiones la exteriorización de situaciones o experiencias fortalecen el aprendizaje, enriquecen la toma de decisiones y se genera la atribución de nuevas prácticas en entornos individuales o grupales.

9.1.2 Apoyos psicosociales

Los apoyos psicosociales se refieren al conjunto de acciones que promueven el bienestar de cada uno de los colaboradores de la entidad. Tanto en el entorno psicológico como en el entorno social. Es importante mencionar que estas acciones se generan por medio de las solitudes que algún colaborador requiera, estos espacios se brindan a través de sesiones breves, que no brindan una intervención de tipo terapéutico.

Durante los espacios de apoyo psicosocial, se reconoce a cada ser humano desde cada una de sus esferas individuales y sociales, buscando identificar el desequilibrio y permitiendo comprender el dilema por el que atraviesa.

Como se señaló anteriormente estos espacios se ofrecen y brindan a demanda de los colaboradores de la entidad.

9.1.3 Gestión de talento humano

La Secretaría Distrital de Ambiente, tiene como propósito crear diferentes espacios vivenciales que fortalezcan las habilidades, el crecimiento personal, social, emocional y mental de los funcionarios de la entidad, aprendiendo desde el hacer, trabajando en pro del equilibrio emocional, la transformación y el liderazgo del ser humano.

Los aspectos que serán trabajados en cada uno de los espacios encierran la integridad del ser, entendiendo que cada sujeto, no es solo un sujeto de la entidad, sino que es un sujeto de otros sistemas, estructuras y realidades, y que cada área representativa de su cotidianidad tanto al interior como en su exterior reflejará su modo de ser en el entorno.

Por lo anterior, se abordarán los siguientes temas:

1. Liderazgo personal

33



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

34

2. Trabajo colaborativo
3. Toma de decisiones
4. Comunicación asertiva
5. Empatía y simpatía
6. Aumento de la consciencia
7. Trabajo y decisiones bajo presión
8. Relación del EGO
9. Atención y consciencia plena
10. Bienestar y clima laboral
11. Orientación al logro

9.1.4 Movilidad Laboral

El programa de movilidad laboral se efectúa desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 - 2030; este programa, hace referencia a la posibilidad que tienen funcionarios de las entidades distritales, para desempeñar sus funciones en una dependencia, entidad u organismo del Distrito diferente en el que se encuentran.

Este programa tiene como intención generar la oportunidad de motivar a los funcionarios y permitir no sentirse detenidos o estancados en sus funciones laborales, generando potencializar sus conocimientos, obteniendo resultados en otro espacio de trabajo, logrando así, una satisfacción profesional, mejorando la productividad y en algunos casos su calidad de vida.

9.1.4 Apoyo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Desde el Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e incentivos se realiza un apoyo permanente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, esta gestión, permite generar beneficios a los servidores de la entidad a partir del desarrollo de actividades, que promuevan la prevención de algunos factores de riesgo identificados o incluso que son de interés de los funcionarios para generar una mejora en su calidad de vida.

Razón por la cual en la siguiente grafica se evidencian aquellas actividades o aspectos que los servidores consideran deben ser tenidos en cuenta a la hora de establecer o desarrollar espacios que promuevan beneficios para la salud física y mental. Encontrando que los interés o tendencias más relevantes se detonan por aquellos temas relacionados con aspectos que involucren la salud física.

34

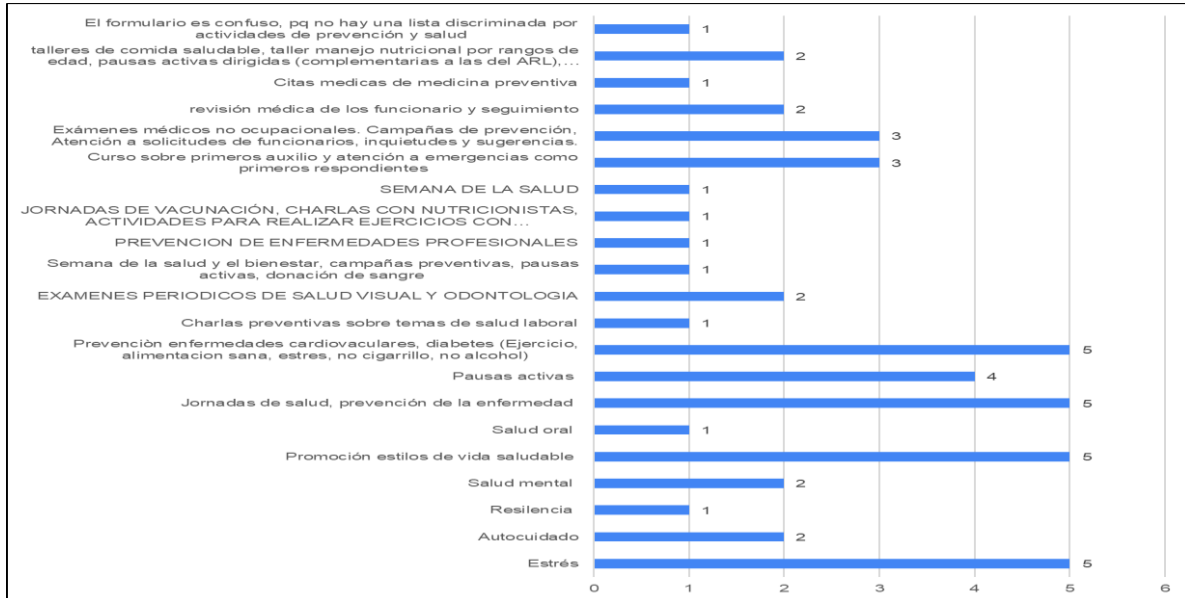


Ilustración 18, Actividades que aportan a la salud física y mental, fuente propia, 2022.

10. ESTIMULOS

Atendiendo las necesidades de los servidores y los retos institucionales para esta vigencia, el Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e incentivos 2023, pretende contribuir a suplir las necesidades de los funcionarios 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 2023, 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 semanal a través del correo institucional y se otorgará un día de descanso remunerado al funcionario, el cual puede ser disfrutado durante los dos (2) meses siguientes a la fecha de cumpleaños, adicionalmente se hará entrega de una tarjeta de cumpleaños y un detalle de manera personal.

10.2 Fechas especiales

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

La Secretaría Distrital de Ambiente enviará una tarjeta virtual a los funcionarios 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 de la Amistad y Día del Servidor Público para lo cual se realizarán actividades de integración que los beneficien.

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 funcionarios, 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

Teniendo en consideración la normatividad vigente en la cual se establece que 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 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.

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 vacaciones escolares (Julio – Diciembre), para los hijos de funcionarios hasta los 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, 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:

- Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

- Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

10.7 Programa Servimos

El programa "Servimos" es una iniciativa de Departamento Admirativo 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 2023 la Dirección de Gestión Corporativa socializará los convenios ya establecidos por la entidad señalada.

Del mismo modo, desde la Dirección de Gestión Corporativa se han realizado alianzas con entidades privadas que han permitido beneficiar a todos los colaboradores de la entidad y para la vigencia 2023 se continuará con los convenios ya establecidos y se abrirá el espacio para nuevos beneficios.

11. INCENTIVOS 2023

11.1 Presupuesto asignado para los incentivos vigencia 2023




Para la vigencia 2023 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 Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN CON CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE	\$40.000.000	
EQUIPOS DE TRABAJO 1ER PUESTO		\$ 4.000.000
EQUIPOS DE TRABAJO 2DO PUESTO	\$ 2.000.000	
SUBSIDIOS EDUCATIVOS	\$7.000.000	
TOTAL	\$53.000.000	

Tabla 1, Incentivos funcionarios 2022, fuente propia, 2022.

11.2 Incentivos por calificación sobresaliente

Para otorgar los incentivos, por nivel de sobresaliente a los funcionarios se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, conforme a la normatividad vigente. Para este año se tendrá en cuenta la calificación del periodo comprendida entre el 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023. Dichos incentivos corresponden a un reconocimiento no pecuario.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023	

38

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 2023.
- A los mejores funcionarios por cada nivel jerárquico, se les otorgará dos (2) días consecutivos remunerados dentro de la vigencia 2023.
- 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 debido a su calificación sobresaliente, no se les podrá conceder los días de remuneración económica, toda vez que no se encuentran adscritos a la entidad, sin embargo, se les hará el reconocimiento mediante un diploma.

11.3 Metodología para la entrega de incentivo por Calificación Sobresaliente

La Dirección de Gestión Corporativa identificará 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 2022-2023.
- B. Todo funcionario de la Secretaría Distrital de Ambiente, que alcance el nivel sobresaliente, tendrá reconocimiento escrito que le será entregado y se enviara con copia a la hoja de vida, adicionalmente se le concederá a cada uno de los funcionarios un incentivo no pecuniario, El presupuesto para los incentivos por calificación sobresaliente para la vigencia corresponde a la suma de **CUARENTA MILLONES DE PESOS M/cte. (\$40.000.000)** los cuales serán distribuidos en partes iguales para cada uno de los funcionarios que alcance el nivel sobresaliente.
- C. De esta manera se proclamarán a los mejores funcionarios de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 30 de noviembre de 2023, en un evento público y con participación de todos.

38

- D. Entre los funcionarios que tengan calificación sobresaliente resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral, se utilizará el sistema de sorteo como mecanismo decisorio en cada uno de los niveles y al mejor funcionario de la entidad, para así definir los ganadores según corresponda.
- E. 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.
- F. En caso de presentarse un sorteo con referencia a la selección para el mejor funcionario de Carrera Administrativa, recibirá únicamente ese reconocimiento, es decir no participará en la selección de mejor funcionario en el nivel jerárquico al que pertenezca.
- G. 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, el servidor merecedor del reconocimiento hará entrega de la documentación con el fin de hacer efectivo el incentivo no pecuniario. (incluir pago derecho de grado)
- 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.

11.6 Metodología para el Acceso del Incentivo Apoyo Subsidio Educativos



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

40

- Diligenciar el formato de solicitud para Apoyo Económico para educación (Código: PA01-PR32-F6) 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.
- La Dirección de Gestión Corporativa verificará que el solicitante radicó los documentos antes mencionados y que cumple con los requisitos establecidos para poder acceder al subsidio.
- La Dirección de Gestión Corporativa informa a los solicitantes si 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 efectúe 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 **SIETE MILLONES DE PESOS M/cte. (\$7.000.000)** los cuales serán destinados para estudios a realizar en el segundo semestre de 2023 y serán distribuidos en partes iguales a quienes presenten sus documentos y cumplan con los requisitos.
- 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 presentado 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 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.

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.

40



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

41

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.

11.9 Reglas Generales

- La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivas propuestas deberán ser efectuadas por escrito ante la Dirección de Gestión Corporativa, dentro del término que esta Dirección establezca.
- Las propuestas de los equipos de trabajo deberán aportar la información que evidencia la estructura del proyecto postulado (Nombre del proyecto, descripción sucinta del proyecto que se abordará, resultados esperados, justificación, cronograma e integrantes que desarrollarán el proyecto).
- El proyecto no debe estar siendo ejecutando 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.
- Con el fin de motivar la participación de los funcionarios y generar un espacio de sana competencia, si dentro del término de inscripción, no se registra un mínimo de dos (2) equipos, la convocatoria se prorrogará por ocho (8) días más, o de lo contrario se declarará desierto el incentivo de equipo de trabajos.
- El proyecto presentado no debe hacer parte de las acciones propias que se adelantan 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 29 de septiembre de 2023, 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 contener como mínimo: nombre de los integrantes del equipo, resultados alcanzados, cobertura, recursos e instrumentos utilizados y cuantificación de indicadores. La extensión total de este documento no puede exceder las 40 páginas, incluidos los anexos y un resumen que debe ser máximo de tres hojas.
- Al cierre de las inscripciones, la Dirección de Gestión Corporativa, informará la admisión de los proyectos admitidos. Si solo se presenta un (1) equipo de trabajo, no se dará continuidad al proceso.

41



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

42

- En caso de no presentarse como mínimo dos (2) equipos de trabajo se dará por desierto el incentivo de equipo de trabajo y el valor del incentivo se dividirá en forma equivalente entre los funcionarios con calificación sobresaliente.
- 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 presentado 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.

11.10 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 Director de Planeación y Sistemas de Información Ambiental, el Subsecretario General y un experto externo acorde a las temáticas a evaluar, así mismo se contará con el jefe de la Oficina de Control interno quien actuar 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.

11.11 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 evaluación que se describen a continuación:

42



- **Planteamiento del proyecto.** Hace referencia a su descripción y el tiempo que se tiene dispuesto para 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.

11.12 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
Aporte a la transformación Institucional	20
Innovación e Impacto	30
Logro de los objetivos previstos	20
Puntaje Total	100

Tabla 2, Criterios de evaluación, fuente propia, 2022.

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 2023.

12. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE ESTIMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS SDA 2023

Las actividades del Plan Institucional de Estímulos – Programas de Bienestar e Incentivos 2023, 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 – Programas de Bienestar e Incentivos 2023, buscan cumplir los objetivos propuestos para la presente vigencia y propender por una activa participación de los funcionarios 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.

A continuación, se mostrará el cronograma de actividades propuestas para la vigencia 2023, así:



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Estímulos – Programa de bienestar e incentivos 2023

45

CRONOGRAMA BIENESTAR

No	COMPONENTE	ACTIVIDAD A REALIZAR	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
1	DEPORTIVO	TORNEOS RELÁMPAGOS DEPORTIVOS (TENIS DE MESA)					1							
2	DEPORTIVO	OLIMPIADAS DEPORTIVAS (BOLOS)						1						
3	DEPORTIVO	ACONDICIONAMIENTO FÍSICO / GIMNASIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4	DEPORTIVO	CAMINATAS ECOLÓGICAS				1			2			3		
5	SOCIAL	CRECIMIENTO PERSONAL (PSICOPAUSAS, TALLERES PSICOEDUCATIVOS, APOYO PSICOSOCIAL)		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6	SOCIAL	DÍA DE LA FAMILIA				1						2		
7	SOCIAL	DÍA SECRETARÍA				1								
8	SOCIAL	DÍA AMOR Y AMISTAD									1			
9	SOCIAL	RETOS EN FAMILIA					1			2				
10	SOCIAL	FERIA EMPRENDIMIENTO					1				2			
11	SOCIAL	ESTÍMULOS E INCENTIVOS					1				2			
12	SOCIAL	DÍA DE CUMPLEAÑOS FUNCIONARIOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	RECREATIVO	VACACIONES RECREATIVAS							1					2
14	RECREATIVO	CELEBRACIÓN DÍA DE LA NIÑEZ				1								
15	RECREATIVO	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO						1						
16	RECREATIVO	CIERRE DE GESTIÓN												1
17	RECREATIVO	ACTIVIDAD PREJUBILADOS						1					2	
18	RECREATIVO	JORNADAS DE RELAJACIÓN E INTEGRACION POR DEPENDENCIAS			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	CULTURAL	ENCUENTROS CULTURALES					1			2				
20	CULTURAL	CONMEMORACION DÍA DE LA MUJER			1									
21	CULTURAL	TERTULIAS			1		2		3		4		5	
22	CULTURAL	TARDE DE CINE EN LA SDA				1		2		3		4		5
23	ESPECIALES	DÍA DEL CONDUCTOR							1					
24	ESPECIALES	DÍA DEL HOMBRE			1									
25	ESPECIALES	DÍA DE LA MADRE					1							
26	ESPECIALES	DÍA DEL PADRE						1						
27	ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	JORNADAS DE SALUD INTEGRAL (TAMIZAJE VISUAL Y NUTRICIONAL, SALUD ORAL Y DEMÁS ACTIVIDADES CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES)			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Numeración	Cantidad de actividades a realizar en el año
-------------------	--

Ilustración 19, Cronograma de actividades Bienestar 2023, fuente propia, 2022.

No obstante, las actividades anteriores se podrán realizar otras que redunden en el bienestar de los funcionarios a partir de la identificación de situaciones que ameriten ampliar dicho número de actividades.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS – PROGRAMA DE BIENESTAR E INCETIVOS 2023

El Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e Incentivos parte del diagnóstico sobre las actividades con tendencia al interés particular de los funcionarios participantes durante las jornadas de indagación de necesidades, 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 2023, permitirá evidenciar la evolución y el desarrollo puntual de cada uno de los

45

componentes recordando que el Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar e incentivos se encuentra construido a partir de las respuestas de los funcionarios que participaron en el diligenciamiento de la encuesta y en las jornadas virtuales y presenciales de necesidades para la SDA. 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 57 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 una encuesta en un formato Google Forms, 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

De igual manera, se realizará un seguimiento trimestral que permita evidenciar la puntualidad en la programación y la participación en cada una de las actividades, realizando un control que incluye soportes y evidencias.

de funcionarios que asisten a las actividades

total de funcionarios inscritos a las actividades

Elaboró: Laura Calderón

Profesional contratista

Revisó: Guiomar Patricia Gil Ardila

Directora de Gestión Corporativa

Comisión de Personal

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Sesión No. 1 del 25 de enero de 2023.