



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

Plan Estratégico de Talento Humano TH-PL-01

Objetivo General

Consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, proyectando los cambios que tendrían lugar una vez surtidos los procesos de convocatorias adelantados con la CNSC, con el fin de determinar las acciones al momento de provisión de las mismas, con el objetivo de garantizar la continuidad y la calidad en la prestación del servicio.

Objetivos Específicos

Establecer el estado de vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER.

Determinar los lineamientos para la realización del proceso de provisión de los empleos cuando a ello diere lugar (vacantes temporales y definitivas).

Alcance

El presente plan se realiza para ser ejecutado en la vigencia 2021 e implica la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción y empleos de carrera, atendiendo lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y demás normas vigentes

Contexto o Diagnóstico

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de provisión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

Diagnóstico de los empleos en vacancia definitiva

Las vacancias definitivas en la planta de personal de la Entidad a 14 de diciembre de 2020, son las siguientes:

CARGO	DEPENDENCIA	ESTADO
Profesional Especializado 222-23	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Fecha programada para la posesión del cargo 12 de febrero de 2021.
Profesional Universitario 219-12	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Continuidad con la vinculación del segundo elegible de la lista en firme correspondiente a Proceso de Selección No, 810 de 2018 - Convocatoria DISTRITO CAPITAL- CNSC.
Profesional Universitario 219-12	Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios	Continuidad con la vinculación del segundo elegible de la lista en firme correspondiente a Proceso de Selección No, 810 de 2018 - Convocatoria DISTRITO CAPITAL- CNSC.

Diagnóstico de empleos en nombramiento provisional

La Planta del personal del IDIGER se cuenta con 4 cargos en provisional, cuyo estado actual es el siguiente:

Ítem	Empleo Público	Titular	Provisional	Dependencia	Estado
1	Profesional Universitario Código 219 Grado 12	Sin titular	Ruby Paola Cepeda Yanet	Oficina Asesora de Jurídica	Se encontrará en provisionalidad hasta que culmine la convocatoria Distrito Capital 4, que se encuentra en proceso de planeación.
2	Profesional Universitario Código 219 Grado 12	Sin titular	Suyapa Genoveba Barón López	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Se encontrará en provisionalidad hasta 28 de marzo de 2021, fecha en la cual se posesionará el elegible que ocupo el primer lugar de lista en firme correspondiente al Proceso de Selección No, 810 de 2018 - Convocatoria DISTRITO CAPITAL- CNSC.

Ítem	Empleo Público	Titular	Provisional	Dependencia	Estado
3	Profesional Universitario Código 219 Grado 12	Sin titular	Sandra Lucia Del Consuelo Caycedo Moyano	Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios	Se encontrará en provisionalidad hasta 25 de enero de 2021, fecha en la cual se posesionará el elegible que ocupo el primer lugar de lista en firme correspondiente al Proceso de Selección No. 810 de 2018 - Convocatoria DISTRITO CAPITAL-CNSC.
4	Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 18	Claudia Isabel Serrano Osorio	Alexandra María Martínez Barón	Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios	Se encontrará en provisional hasta tanto su titular superé el Periodo de prueba en ascenso

Diagnóstico de empleos en periodo de prueba:

La Entidad se cuenta con diez (10) cargos en periodo de prueba, descritos a continuación:

ITEM	Empleo Público	Desempeñado Por	Dependencia
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 219 Grado 8	JHON JAIRO GARCÍA PABÓN	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 219 Grado 8	JORGE LUIS VARGAS ROBAYO	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 219 Grado 8	IVAN BAUTISTA COMBITA	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
4	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 219 Grado 8	MARIA TERESA GAONA VILLATE	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 222 Grado 23	NYSSELL YALINIS PINTO MEJIA	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 222 Grado 23	JESÚS ALFREDO SANABRIA MEJÍA	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

ITEM	Empleo Público	Desempeñado Por	Dependencia
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 222 Grado 23	JOSE ALEJANDRO SUAREZ CLEVES	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
8	222 - PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 219 Grado 8	LIBARDO TINJACA CARDENAS	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático
9	367 - TECNICO ADMINISTRATIVO Código 367 Grado 19	CARLOS ARTURO MESA GONZALEZ	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático
10	407 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO Código 407 Grado 18	LADY DIANA BARRIOS GARCIA	Oficina Asesora de Jurídica

Los cargos mencionados anteriormente tendrán un periodo de prueba con duración de seis (6) meses contados a partir de la fecha de terminación de la Emergencia Sanitaria por COVID-19 de acuerdo con lo establecido en el Decreto 491 de 2020. Una vez finalizado el periodo de prueba será evaluado el desempeño laboral por el superior inmediato, en los términos dispuestos en el Acuerdo 617 de 2018 expedido por la CNSC. De ser satisfactoria la calificación se procederá a solicitar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC ser inscrito o actualizado en el Registro Público de Carrera Administrativa, o de lo contrario, el nombramiento será declarado insubsistente mediante Resolución motivada.

Diagnóstico de empleos en encargo:

Actualmente la entidad cuenta con nueve (9) encargos en derecho preferencial, descritos a continuación:

Ítem	Empleo Público	Desempeñado Por	Dependencia	Estado
1	Profesional Universitario Código 219 Grado 12	OSCAR ALEJANDRO VILLATE RODRIGUEZ	Oficina Asesora de Jurídica	La situación administrativa se extenderá hasta que culmine el proceso de selección Distrito Capital 4 o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.
2	Profesional Universitario Código 219 Grado 12	CRISTHIAN CAMILO NUÑEZ	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	El proceso de encargo se extenderá hasta que culmine la situación administrativa del titular del cargo o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.

Ítem	Empleo Público	Desempeñado Por	Dependencia	Estado
3	Profesional Universitario Código 219 Grado 12	ANDRES FELIPE RODRIGUEZ	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	El proceso de encargo se extenderá hasta que culmine la situación administrativa del titular del cargo o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.
4	Profesional Universitario Código 219 Grado 8	MARÍA ALEJANDRA CUÉLLAR	Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios	El proceso de encargo se extenderá hasta que culmine la situación administrativa del titular del cargo o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.
5	Profesional Universitario Código 219 Grado 1	MATEO CABRERA Zuluaga	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	El proceso de encargo se extenderá hasta que culmine la situación administrativa del titular del cargo o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.
6	Profesional Especializado Código 222 Grado 29	OSCAR CAÑON CALDAS	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	La situación administrativa se extenderá hasta que culmine la comisión en la que se encuentra su titular o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.
7	Profesional Especializado Código 222 Grado 23	CLAUDIA LILIANA MERCHAN FAJARDO	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	La situación administrativa se extenderá hasta que culmine el proceso de selección Distrito Capital 4 o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.
8	Profesional Especializado Código 222 Grado 23	AURA CATALINA PORRAS GUTIERREZ	Oficina Asesora de Jurídica	La situación administrativa se extenderá hasta que culmine el proceso de selección Distrito Capital 4 o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.
9	Profesional Especializado Código 222 Grado 23	ANDRES ARANDIA SUAREZ	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	La situación administrativa se extenderá hasta que culmine el proceso de selección Distrito Capital 4 o el servidor público encargado finalicé voluntariamente el encargo.



Diagnóstico de empleos en vacancia temporal:

La entidad actualmente en su planta de personal cuenta con nueve (9) cargos en vacancia temporal, los cuales se describen a continuación:

Ítem	Empleo Público	Dependencia	Estado
1	Profesional Universitario Grado 219 Grado 12	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Titular de encuentra encargado en un empleo de la planta de personal del IDIGER
2	Profesional Universitario Grado 219 Grado 12	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Periodo de prueba en ascenso en otra entidad
3	Profesional Universitario Grado 219 Grado 12	Oficina Asesora de Jurídica	Titular de encuentra encargado en un empleo de la planta de personal del IDIGER
4	Profesional Universitario Grado 219 Grado 8	Subdirección para la Reducción del Riesgo y Adapta al Cambio Climático	Titular de encuentra encargado en un empleo de la planta de personal del IDIGER
5	Profesional Universitario Grado 219 Grado 8	Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios	Titular de encuentra encargado en un empleo de la planta de personal del IDIGER
6	Profesional Especializado Grado 222 Grado 23	Subdirección de Análisis de Riesgos y Efectos del Cambio Climático	Periodo de prueba en ascenso en otra entidad
7	Técnico Operativo Código 314 Grado 10	Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Titular de encuentra encargado en un empleo de la planta de personal del IDIGER
8	Técnico Administrativo Código 367 Grado 19	Oficina Asesora de Planeación	Titular de encuentra encargado en un empleo de la planta de personal del IDIGER
9	Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 18	Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres	Periodo de prueba en ascenso en otra entidad

Los empleos en vacancia temporal serán provistos mediante encargo de acuerdo a los lineamientos establecido por la entidad, teniendo cuenta la normatividad vigente.

Recursos:

El valor aprobado por la Secretaria de Hacienda Distrital correspondiente a la nómina para la vigencia 2021 es de \$ 17.415.783 (salarios y prestaciones sociales),

El valor de los recursos varía dependiendo de las vacantes.

Seguimiento

Para la provisión temporal mediante encargo o nombramiento provisional de las vacantes definitivas y temporales se puede usar un indicador de efectividad medido en diferentes períodos, tal como número de vacantes temporales no provistas/ Total planta; número de vacantes no provistas/ Total planta.

PLAN DE BIENESTAR 2021

Introducción

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar e Incentivos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad. Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios a través del Grupo de Gestión Talento Humano, realizó en el mes de diciembre de 2019 aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2020.

Marco Normativo

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

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Ley 909 de 2005 (artículos 69 al 85). Ley de Empleo Público, carrera Administrativa y Gerencia Pública.

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

Circular Externa 04 de 2021, plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la



ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.

Objetivo General

El Plan de Bienestar del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2021 propiciará por fortalecer las relaciones interpersonales, el conocimiento de las fortalezas propias, los estados mentales positivos y el propósito de vida de los servidores públicos con la finalidad de alcanzar la felicidad laboral en el IDIGER.

Objetivos Específicos

Fortalecer el campo emocional de los servidores públicos y sus familias a través del desarrollo de actividades de reconocimiento, conmemoraciones y otorgamiento de salarios no económicos que permitan aumento de la felicidad en el trabajo.

Afianzar estados mentales positivos en los servidores públicos por medio del desarrollo de programas que fomenten la utilización del tiempo libre y el fortalecimiento de lazos familiares.

Favorecer la motivación de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

Contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los servidores públicos y consigo mismos, favoreciendo el crecimiento personal, profesional y social.

Población Objetivo

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los funcionarios del IDIGER y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Alcance

El Plan de Bienestar Social, por disposición del párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, constituye el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas.

El Plan de Bienestar del IDIGER, se encuentra enmarcado bajo el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral definida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil,

mediante el fortalecimiento de los ejes: a. Conocimiento de las fortalezas propias, b. Estados c. Mentales positivos y d. Propósito de vida Relaciones interpersonales, como se describe en el siguiente gráfico:



De conformidad con la Circular Externa 004 de 2021 del Departamento Administrativo del servicio Civil, los Planes de Bienestar deben cumplir con el cumplimiento de los siguientes logros:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que

prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y



a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

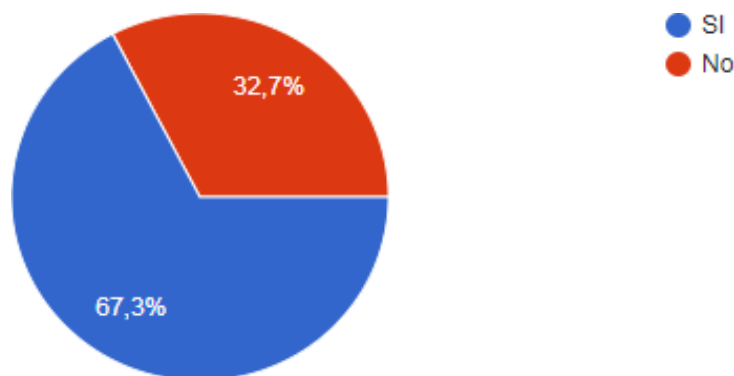
Diagnóstico

Identificación de necesidades

Los criterios del área de Gestión de Talento Humano tenidos en cuenta para establecer el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2021 fueron los siguientes:

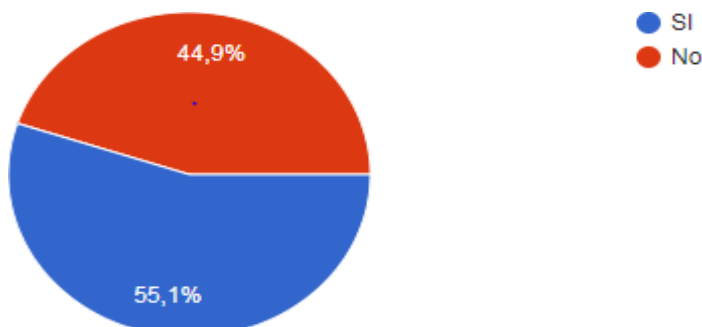
Esta encuesta fue enviada a los servidores públicos mediante formulario Google en el mes de diciembre de 2021. Los resultados fueron los siguientes:

Actividades Deportivas Acondicionamiento físico



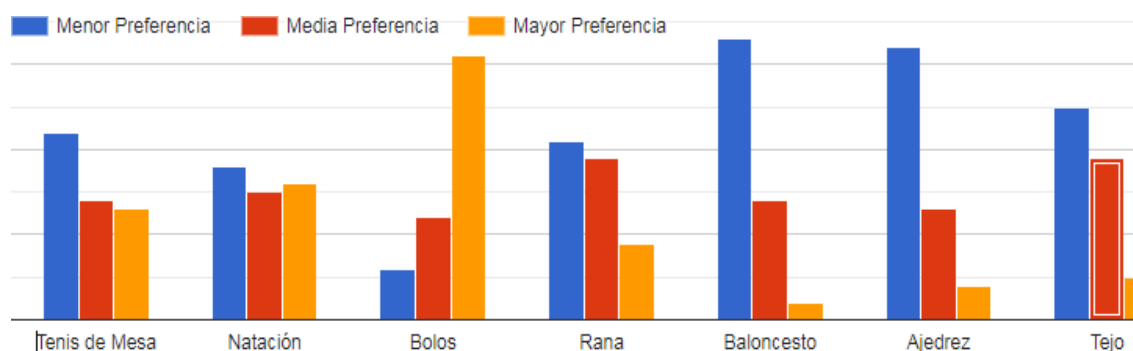
El 67,3% de los funcionarios encuestados se encuentran interesados en un programa de acondicionamiento físico y el 32,7% no se encuentran interesados. Dentro de las respuestas de las personas interesadas manifestaron interés en temas de baile o caminatas de manera semanal.

Campeonatos internos deportivos



El 51,1% de los servidores públicos que contestaron la encuesta se encuentran interesados en el desarrollo de campeonatos internos y el 44,9 no se encuentran interesados, existiendo una diferencia no significativa entre ambos grupos. Dentro de las respuestas de las personas interesadas se puntuaron deportes como bolos y tenis de mesa.

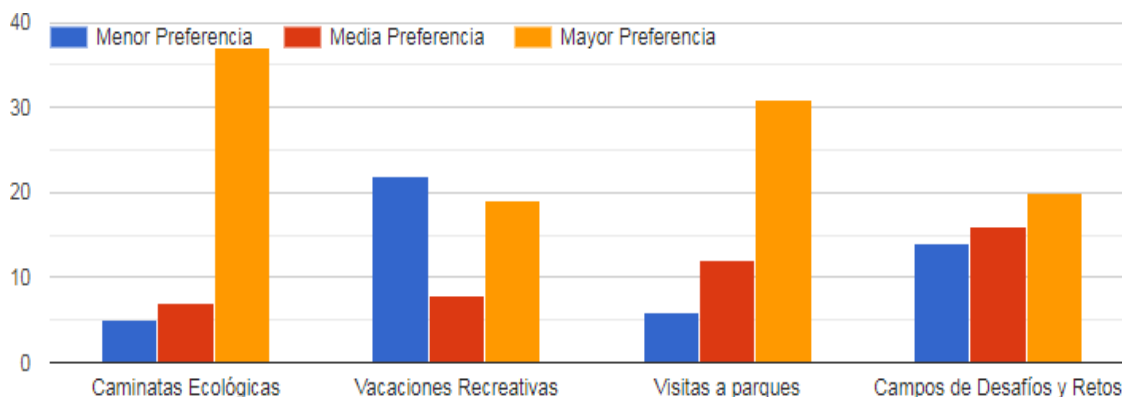
Actividades deportivas



El deporte con mayor preferencia es bolos, natación y tenis de mesa, los deportes con menor preferencia son baloncesto, ajedrez y tejo.

No se presentaron sugerencias de los funcionarios en este campo.

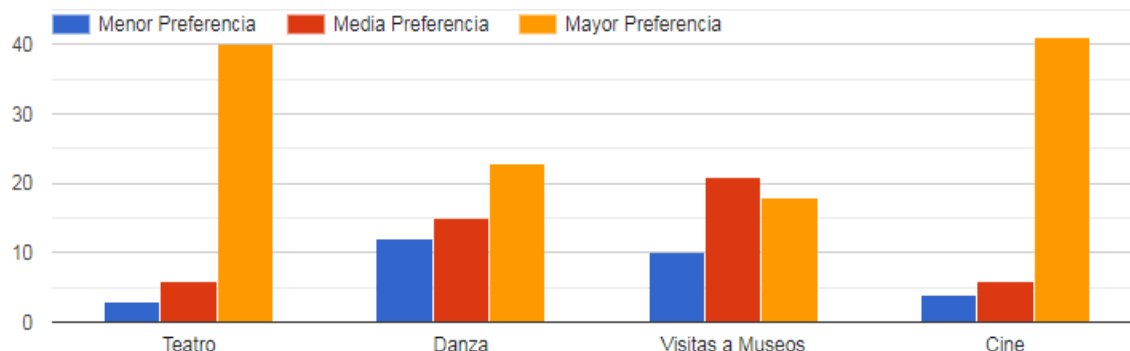
Programas recreativo- vacacionales



Dentro de las actividades recreo-vacacionales, las de mayor preferencia son caminatas ecológicas y visitas a parques, las actividades de campos de desafíos y vacaciones recreativas presentan un porcentaje similar.

No se presentaron sugerencias de los funcionarios en este campo.

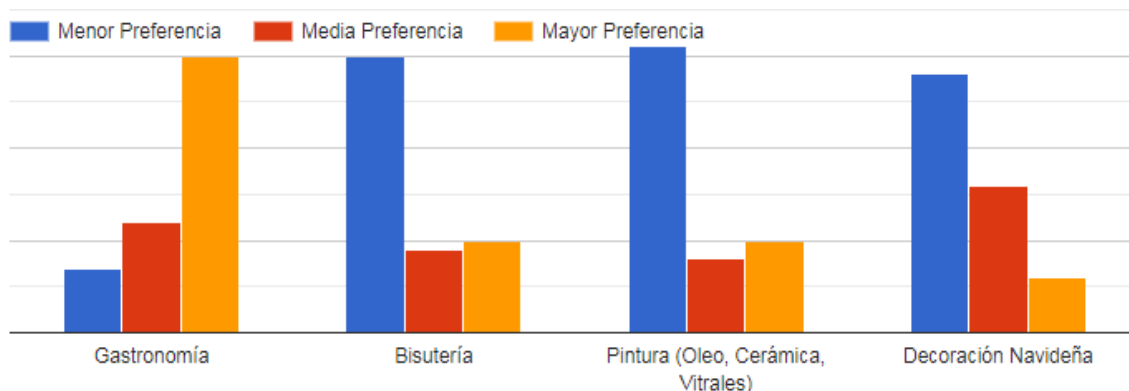
Programas Artísticos y Culturales



Dentro de las actividades artísticas y culturales con mayor interés son en primera medida teatro y en segunda cine, seguido de danza y visita a museos.

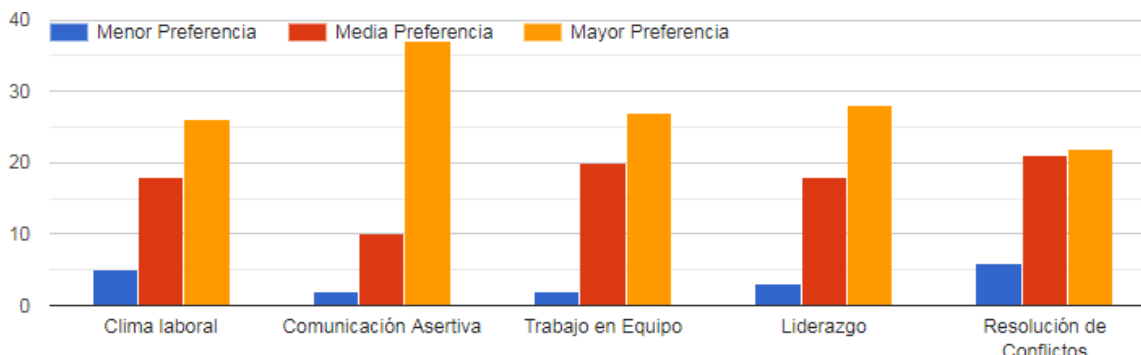
No se presentaron sugerencias de los funcionarios en este campo.

Capacitación en artes y artesanías



La actividad con mayor interés es gastronomía, el porcentaje obtenido en las demás actividades no es representativo para los servidores de la Entidad.

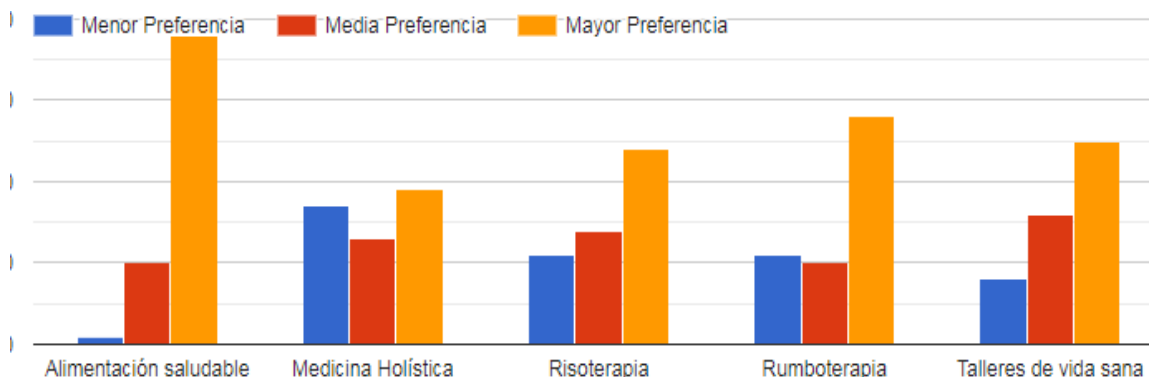
Calidad de Vida Laboral



En el área de calidad de vida, el mayor interés de los servidores se encuentra relacionado con la comunicación asertiva, en cuanto a clima laboral, trabajo en equipo y liderazgo se ve reflejado un interés similar y se ubican en el segundo renglón de importancia. El aspecto de menor interés se encuentra relacionado con la resolución de conflictos.

No se presentaron sugerencias de los funcionarios en este campo.

Promoción y prevención en salud



En esta área, la alimentación saludable ocupó el primer puesto de interés, seguido por rumboterapia, talleres de vida sana y risoterapia, en menor interés se ubicó los temas relacionados con la medicina holística.

Sugerencias en materia de Bienestar

Los servidores que contestaron la encuesta no presentaron ninguna sugerencia.



Acuerdo Laboral 2020-2022 SINTRAIDIGER

Otorgar un día de cumpleaños como permiso, en caso de caer en día no hábil se tomará al siguiente día hábil.

Garantizar la participación de las mujeres y cuerpos feminizados en las actividades de la semana de la mujer.

Estructurar el Plan de Bienestar teniendo en cuenta la caracterización de los grupos de valor.

Continuación de actividades de tipo cultural, recreativo, deportivo y artístico, dirigidas al servidor público y sus familias.

Desarrollar actividades de bienestar en los horarios acordes con el tipo de actividad a desarrollar.

Determinar si existe el número suficiente para desarrollar campeonatos internos, teniendo en cuenta los recursos.

La administración emitirá una comunicación a cada fondo de pensiones, solicitando asignar un asesor. Una vez se cuente con el asesor, se realizará una feria de servicios.

Se gestionará con el IPES la realización de una jornada de mercado campesino de manera general, al cual se vincularán las iniciativas sostenibles y de bienestar identificadas por los colaboradores del IDIGER.

La administración mantendrá dentro del plan estratégico de Talento Humano el reconocimiento al compromiso institucional, el cual proporcionará un día de permiso remunerado al año a los integrantes que participen en los grupos de vinculación voluntaria, siempre y cuando cumplan con todas las actividades programadas dentro de cada grupo correspondiente.

Oferta de Bienestar Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

- Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED

Temas de interés para aliviar problemas emocionales y ofrecer alternativas de solución o sensibilizar sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables.

- Centro de Apoyo Emocional Medición

Línea de escucha emocional, donde los/as servidores/as y contratistas pueden comunicarse al celular 3057109994 o al fijo 5553050 para recibir orientación psicoemocional.



- Brigadas Emocionales

Conformación brigada emocional al interior de la Entidad.

- Día de la Familia

Campaña distrital para resaltar el valor de la familia en sinergia con la Secretaría Distrital de Integración Social.

- II Semana de la Felicidad

Cronograma de actividades enmarcadas en la felicidad laboral, propuestas desde cada una de las entidades y organismos distritales y con la participación de todo el Distrito.

- Programa de Escuela de Talentos

Cursos de formación artística y cultural – creación literaria, audiovisual, artes electrónicas, artes escénicas y música – para los/as servidores/as y contratistas. Este producto se trabaja junto con IDARTES y su escuela CREA.

- Programa de Reconocimiento

Semana de la mujer, conmemoración actividades secretarias y conductores, gala de reconocimiento distrital.

- Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

Construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

- Programa de diseño de vida

Dirigido a servidores/as que se encuentran a 10 años de la pensión; tiene una duración de 2 años (4 módulos); se desarrollará a través de la plataforma de aprendizaje organizacional PAO, para ser desarrollado en el tiempo que disponga el participante e incluye material didáctico, tareas y tiene como meta la construcción de un plan de vida personal en 4 áreas: Personal – Emocional – Relacional – Financiero y jurídico.

- Feria de la gratitud y la fraternidad

Promoción de los valores de hermandad, afecto y amistad, vinculando a los colaboradores del Distrito a la Feria de la Fraternidad, un espacio para agradecer y tener la oportunidad de dar un obsequio a los niños y jóvenes de IDIPRON.

Diagnóstico Plan de Bienestar 2020 IDIGER

Para la vigencia 2020 se tenían programadas 43 actividades de las cuales se ejecutaron 34, logrando un cumplimiento del 79%. No se lograron realizar las actividades deportivas como el torneo de bolos, conformación de equipos base, entrenamiento de tenis de mesa y IV Juegos Deportivos Distritales, así como las actividades de recreación como, caminata ecológica, visita a parques y halloween ecológico, por cuanto por el tema de aislamiento preventivo por el Covid-19, las actividades del Plan de Bienestar se realizaron de manera virtual; adicionalmente, la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR por condiciones de bioseguridad, no desarrolló actividades de tipo presencial desde el mes de marzo de 2020.

Adicionalmente, no se alcanzó a desarrollar la actividad de incentivos dirigida a los mejores equipos de trabajo, por cuanto la adopción de la metodología para otorgar incentivos a equipos de trabajo se expidió el 23 de julio mediante Resolución 209 de 2020, y el contrato con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR para ejecutar el plan de bienestar e incentivos dio inicio en el mes de octubre del mismo año, cuando la norma determina que los proyectos deben estar culminados al 31 de octubre de cada vigencia.

A continuación, se muestran las actividades programadas y ejecutadas a diciembre 16 del 2020

AREA DE INTERVENCIÓN	PROGRAMAS	ACTIVIDADES	POBLACION OBJETIVO	ACTIVIDADES EJECUTADAS
Protección y Servicios Sociales	Deportes	Torneo de Bolos	Funcionarios	
		Conformación Equipos base: Baloncesto	Funcionarios	
		Entrenamiento tenis de mesa	Funcionarios	
		VI Juegos Deportivos Distritales - Competencia 5K	Funcionarios	
		Cumpleaños de Película - Boletas de Cine	Funcionarios y un familiar	
	Cultural	Día del Servidor Público - Boletas de Teatro	Funcionarios y un familiar	
		Visita a museos	Funcionarios	
		Día de la mujer	Funcionarios	
	Reconocimiento	Día del hombre	Funcionarios	
		Día de la secretaria	Funcionarios	
		Día del Padre	Funcionarios	
		Día de la Madre	Funcionarios	
		Día del Conductor	Funcionarios	
		Día de las Profesiones	Funcionarios	
		Talleres de maternidad y paternidad responsable	Funcionarios	
	Familia	Día de la familia IDIGER	Funcionario y grupo familiar	
		Día del niño	Hijos de los funcionarios	
	Infancia	Vacaciones Recreativas	Hijos de los funcionarios	
		Día dulce de los niños IDIGER	Hijos de los funcionarios	
		Navidad Niños IDIGER	Hijos de los funcionarios	
		Caminata ecológica	Funcionario y un familiar	
	Recreación	Visita a parques	Funcionarios	
		Promoción y Prevención de la Salud	Funcionarios	
	Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades	Talleres de hábitos saludables	Funcionarios	
		Gastronomía	Funcionarios	
	Promoción de programas de vivienda	Pintura	Funcionarios	
		Feria de Vivienda Caja de Compensación Familiar	Funcionarios	

Calidad de Vida Laboral	Cultura y Clima Organizacional	Halloween Ecologico	Funcionarios	
		Novena de Aguinaldos	Funcionarios	
		Cierre de gestión	Funcionarios	
		Plan Bici	Funcionarios	
		Trabajo en Equipo y Liderazgo	Funcionarios	
	Salario Emocional	Descanso Compensado	Funcionarios	
		Horarios Flexibles	Funcionarios	
		Tiempo Preciado con los bebés	Funcionarios	
		Tarde de Juego	Funcionarios	
		Reuniones Escolares	Funcionarios	
	Preparacion a prepensionados	Taller Prepensionados	Funcionarios	
Incentivos	No Pecuniario	El mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad	Funcionarios	
		El mejor empleado de libre nombramiento y remoción (gerentes y nivel asesor)	Funcionarios	
		El mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional	Funcionarios	
		El mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico	Funcionarios	
		El mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial	Funcionarios	
	Pecuniario	Incentivos a mejores equipos de trabajo	Funcionarios	



Programa de Bienestar Social 2021

Área de Protección y Servicios Sociales

Deportivos, recreativos y vacacionales: Con estos planes se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, reducir los niveles de estrés y ansiedad, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo con todas y cada una de las actividades de carácter lúdico, en busca contribuir al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar. Para la realización de estas actividades se tendrá en cuenta el estado físico de las personas a participar con un examen médico, cronogramas de actividades y horarios de práctica.

Artísticos y culturales: Se requiere con estos programas generar espacios de fortalecimiento de la cultura, donde los servidores tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas.

Promoción de la salud y prevención de la enfermedad: Reforzar el equilibrio tanto biológico, psicológico y social y la toma de conciencia de lo ambiental de los servidores públicos del IDIGER, proporcionando condiciones seguras.

Promoción de programas de vivienda: Promover la compra de vivienda a los servidores de la entidad, con el fin de mejorar las condiciones familiares.

Área de Calidad de Vida Laboral

Calidad de vida laboral: Implementar programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, con el fin de lograr el desarrollo personal, profesional y organizacional de los mismos.

Medición del Clima Laboral. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, se evaluará el clima laboral, con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención para mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.

Programa de Preparación para el Retiro del Servicio (retiro y propensión). Se identificarán los servidores públicos que se encuentran próximos a pensionarse y de acuerdo con ello, establecer acciones encaminadas a facilitar su retiro de la entidad y asimilar la nueva situación como son talleres, seminarios o actividad lúdica.

Fortalecimiento de la cultura organizacional. Con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional se efectuará la difusión y promoción de los Convenios Servimos y Cajas de Compensación Familiar, fomento del Código Único de Integridad, conmemoración del día del servidor público.

Adaptación al cambio organizacional. El entorno cambia y las entidades deben ir ajustándose a nuevas reglas como la integración de esfuerzos, el beneficio compartido, el trabajo en equipo, la permanente disposición a aprender y a cambiar, las entidades con desempeños por procesos, y de puntos de control, la ruptura de barreras, la necesidad de constantes. Por ello, se desarrollarán actividades con el fin de sensibilizar a los/las



servidores/as en estos cambios organizacionales, articulados con los responsables de los procesos.

Salario Emocional: Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

Acciones de reconocimiento que sensibilicen y motiven los/las servidores/as, en fechas y ocasiones especiales, como el día de su cumpleaños, el día de su profesión, nacimientos de hijos, fallecimientos de los miembros de su grupo familiar y otras fechas especiales, mediante mensajes electrónicos.

Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017.

Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017.

Tiempopreciado con los bebés. En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la Jornada Laboral para compartir con su hijo (a) sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.

Sala Amiga de la Familia Lactante. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes del IDIGER.

Tarde de Juego. En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se otorgará a los/las servidores/as de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso del mes de octubre para que puedan compartir con sus



hijos y afiancen los lazos familiares. Deberá ser concertado con su superior inmediato, sin memorando radicado a la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios.

Reuniones Escolares, En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la Entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los/las servidores(as) públicos(as) que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos (as), siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante memorando radicado a la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios.

Cumpleaños. Se otorgará un día libre de descanso por el cumpleaños de los funcionarios, el cual podrá ser disfrutado el mismo día o en caso de caer en día no hábil, el servidor lo puede disfrutar el siguiente día hábil.

Educación Formal

El IDIGER promoverá este beneficio el cual se atenderá a través del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital "FRADEC", destinado a otorgar créditos educativos 100% condonables, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional, en los niveles de pregrado y posgrado.

Mediante el FRADEC se financiará por semestre o ciclo académico el rubro "matrícula" para dar inicio o culminar programas académicos de educación formal de los siguientes niveles de formación: Técnica, técnica profesional, tecnológica, universitaria, especialización o maestría, en Instituciones de Educación Superior de Colombia, de conformidad con los requisitos establecidos en el reglamento operativo del mencionado fondo.

Iniciativas para fomentar el reconocimiento y el equilibrio entre vida laboral y personal reconocimientos

Se implementarán los siguientes reconocimientos con el fin de motivar y exaltar a los servidores, buscando fortalecer la cultura del servicio, la práctica de los valores organizacionales y el sentido de pertenencia e incrementar la productividad para el logro de los objetivos institucionales.

Reconocimiento a gerentes públicos, articulado con los resultados de los acuerdos de gestión y con la evaluación cualitativa que realicen los servidores.

Reconocimiento a los servidores por su trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Reconocimiento por años de servicio: Se otorgará a los servidores que a 1 de diciembre de



2021 hayan cumplido 5, 10, 15, y más años de servicios en el IDIGER.

Reconocimiento para biciusuarios: Además del incentivo para biciusuarios establecido en la Ley 1811 de 2016, se otorgará semestralmente un reconocimiento al servidor con mayor número de llegadas en bicicleta y que haga uso del incentivo consagrado en la mencionada ley.

Reconocimiento al compromiso institucional: los servidores públicos de la Entidad que se vinculen a los grupos o actividades de participación voluntaria como son: Brigada de Emergencia o Gestores de Integridad o COPASST o Comité de Convivencia Laboral o Comisión de Personal, entre otros, tendrán derecho a disfrutar un día (1) un día de permiso remunerado al año, siempre y cuando cumplan con todas las actividades programadas dentro de cada grupo correspondiente. El día de permiso debe ser concertado con el jefe inmediato.

Evaluación del Plan de Bienestar 2020

La evaluación del plan de bienestar 2020 realizará por medio de los siguientes indicadores:

Indicador 1:

$$\% \text{ de Cumplimiento} = \frac{\text{Número de Actividades Ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}} * 100$$

Indicador 2:

$$\% \text{ de Participación} = \frac{\text{Número de servidores asistentes por evento}}{\text{Número de servidores convocados por evento}}$$

El promedio de asistencia a las actividades de bienestar durante 2019 fue del 94%, las actividades con mayor asistencia fueron el cierre de gestión, la caminata ecológica, vacaciones recreativas, día de la familia.

Indicador 3:

$$\% \text{ de Ejecución Presupuestal: } \frac{\text{Presupuesto Ejecutado} * 100}{\text{Presupuesto Asignado}}$$

Presupuesto

Para el logro del Plan de Bienestar e Incentivos se cuenta con las siguientes herramientas:

El rubro presupuestal para el plan de Bienestar del IDIGER por valor de Doscientos Millones de Pesos (\$200.000.000) se ejecutará a través de un contrato con la Caja de Compensación



Familiar que se encuentra afiliada la Entidad o con los proveedores que sean posibles de acuerdo a las normas externas o internas existentes.

La participación indispensable de los Directivos del IDIGER quienes motivarán al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes fechas de la vigencia 2021.

Para la presente vigencia se tiene proyectado continuar con las actividades conjuntas con las entidades que integran el sector ambiente (Secretaría Distrital de Ambiente, Jardín Botánico e Instituto de Protección y Bienestar Animal)

Obligaciones de los/las servidores/as públicos

Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 734 de 2002 “Por la cual se Expide el Código Único Disciplinario”.

Firmar actas de asistencia a las actividades o eventos.

Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados.

Obligaciones del IDIGER

Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar e Incentivos.

Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar e Incentivos.

Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta el presupuesto disponible.

Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores/as y los mejores equipos de trabajo de IDIGER

Ejecución y seguimiento del programa de Bienestar e Incentivos

Se realizará el proceso contractual para el desarrollo de las actividades, así mismo, se adelantarán alianzas estratégicas con otras entidades para la programación de actividades de bienestar social, para ello, se coordinarán las respectivas fechas a realizar para cada actividad. Durante la ejecución de las actividades de bienestar social e incentivos, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia

Este registro debe ser diligenciado por los asistentes a cada actividad y permitirá tener una



base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad y posteriormente se tabulará para su correspondiente seguimiento y control.

· **Registro de la evaluación de la actividad**

La evaluación de las actividades de bienestar se efectuará a través de encuesta en formulario Google. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará una muestra aleatoria que deberá ser representativa, igualmente se podrán dejar registros fotográficos de las actividades.

· **Registro Fotográfico**

Se llevará registro fotográfico a las diferentes actividades que se desarrollen.

Medición del Impacto

Con el fin de medir el impacto real de cada uno de los eventos del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

Encuestas de Satisfacción virtuales

Indicadores:

Indicador 1:

% de Cumplimiento = $\frac{\text{Número de Actividades Ejecutadas}}{\text{Número de Actividades Programadas}} \times 100$

Número de Actividades Programadas

Indicador 2:

% de Participación = $\frac{\text{Número de servidores asistentes por evento}}{\text{Número de Servidores convocados por evento}} \times 100$

Número de Servidores convocados por evento

Indicador 3:

% de Ejecución Presupuestal = $\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Asignado}} \times 100$

Plan de Trabajo

Se adjunta cronograma