

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

ANEXO PETH TH-PL-01

Gestión del Talento Humano

26/01/2022

Versión 3



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE
GESTIÓN DE RIESGOS
Y CAMBIO CLIMÁTICO



PLAN DE BIENESTAR 2022

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 2022.

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.

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 1952 de 2019 (artículo 37 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 2022 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, Estados c. Mentales positivos y d. Propósito de vida Relaciones interpersonales, como se describe en el siguiente gráfico:

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral



Fuente: DASCD, 2016

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 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.

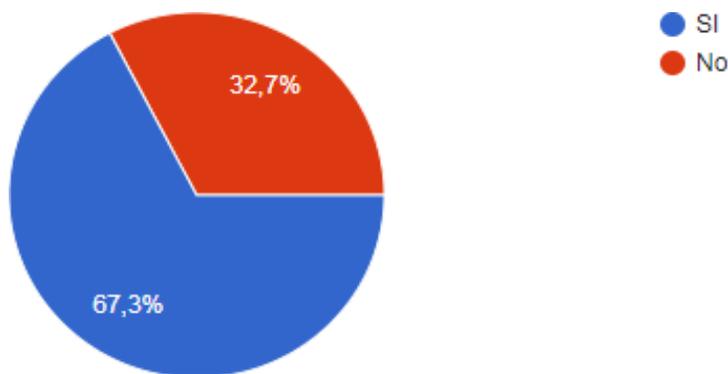
Diagnóstico

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:

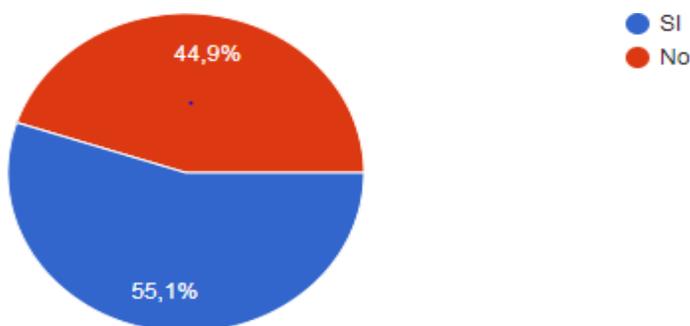
Esta encuesta fue enviada a los servidores públicos mediante formulario Google en el mes de diciembre de 2021. Los resultados fueron los siguientes:

Actividades Deportivas Acondicionamiento físico



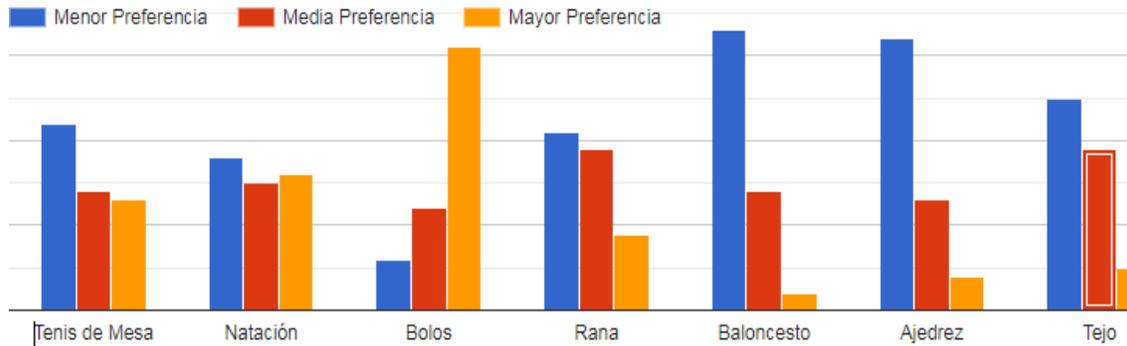
El 67,3% de los funcionarios encuestados se encuentran interesados en un programa de acondicionamiento físico y el 32,7% no se encuentran interesados. Dentro de las respuestas de las personas interesadas manifestaron interés en temas de baile o caminatas de manera semanal.

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.

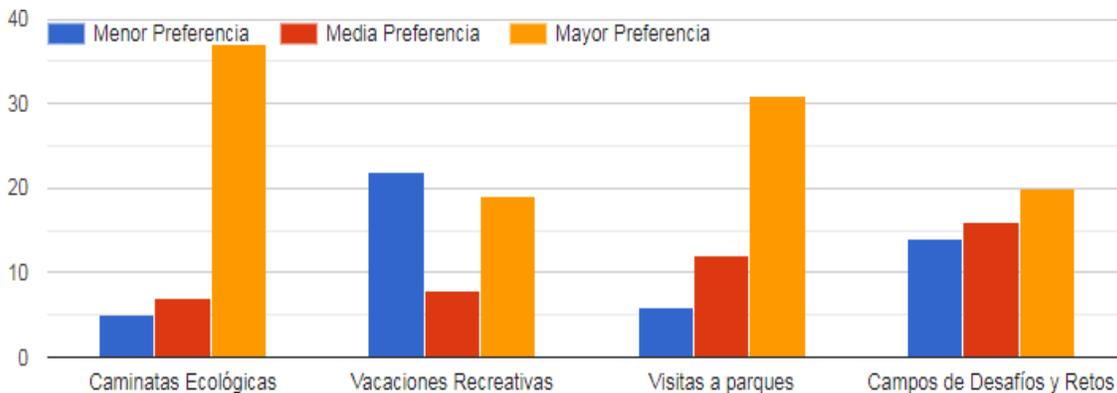
Actividades deportivas



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



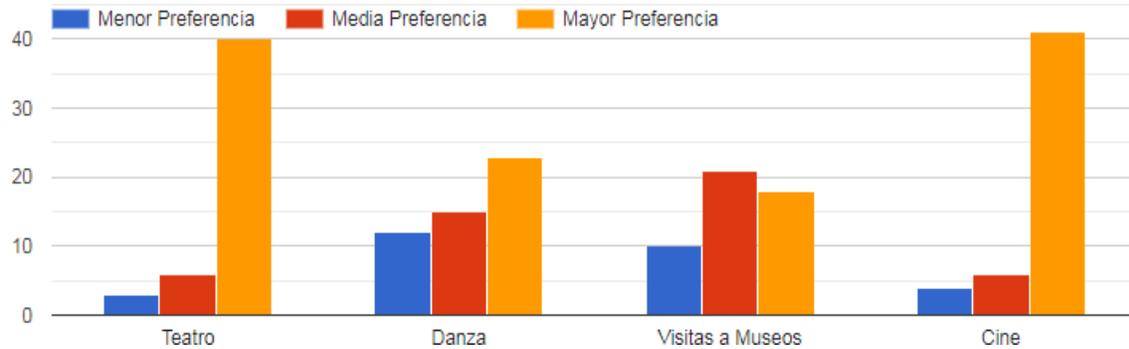
Dentro de las actividades recreo-vacacionales, las de mayor preferencia son caminatas



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.

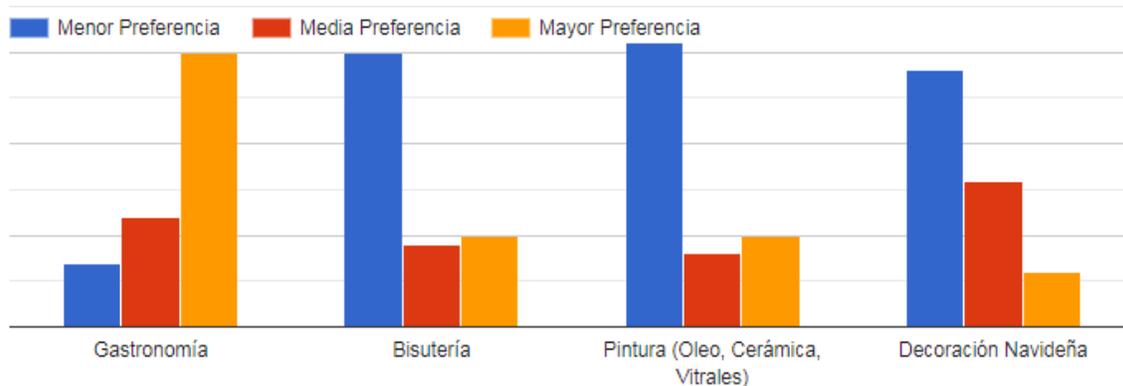
Programas Artísticos y Culturales



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.

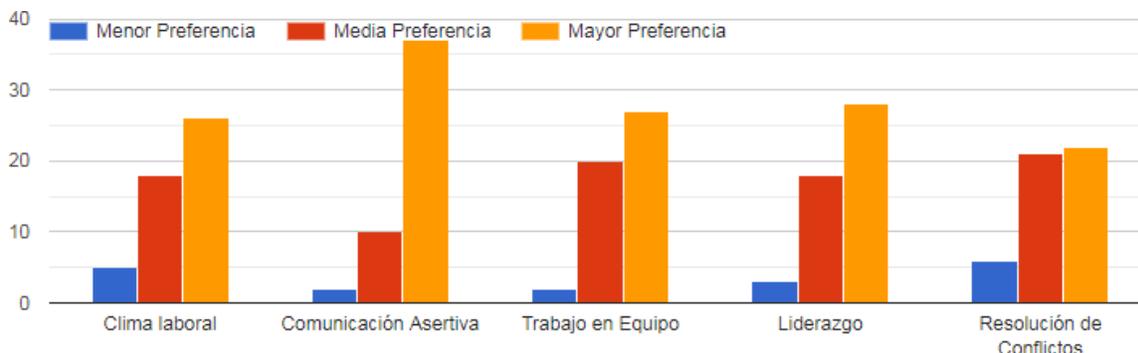
No se presentaron sugerencias de los funcionarios en este campo.

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.

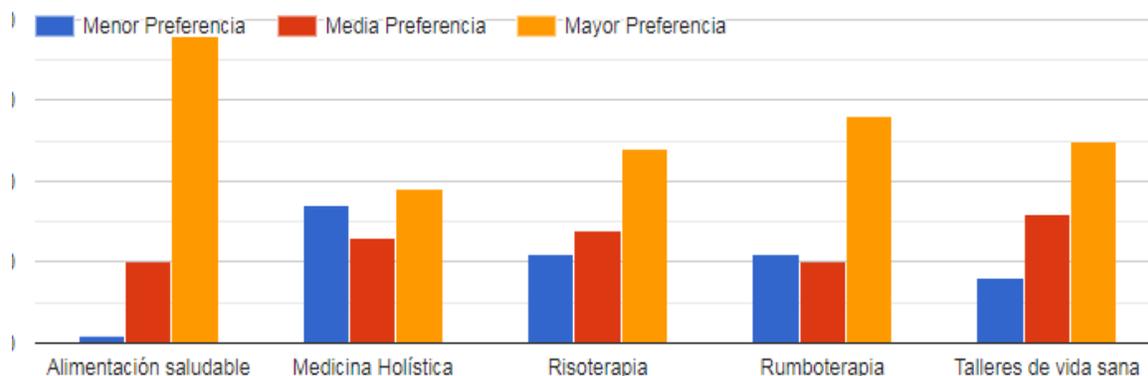
Calidad de Vida Laboral



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 secretarías y conductores, gala de reconocimiento distrital.

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

Construcción de ambientes laborales diversos, amoroso y seguro.

- 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 2022 IDIGER

Para la vigencia 2021 se tenían programadas 43 actividades de las cuales se ejecutaron 31, logrando un cumplimiento del 72%. No se lograron realizar las actividades deportivas como el torneo de bolos, conformación de equipos base, así como las actividades de recreación como, visita a parques, por cuanto por el tema de aislamiento preventivo por el Covid-19, las actividades del Plan de Bienestar se realizaron de manera virtual.

Adicionalmente, no se alcanzó a desarrollar la actividad de incentivos dirigida a los mejores equipos de trabajo, por cuanto no fue posible organizar el Comité de Incentivos desde el primer trimestre de 2021, y el contrato con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR para ejecutar el plan de bienestar e incentivos dio inicio en el mes de mayo 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 17 del 2021:

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	
	Cultural	Cumpleaños de Película - Boletas de Cine	Funcionarios y un familiar	
		Día del Servidor Público - Boletas de Teatro	Funcionarios y un familiar	
		Visita a museos	Funcionarios	
	Reconocimiento	Día de la mujer	Funcionarios	
		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	
	Familia	Talleres de maternidad y paternidad responsable	Funcionarios	
		Día de la familia IDIGER	Funcionario y grupo familiar	
	Infancia	Día del niño	Hijos de los funcionarios	
		Vacaciones Recreativas	Hijos de los funcionarios	
		Día dulce de los niños IDIGER	Hijos de los funcionarios	
		Navidad Niños IDIGER	Hijos de los funcionarios	
	Recreación	Caminata ecológica	Funcionario y un familiar	
		Visita a parques	Funcionarios	
	Promoción y Prevención de la Salud		Funcionarios	
		Talleres de hábitos saludables		
	Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades	Gastronomía	Funcionarios	
		Pintura	Funcionarios	
	Promoción de programas de vivienda	Feria de Vivienda Caja de Compensación Familiar	Funcionarios	

Calidad de Vida Laboral	Cultura y Clima Organizacional	Halloween	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	
	Preparación a prepensionados	Reuniones Escolares	Funcionarios	
		Taller Pre pensionados	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 2022

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 prepensión). 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.
- Tiempo preciado 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

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 2022

La evaluación del plan de bienestar 2022 realizará por medio de los siguientes indicadores:

Indicador 1:

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

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 2021 fue del 95%, las actividades con mayor asistencia fueron el cierre de gestión, día de la familia, día dulce del niño, navidad niño IDIGER.

Indicador 3:

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

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 ciento cuarenta y tres mil quinientos sesenta y seis mil pesos M/Cte (\$143.566.000) se ejecutará a través de un contrato con la Caja de Compensación Familiar que se encuentra

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 2022.

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 1952 DE 2019 *“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho 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:

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

Indicador 2:

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

Indicador 3:

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

Plan de Trabajo

Se adjunta cronograma

PLAN DE INCENTIVOS

2022

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, el presente plan busca premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia correspondiente a la evaluación del periodo 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022. Así las cosas, el plan de incentivos se orienta a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.



Incentivos No pecuniarios:

El Decreto en mención establece que para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- 
La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario
- 
En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración
- 
Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora
- 
Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- 
Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el jefe de cada

Entidad adoptará anualmente el plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

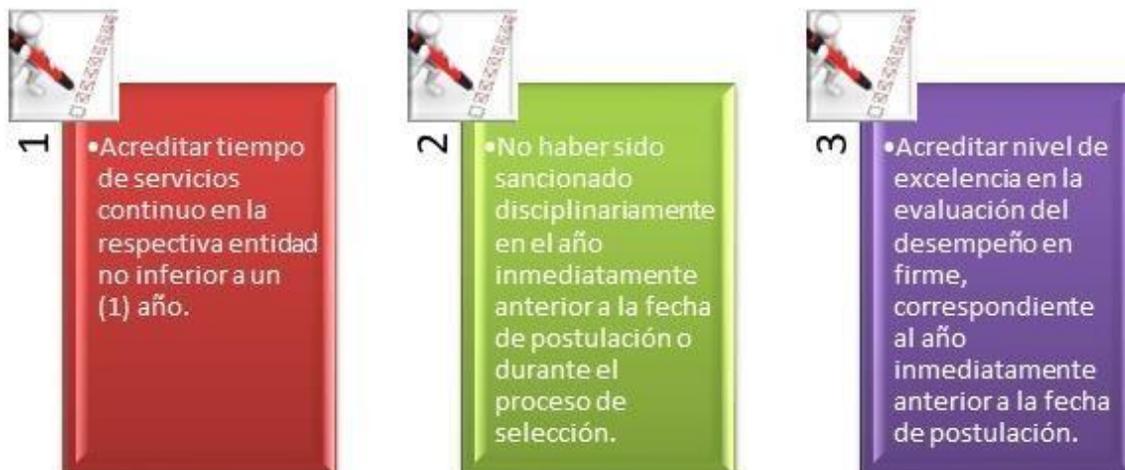
Que de acuerdo con el Artículo 2.2.10.11 del Decreto Nacional 1083 de 2015, cada Entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios para dirimir los empates.

Objetivos específicos del Plan de Incentivos

- Reconocer el buen desempeño de los servidores públicos del IDIGER correspondiente a la evaluación del periodo 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.
- Establecer, afianzar y desarrollar parámetros técnicos claros que permitan seleccionar en forma objetiva, confiable y oportuna el mejor funcionario de cada nivel administrativo y el mejor funcionario del Departamento.

Prerrequisitos

Para participar de los incentivos institucionales, según lo establecido en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, los funcionarios deberán cumplir los siguientes prerrequisitos:



- 1** • Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- 2** • No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 3** • Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Destinatarios de los incentivos en el IDIGER

El IDIGER reconocerá mediante incentivos no pecuniarios, los niveles de excelencia de:

El mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad

El mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional

El mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico

El mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial

A los servidores públicos de la Entidad que hayan obtenido evaluación del desempeño en nivel de excelencia recibirán un reconocimiento escrito, el cual reposará en la historia laboral.

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático, pondrá a disposición de los seleccionados como mejor funcionario de la entidad y mejores funcionarios por nivel jerárquico los siguientes incentivos:

Educación Formal: Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

Cuando se trate de adelantar estudios de idiomas extranjeros, el empleado seleccionado elegirá el idioma de su interés para estudiarlo o perfeccionarlo, de acuerdo con el nivel para el cual sea admitido en una institución debidamente aprobada y reconocida por las autoridades competentes.

La asignación del incentivo se sujeta a la admisión del empleado en el establecimiento educativo correspondiente y en caso de no ser admitido podrá optar por otro incentivo, dentro de la misma vigencia fiscal. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario del incentivo.

Participación en proyectos especiales: Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, que involucren a la Entidad u otras entidades, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional: Pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.

Financiación de investigaciones: Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización estarán a cargo del servidor que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del

cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado en la entidad.

Programas de Turismo Social: Pueden ser tomados en el país o en el exterior; en todo caso el reconocimiento es hasta por el monto previsto en esta resolución para los incentivos institucionales adoptados.

Con el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados de carrera administrativa que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de los diferentes medios de comunicación interna de la Entidad.

El otorgamiento de los incentivos relacionados con educación formal, participación en proyectos especiales, investigación y publicación de trabajos, deberán relacionarse con temas afines a las funciones

Aspectos a tener en cuenta para el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios a mejores servidores

- Las sumas a reconocer por concepto de los incentivos no pecuniarios, se girarán directamente a los establecimientos educativos en el caso de la educación formal, a las agencias de turismo legalmente constituidas en los casos de turismo social y a las empresas con las que se contrate la publicación o a los agentes o instituciones que intervengan en el caso de la financiación de investigaciones.
- Para el reconocimiento del incentivo, el beneficiario deberá entregar mediante oficio dirigido a la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios, la cotización expedida por la firma o entidad con la cual hará uso del incentivo o el recibo de inscripción de matrícula de la institución educativa, indicando el incentivo seleccionado, con las instrucciones correspondientes para el giro.
- La orden de pago se hará a nombre del beneficiario del incentivo y el giro se realizará de acuerdo con la solicitud del mismo a la empresa o entidad que corresponda.
- Por ningún motivo el incentivo podrá superar el presupuesto asignado en el presente plan; en caso de que se presenten valores adicionales, el excedente deberá ser asumido por el servidor público.
- Los beneficiarios a quienes se les otorgue el incentivo de turismo social o de educación formal, deberán utilizarlo en tiempo y horario diferentes al laboral.
- El plazo máximo para el disfrute del incentivo será de un año, contado a partir de la fecha de comunicación por parte de la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios.

Monto de los Incentivos

Para la vigencia 2022, se entregarán \$2.235.000 a los mejores funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial. Para aquel que a su vez sea seleccionado como el mejor servidor público de la entidad, se adicionará el premio en \$500.000, para un total en incentivos no pecuniarios por valor de \$7.205.000.

Esta suma se cancelará con cargo al rubro 3-1-2-02-02-07 de Bienestar e Incentivos.

Procedimiento de selección

La entidad procederá mediante acto administrativo a nombrar a un comité de incentivos por la vigencia 2022, el cual estará compuesto por dos representantes de la Administración y dos por parte de los empleados que no sean funcionarios de carrera administrativa, el presidente de la Comisión de Personal y de la Oficina de Control Interno, participarán en dicho comité como veedores del proceso.

El comité tendrá como responsabilidad, seleccionar a los mejores empleados de la Entidad, consignando en el acta los criterios y resultados obtenidos de la evaluación. Para tal fin, adelantará el siguiente procedimiento:

Mejor empleado de cada nivel jerárquico

Para seleccionar al mejor empleado por nivel jerárquico, el área de Gestión del Talento Humano le entregará al Comité de Incentivos la base de datos de las personas que cumplen requisitos y que se encuentren con evaluación del desempeño en el nivel sobresaliente. Así mismo, la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios publicará la lista de servidores públicos que cumplen requisitos para ser elegidos como los mejores servidores públicos del IDIGER y los criterios de elección, por los canales de información institucional.

En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados del mismo nivel, se dirimirá de la siguiente forma:

1. Participación activa y efectiva en el Plan Institucional de Capacitación. El funcionario debe haber participado en por lo menos una actividad de capacitación y haberla finalizado satisfactoriamente conforme a los criterios establecidos en la actividad de capacitación. Un (1) Punto.

2. Instancias de participación institucional. Pertener y participar activamente en una instancia institucional de participación institucional: Comisión de Personal, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia, Brigada Institucional, Gestores de Integridad, otros comités o comisiones que se creen en cumplimiento de la Ley o por decisión institucional. Dos (2) puntos, teniendo en cuenta que estas instancias son actividades continuas durante el año.

NOTA: Se otorgará un (1) punto adicional por cada una de las instancias en las que participe el funcionario.

3. Haber participado como ponente en un evento distrital, nacional o internacional de carácter técnico, científico-académico en materia de Gestión del Riesgo de Desastres o Cambio Climático en representación del IDIGER. Un (1) Punto.

4. Publicación académica, científica en materia de Gestión del Riesgo de Desastres o

Cambio Climático en algún medio de divulgación científico reconocido o indexado a nivel nacional o internacional. Un (1) Punto.

5. Haber integrado un equipo de trabajo que haya participado en el proceso de incentivos al mejor equipo de trabajo del IDIGER. Un (1) Punto.
6. Haber sido beneficiario de los permisos que da la Entidad por ser biciusuario. Un (1) Punto.

De persistir el empate entre dos (2) o más funcionarios, se realizará un sorteo entre quienes se encuentran empatados. Dicho sorteo lo realizará el Comité de Incentivos definido por la entidad., el cual lo realizará de manera mecánica del sorteo, y consignará el resultado del mismo en el acta de la sesión. Los postulados podrán asistir al sorteo.

La sesión de sorteo podrá realizarse de forma presencial o virtual y a ella podrán asistir las personas que hacen parte del empate, así como los servidores que quieran observar la elección.

Mejor empleado de la Entidad

El mejor empleado de carrera, será quien tenga la más alta calificación, entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico, una vez surtido el procedimiento anterior.

En caso de que se presente empate en la selección del mejor empleado de carrera, se dirimirá mediante sorteo, adelantado por el Comité de Incentivos, lo cual quedará consignado en el acta respectiva. Para efectuar el sorteo, se convocará por meet a los funcionarios con la finalidad que asistan como espectadores, por transparencia en el proceso.

Selección de los Incentivos

Los empleados seleccionados como los mejores tendrán derecho de escoger entre los incentivos no pecuniarios previstos en el presente Plan, el que sea de su preferencia, a más tardar cinco días después del recibo de la comunicación en la que se le notifica que ha sido seleccionado.

En ningún caso el incentivo no pecuniario podrá ser convertido en incentivo pecuniario o viceversa.

Acto administrativo de Asignación de los Incentivos

Mediante acto administrativo proferido por la Dirección del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, se asignarán los incentivos previstos en el Plan de Incentivos adoptado de acuerdo con la elección de cada uno de los seleccionados.

Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

A más tardar en el mes de noviembre de 2022, se divulgarán a través de los medios de comunicación interna, los nombres de quienes fueron seleccionados como los mejores empleados de la Entidad.

En el acto de proclamación y entrega de los incentivos, los funcionarios tendrán además del premio seleccionado, un reconocimiento público, una mención de honor con copia a la hoja de vida.

Condiciones para el uso del Incentivo

Adicional a las establecidas en la descripción de cada uno de los incentivos no pecuniarios, relacionada anteriormente, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones para el uso del Incentivo:

El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático - IDIGER, no entregará en ningún caso sumas en efectivo o cheques a los Servidores Públicos beneficiarios.

El otorgamiento de los incentivos relacionados con educación formal, participación en proyectos especiales, investigación y publicación de trabajos, deberán relacionarse con temas afines a las funciones del IDIGER y en todo caso estar sometidas a las condiciones de publicación que establezca el respectivo medio de circulación.

El IDIGER girará las sumas correspondientes a las entidades educativas, de turismo social, editoriales o prestadoras de los servicios a que hubiere lugar, empresas o entidades legalmente constituidas.

Reconocimiento a los Gerentes Públicos

La Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las condiciones y escala de calificación que viabilizan el acceso al nivel sobresaliente por parte de los Gerentes Públicos; un resumen de lo allí expuesto implica:

Para acceder al nivel sobresaliente, el gerente público debió al inicio del proceso, en la concertación y formalización de los Compromisos Gerenciales, optar por un 5% adicional que permitiera determinar en la etapa de evaluación, si con su gestión, cumplimiento y resultados supera el desempeño esperado establecido en una base del 100%.

Sólo de haberse cumplido el 100% de lo establecido en el Acuerdo de Gestión (Acuerdos Gerenciales y Competencias) y dar cumplimiento a lo pactado como porcentaje adicional (5%), el servidor podrá ser sujeto de reconocimiento.

Ello implica que el resultado definitivo de su gestión, se ubique entre el 101 y el 105%, para que así, pueda acceder al reconocimiento.

Al mejor servidor de libre nombramiento y remoción (gerentes y nivel asesor) por Acuerdo Laboral recibirá un reconocimiento escrito, el cual reposará en la historia laboral y se dará a conocer en un acto público.

Incentivos a mejores equipos de trabajo

Aspectos a tener en cuenta para competir por los incentivos el mejor equipo de trabajo

Los siguientes son los requisitos y aspectos que los equipos de trabajo deberán tener en cuenta para competir por los incentivos e inscribir los proyectos:

Los equipos de trabajo estarán conformados por mínimo cuatro (4) y máximo seis (6) servidores públicos, que deberán ser empleados de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción, éstos últimos hasta el nivel profesional inclusive.

Los integrantes del equipo de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a la vinculación directa con la Entidad y durante el periodo de desarrollo del proyecto presentado.

En caso de que durante la etapa de ejecución del proyecto algún integrante del equipo de trabajo cambie su vinculación de carrera administrativa a libre nombramiento remoción diferente a nivel asistencial, técnico, profesional o asistencial, dejará de ser parte del equipo de trabajo y no podrá participar en los incentivos; si los demás integrantes del equipo así lo consideran, podrán reemplazarlo por otro servidor que llene los requisitos para participar en el proceso, e informar de inmediato por escrito a la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios.

El equipo debe inscribir ante la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinaria un proyecto para ser desarrollado, cumpliendo con la metodología definida por la Oficina Asesora de Planeación de la Entidad.

Para ser evaluado el proyecto, este debe haber terminado.

Los resultados del trabajo presentado deben mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad o a los procesos de la misma.

Los resultados del proyecto deben sustentarse en audiencia pública ante los servidores de la Entidad y el equipo evaluador.

Los proyectos serán calificados por el equipo evaluador cuyos integrantes serán definidos por la Dirección de la entidad y los equipos de trabajo ganadores serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

Convocatoria

En el primer trimestre de 2022, una vez adoptado el Plan de Bienestar Social e Incentivos y elaborará el cronograma y realizará la convocatoria para recibir la postulación de proyectos de equipos de trabajo.

Monto de los incentivos para los mejores equipos de trabajo

El monto de los incentivos para el mejor equipo de trabajo para la vigencia 2022, será de Ocho Millones Novecientos Cuarenta Mil Pesos M/CTE (\$8.940.000), distribuido en partes iguales para sus miembros.

Reconocimiento por trayectoria y agradecimiento por el servicio prestado

En la jornada de incentivos, se llevará a cabo el reconocimiento por trayectoria y agradecimiento por el servicio prestado, para lo cual se elaborará un video con las personas que se desvinculen de la Entidad y se remitirán a los correos electrónicos un diploma de agradecimiento.

