

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Gestión del Talento  
Humano

26/01/2023

Versión 4



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

INSTITUTO DISTRITAL DE  
GESTIÓN DE RIESGOS  
Y CAMBIO CLIMÁTICO



Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	31/12/2020	Versión inicial
2	15/01/2021	Se ajusta misión, visión y objetivos estratégicos
3	26/01/2022	Se da alcance a los planes de talento humano 2021 de conformidad con las Circulares externas 003 y 004 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Se estableció cronograma Excel para las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano. Se definió alcance para el Plan de Vacantes
4	24/01/2023	Se actualiza los planes de talento humano para la vigencia 2023 de conformidad con la Circular externa 002 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás normativa aplicable

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesionales Gestión del Talento Humano Subdirección Corporativa	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

## Tabla de contenido

1. Introducción .....	4
2. Marco Normativo.....	4
3. Definiciones .....	4
4. Objetivos.....	6
4.1 Objetivo General .....	6
4.2 Objetivos Específicos .....	6
5. Diagnóstico .....	6
6. Plan de Bienestar Social 2023 .....	18
6.1 Población Objetivo .....	18
6.2 Modelo de Bienestar para la felicidad laboral .....	18
6.3 Oferta de Bienestar 2023 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital .	20
6.4 Área de Protección y Servicios Sociales.....	21
6.5 Área de Calidad de Vida Laboral .....	22
6.6 Educación Formal .....	24
6.7 Iniciativas para fomentar el reconocimiento y el equilibrio entre vida laboral y personal reconocimientos .....	24
6.7 Medición del impacto del Plan .....	25
6.8 Presupuesto .....	26
6.9 Responsabilidades .....	26
6.10 Ejecución y seguimiento del Plan .....	26
7. Plan de Incentivos 2023.....	27
7.1 Objetivos específicos del Plan de Incentivos .....	28
7.3 Aspectos a tener en cuenta para el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios a mejores servidores .....	30
7.4 Monto de los Incentivos.....	31
7.5 Procedimiento de selección.....	31
7.6 Selección de los Incentivos .....	31
7.7 Acto administrativo de Asignación de los Incentivos.....	31
7.8 Divulgación de resultados y entrega del Incentivo .....	31
7.9 Condiciones para el uso del Incentivo .....	32
8. Cronograma de actividades.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## 1. Introducción

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 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 la entidad.

## 2. Marco Normativo

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

## 3. Definiciones

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su

trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

## 4. Objetivos

### 4.1 Objetivo General

El Plan de Bienestar Social del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático–IDIGER para la vigencia 2023 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.

### 4.2 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.

## 5. Diagnóstico

### Ejecución Plan de Bienestar Social 2022

Para la vigencia 2022 se tenían programadas 59 actividades de las cuales se ejecutaron 54, logrando un cumplimiento del 93%. No se lograron realizar siguientes actividades:

Plan	Cantidad	Justificación	Plan de Acción
Plan de Bienestar e Incentivos	4	Miniolimpiadas: La actividad coincidió con las realizadas por el DASC.	Se reprogramaron para realizar el 1er semestre de 2023
		Carrera Atlética 4K: La actividad coincidió con las realizadas por el DASC.	
		Sensibilización Cambio Organizacional: No se logró la coordinación coordinar la temática con la Oficina Asesora de Planeación.	
		Día de la Mascota: Estaba programada con el IDIPYBA por tema de agenda cruzada no se logró la realización de la misma.	

Las actividades no realizadas, ya se encuentran reprogramadas para ejecutarlas dentro del primer semestre de 2023.

## Impactos principales actividades

### Evaluación Caminata

Fecha de realización del evento: 19 de octubre de 2022  
 Lugar: Parque Makute vía La Mesa Cundinamarca  
 Actividad: Caminata y actividades lúdicas



El Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático en desarrollo y cumplimiento de lo contemplado en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, dentro de las políticas de Bienestar Social, organiza diferentes actividades recreativas dirigidas a los servidores y servidoras públicas.

Para el mes de octubre se contempló una actividad outdoor, denominada caminata cuyo objetivo es la integración entre los servidores y servidora públicos, el fomento de la salud física y mental, así como el fortalecimiento de la competencia de comunicación y relaciones interpersonales de los participantes que permitan mejorar el ambiente laboral.

De igual forma, dentro de la actividad principal Caminata se adelantaron otros ejercicios lúdicos que tenían como objetivo el fortalecimiento de competencias comportamentales.



Se seleccionó la actividad outdoor en razón a:

- ✓ Permite incentivar el nivel de implicación con los compañeros en medio de las actividades, para que se establezca un **compromiso** entre ellos para lograr el objetivo propuesto en la jornada.
- ✓ Este compromiso que se genera debe ser traslado al ambiente laboral, reduciendo brechas y roces que se producen en la ejecución de las funciones diarias.
- ✓ Genera un vínculo o hábito que permite al servidor o servidora ser consciente de lo rápidos y efectivos que pueden ser trabajando en equipo.
- ✓ Enfrentar retos que exigen habilidades y esfuerzos para cumplirlos.

## Actividades Lúdicas



1. Ejercicios lúdicos para conocimiento y reconocimiento de los servidores y servidoras en la entidad.



2. Canopy. consiste en deslizarse por el aire por medio de cables de acero inoxidable montados en declive o inclinación.

3. Desafío acuático.

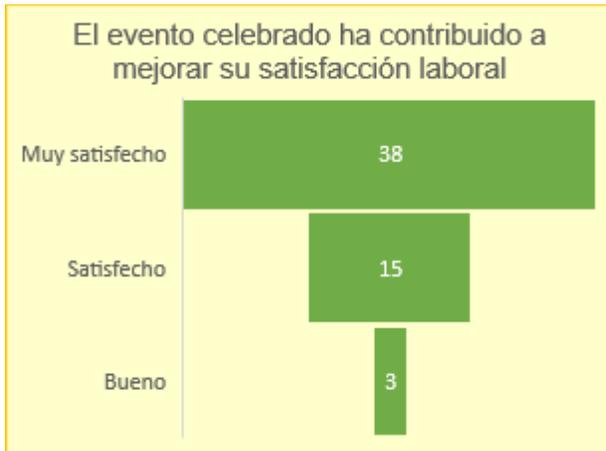
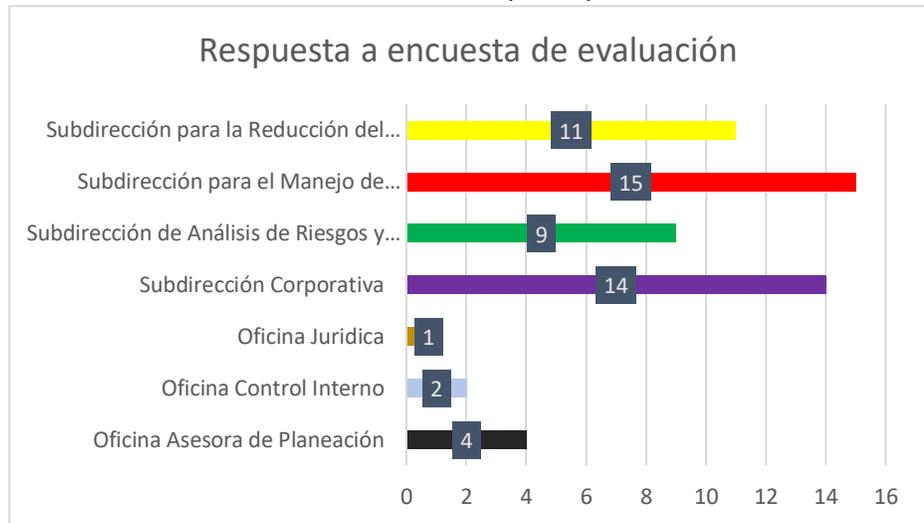


## Población Objetivo

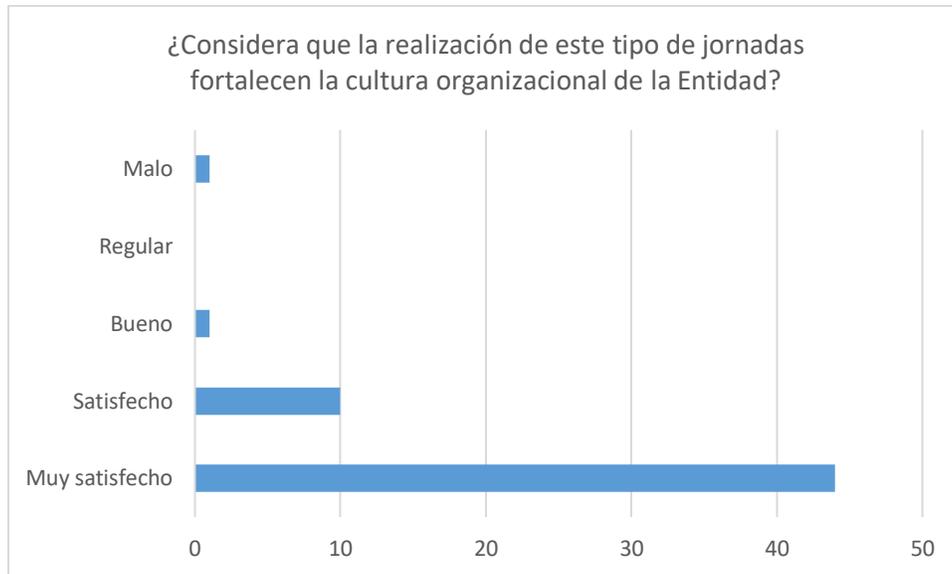
Teniendo la encuesta realizada en el mes de diciembre de 2022, el 67% de los servidores y servidoras encuestadas prefirió dentro de las actividades recreativas, las caminatas, así que la población objetivo aproximadamente es de 70 servidores y servidoras.

Se inscribieron para participar en la misma, setenta y cinco (75) servidores y servidoras, de 146 vinculados a la planta de personal, es decir, el 51%; los cuales por motivos de salud y asuntos laborales no asistieron en un total de

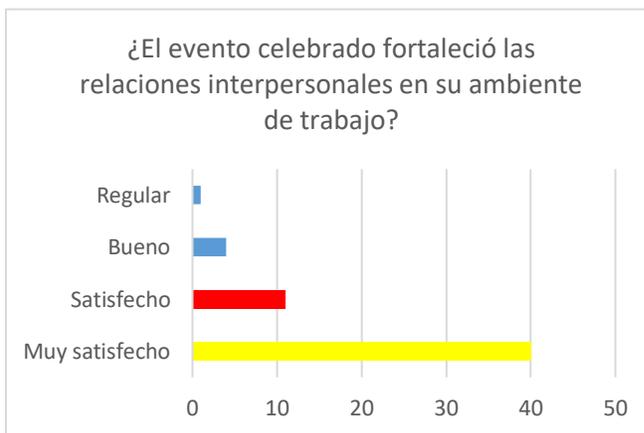
El 20 de octubre de 2022, tanto a los inscritos como a los participantes se les envió la encuesta de evaluación de la actividad, contestando el 75%, es decir cincuenta y seis (56) servidoras y servidores públicos, así:



El 68% de los encuestados consideran que la actividad mejora su satisfacción laboral, mientras que el 5% considera que hay oportunidades de mejora.



El 79% de los encuestados considera que la actividad fortalece la cultura organizacional.

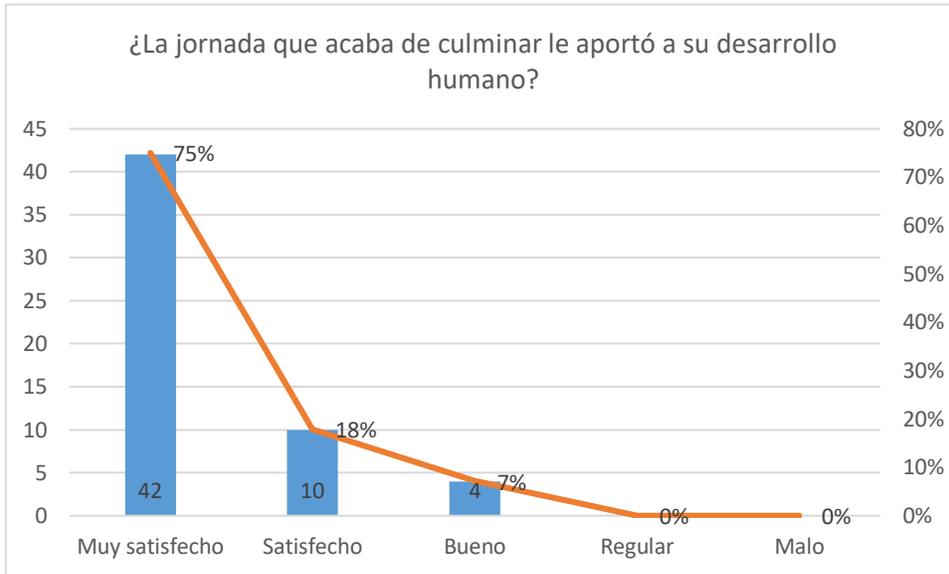


El 71% de los encuestados consideran que la actividad fortaleció las relaciones interpersonales en su ambiente de trabajo.

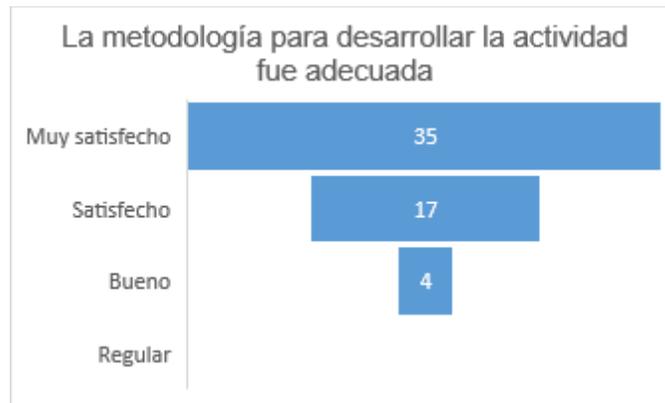
Mientras que el 11% la consideran satisfactoriamente.



¿Le gustaría que este tipo de eventos se realizaran todos los años? El 100% de los encuestados les gustaría que la actividad se realice todos los años.



El 75% de los encuestados consideran que la actividad les aportó en su crecimiento personal.



El 63% de los encuestados consideran que la metodología estuvo adecuada.



Si bien, el 55% de los encuestados consideran satisfactoria la logística y la organización se presentan oportunidades de mejora, como mayor oportunidad en la información y comunicación del evento, así como la fecha de realización.

Para el 93% de los encuestados la actividad cumplió con sus expectativas.

No obstante, las observaciones sobre la calidad y composición de los alimentos se dieron a conocer a la Caja de Compensación Familiar para que se tomen las medidas correspondientes y se observe los proveedores que están contratando.

Finalmente, se tendrán en cuenta las sugerencias de actividades en la planeación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023.

### **Evaluación vacaciones recreativas**

Las vacaciones recreativas para los hijos de los servidores del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático (IDIGER) fueron ejecutadas del 28 de noviembre al 02 de diciembre de 2022. La participación fue de 21 niños inscritos que asistieron a las actividades programadas.

- ✓ Fecha: lunes, 28 de noviembre de 2022
- ✓ Fecha: martes, 29 de noviembre de 2022
- ✓ Fecha: miércoles, 30 de noviembre de 2022
- ✓ Fecha: jueves, 01 de diciembre de 2022
- ✓ Fecha: viernes, 02 de diciembre de 2022

### **Descripción de actividades:**

1. Recepción y embarque de los niños en las instalaciones de la empresa.
2. Desplazamiento hacia el lugar.
3. Desembarque en las instalaciones del lugar.
4. Toma del refrigerio
5. Ejecución de las actividades programadas.
6. Toma de almuerzo.
7. Ejecución de las actividades programadas.
8. Toma del refrigerio.
9. Embarque, desplazamiento y entrega de los niños en las instalaciones de la empresa



Durante la semana los niños participaron activamente y manifestaron que las actividades muy divertidas.

El Sindicato SINTRAIDIGER envió un video de agradecimiento de parte de los niños



[https://mail.google.com/mail/u/1?ui=2&ik=640bc6b6d7&attid=0.1&permmsgid=msg-a:r-8842898831886082031&th=185323e1df231396&view=att&disp=safe&realattid=f\\_lbwpiZ8e](https://mail.google.com/mail/u/1?ui=2&ik=640bc6b6d7&attid=0.1&permmsgid=msg-a:r-8842898831886082031&th=185323e1df231396&view=att&disp=safe&realattid=f_lbwpiZ8e)

0

Video en el cual se observa el agradecimiento y alegría con la que los hijos de los servidores públicos acogieron las actividad, consideramos desde talento humano que se logró el objetivo y que las actividades desarrolladas durante la semana promovieron la recreación, el deporte, la comunicación y principalmente fortalecer lazos afectivos entre las familias de los servidores públicos del IDIGER. El video presenta el sentir de los niños que participaron.



## Evaluación cierre de gestión

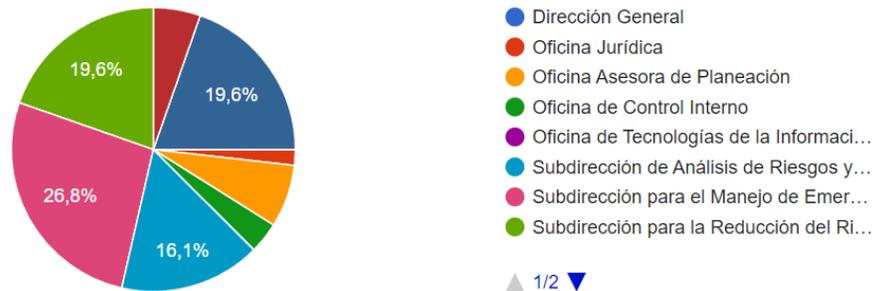
Fecha de Realización: 14 de diciembre de 2022  
 Lugar: Parque Fanáticos  
 Participación: 220 servidores y colaboradores del IDIGER

Resultados de la Encuesta:

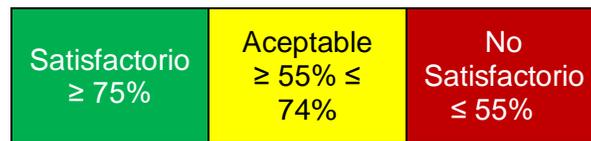
La encuesta fue respondida por 56 personas de las 10 dependencias del IDIGER

Dependencia

56 respuestas



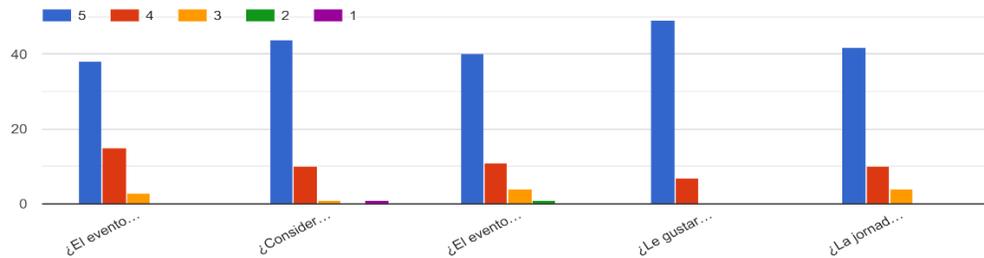
La calificación de las preguntas presentan un rango de 1 a 5 donde 5 es la calificación más alta y 1 la más baja, las respuestas arrojaron lo siguiente sobre la actividad. Para el proceso de gestión de talento humano los siguientes rangos de respuestas se consideran como satisfactorios, aceptables y no satisfactorios.



Rangos de Satisfacción para el proceso GTH

## Componente impacto

Impacto de la actividad



Pregunta 1. ¿El evento celebrado ha contribuido a mejorar su satisfacción laboral?

- El 67,87% calificación con 5 (38 respuestas)
- El 26,78% calificaron con 4 (15 respuestas)
- El 5,35% calificaron con 3 (3 respuestas)

Se concluye que la actividad logró impactar positivamente a los servidores y colaboradores de la Entidad, en razón a que consideran que mejora su satisfacción laboral. Respuesta SATISFACTORIA

Pregunta 2 ¿Considera que la realización de este tipo de jornadas fortalece la cultura organizacional de la Entidad?

- El 78,57% calificación con 5 (44 respuestas)
- El 17,86% calificaron con 4 (10 respuestas)
- El 1,78% calificaron con 3 (1 respuesta)
- El 1,78% calificaron con 1 (1 respuesta)

Se concluye que para los servidores esta jornada fortalece la cultura organizacional del IDIGER y actividad logró impactar positivamente a los servidores y colaboradores de la Entidad. Respuesta SATISFACTORIA

Pregunta 3 ¿El evento celebrado fortaleció las relaciones interpersonales en su ambiente de trabajo?

- El 71,42% calificación con 5 (40 respuestas)
- El 19,66% calificaron con 4 (11 respuestas)
- El 7,14% calificaron con 3 (4 respuesta)
- El 1,78% calificaron con 1 (1 respuesta)

Se concluye que para los servidores esta jornada fortalece las relaciones interpersonales en su ambiente laboral, lo cual es positivo para el trabajo en equipo, se debe trabajar para mejorar este concepto institucional. Respuesta ACEPTABLE.

Pregunta 4 ¿Le gustaría que este tipo de eventos se realizaran todos los años?

- El 87,5% calificación con 5 (49 respuestas)
- El 12,5% calificaron con 4 (7 respuestas)

Se concluye que la jornada causo un impacto positivo y la administración debe tenerla en cuenta dentro del plan de bienestar anual. Respuesta SATISFACTORIA.

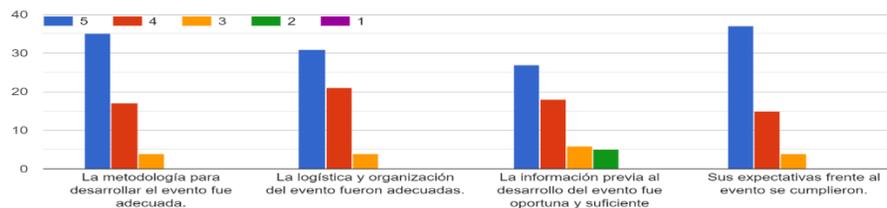
Pregunta 5 ¿La jornada que acaba de culminar le aportó a su desarrollo humano?

- El 75% calificación con 5 (42 respuestas)
- El 17,86% calificaron con 4 (10 respuestas)
- El 7,14% calificaron con 3 (4 respuestas)

Se concluye que para los servidores este tipo de jornadas le aportan de manera individual al desarrollo humano. Respuesta SATISFACTORIA.

## COMPONENTE SATISFACCION DE LA ACTIVIDAD

Satisfacción de la actividad



Pregunta 1 ¿La metodología para desarrollar el evento fue adecuada?

- El 62,5% calificación con 5 (35 respuestas)
- El 30,36% calificaron con 4 (17respuestas)
- El 7,14% calificaron con 3 (4 respuestas)

Se concluye que es necesario reevaluar y ajustar la metodología para aplicable a la organización de la actividad. Respuesta ACEPTABLE

Pregunta 2. ¿La logística y organización del evento fueron adecuadas?

- El 55,36% calificación con 5 (31 respuestas)
- El 37,50% calificaron con 4 (21 respuestas)

- El 7,14% calificaron con 3 (4 respuestas)

Se concluye que es necesario reevaluar y ajustar la logística y organización al interior de la Entidad en este tipo de actividad. Respuesta ACEPTABLE.

Pregunta 3. ¿La información previa al desarrollo del evento fue oportuna y suficiente?

- El 48,21% calificación con 5 (27 respuestas)
- El 32,14% calificaron con 4 (18 respuestas)
- El 10,71% calificaron con 3 (6 respuestas)
- El 12,5% calificaron con 2 (7 respuestas)

Se concluye que es necesario reevaluar y ajustar la logística y organización al interior de la Entidad en este tipo de actividad. Respuesta ACEPTABLE.

Pregunta 4. ¿Sus expectativas frente al evento se cumplieron?

- El 66,07% calificación con 5 (37 respuestas)
- El 28,79% calificaron con 4 (15 respuestas)
- El 10,71% calificaron con 3 (4 respuestas)

Se concluye que, en cuanto al concepto de cumplimiento de expectativas de los servidores, es subjetivo, por lo tanto el rango de evaluación no aplica para este punto, sin embargo 94,86% de las respuestas se encuentran con las 2 calificaciones más altas.

En general las actividades desarrolladas en 2022 de bienestar fueron bien recibidas por los servidores y se trabajó de manera conjunta con la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR, que luego de varias reuniones entre el Director de la Entidad y el Director de Compensar, así como, reuniones de planeación y organización conjunta, se logró una mejor presencia y atención a los servidores públicos.

Otras actividades realizadas en 2022.

ACTIVIDAD	POBLACION OBJETIVO	ASISTENTES	% EJECUCIÓN
Caminata parque Makute	70	56	80%
Vacaciones Recreativas	53	21	40%
Mercados Campesinos	140	46	33%
Cine Amor y Amistad	140	44	31%
Semana de la Salud	140	53	38%
Acondicionamiento Físico	140	8	6%
Feria de Vivienda y Servicios	140	42	30%
Novenas Navideñas	140	40	29%
Cumpleaños	142	142	100%
Día de la Mujer	76	35	46%
Día del Hombre	70	25	36%
Día de la secretaria	12	9	75%
Día de las profesiones			100%
Halloween Niños	53	53	100%
Halloween adultos	140		0%
Aguinaldo Niños	53	53	100%
Día del conductor	2	2	100%
Cierre de gestión	135	90	67%
Descanso Compensado	140	140	100%
Jornada Opcional	140	20	14%
Tarde Juegos hijos			100%
Reuniones escolares			100%
Erradicación Violencia contra la mujer	140	48	34%
Día de la Familia	280	205	73%
Polla Mundialista	140	46	33%
Día dulce niños	53	53	100%

## 6. Plan de Bienestar Social 2023

### 6.1 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.

### 6.2 Modelo de Bienestar para la felicidad laboral

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 liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, bajo 4 ejes de trabajo, relacionados en la siguiente gráfica:



1. **Eje Conocimiento de las Fortalezas Propias:** Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
2. **Eje Estados mentales positivos:** Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
3. **Eje Propósito de vida:** Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
4. **Eje Relaciones interpersonales:** Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

De conformidad con la Circular Externa 002 de 2023 del Departamento Administrativo del servicio Civil, para formular el Plan de Bienestar se tuvieron en cuenta los siguientes lineamientos:

- ✓ Establecer acciones de contención y acompañamiento a servidores/as y colaboradores/as que contribuyan a la preservación de la salud mental. (Revisar el programa de apoyo emocional de la oferta del DASCD del numeral 4 de esta circular; también apoyarse en la oferta presentada por las ARL, EPS y Cajas de Compensación)
- ✓ Crear estrategias, junto con las áreas de comunicaciones, que permitan una adecuada difusión y conocimiento de las actividades, eventos y acciones que se desarrollarán en el marco del plan de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Utilizar piezas comunicativas atractivas, con lenguaje incluyente,

difundir con tiempo la información, establecer claramente la población objetivo, motivar la participación de los y las servidoras distritales, resaltando la importancia en términos del mejoramiento de su calidad de vida)

- ✓ Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en los planes de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Revisar encuestas de satisfacción, encuestas de necesidades, caracterización de la población y resultados de las diferentes mediciones para determinar la población objetivo y direccionar las invitaciones).
- ✓ Gestionar con las Cajas de Compensación y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen los planes de bienestar propuestos.
- ✓ Los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, por lo tanto, deben responder a procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.
- ✓ Propiciar ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, 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.

### **6.3 Oferta de Bienestar 2023 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital**

- ✓ Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED: La Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED, brinda contenido audiovisual orientado a promover hábitos emocionales saludables a través de en vivos, mensajes, tips, imágenes, retos e información de interés para los colaboradores del Distrito Esta útil herramienta se encuentra en la cuenta de Instagram: @felicidadenreed
- ✓ Línea de apoyo telefónico emocional: Los/as servidores/as y contratistas pueden comunicarse al WhatsApp: 3057109994 para recibir orientación psicoemocional. También puede escribir sus mensajes en el correo [apoyoemocional@serviciocivil.gov.co](mailto:apoyoemocional@serviciocivil.gov.co)
- ✓ Centro de Conocimiento: En esta estrategia se cuenta con las siguientes líneas: Oferta académica en el Aula del Saber Distrital con cursos de Problemas cotidianos y Entrenamiento a Brigadas emocionales Todos los/as servidores/as pueden acceder a esta oferta, realizando la solicitud de usuario y contraseña al correo [apoyoemocional@serviciocivil.gov.co](mailto:apoyoemocional@serviciocivil.gov.co) // Artículos y publicaciones: En esta plataforma virtual de consulta se publicarán periódicamente artículos,

recomendaciones de libros, videos o películas que contribuyan al bienestar emocional.

- ✓ Semana Distrital 8M: Día internacional de los derechos de las mujeres: Se desarrollará la Semana de conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres, con la creación de espacios virtuales que inviten a la reflexión sobre igualdad real y efectiva para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.
- ✓ Jornadas de sensibilización: Se realizarán jornadas de sensibilización en temas de cultura del cuidado, derechos humanos, enfoques de género, inclusión y diversidad y nuevas masculinidades (masculinidades cuidadoras).
- ✓ Programa de diseño de vida: El proyecto de vida, es un eje articulador para el desarrollo del ser humano, por lo tanto, debería ser una construcción permanente que le apunte a las dimensiones del SER, del SABER, del HACER y del TENER que permita una constante reflexión sobre sí mismo, la pareja, la familia, el trabajo y la sociedad. Para generar el impacto que se requiere en este tipo de proyectos debe basarse en un proceso de aprendizaje significativo, es decir, partir de la propia cotidianidad para luego re-pensarse sobre ella y por último, cualificarla en un diálogo abierto y productivo consigo mismo. Este programa busca planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal. Está 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 del “Aula del Saber Distrital”, 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 – Financiera Para implementar el programa al interior de las entidades y como apoyo por parte del DASCOD en las acciones que se adelanten en la población pre-pensionada (Decreto 580 de 2017) deben enviar un correo a bienestar@serviciocivil.gov.co para coordinar la ejecución.
- ✓ VIX Juegos Deportivos Distritales: Se desarrollarán los VIII juegos Deportivos Distritales, previamente se les enviará la circular donde se establecerán los lineamientos para su adecuada ejecución.

Entre otras actividades que profundizan el modelo de bienestar.

#### 6.4 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 es importante tener 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.

#### **6.5 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 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 jefe inmediato, sin memorando radicado a la Subdirección Corporativa.

- ✓ 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.
- ✓ 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.

## 6.6 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.

## 6.7 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 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.

### Estrategias a continuar

- Continuar con Teletrabajo suplementario
- Continuar con las actividades de horarios flexibles para los servidores
- Fortalecer acciones para la erradicación de conductas de violencia contra la mujer

### 6.7 Medición del impacto del Plan

La evaluación del plan de bienestar 2023 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:

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

Indicador 3:

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

Adicional a los indicadores anteriores, se realizaran encuestas de satisfacción después de cada actividad realizada.

## 6.8 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 noventa y siete millones setecientos noventa y cinco mil pesos M/Cte (\$197.795.000).

## 6.9 Responsabilidades

De los/las servidores/as públicos

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Subdirección Corporativa 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.
- ✓ 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 durante la vigencia 2023.

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

## 6.10 Ejecución y seguimiento del Plan

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.

## 7. Plan de Incentivos 2023

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 2022 al 31 de enero de 2023. 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. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse 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 meritorio
- 

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.

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.

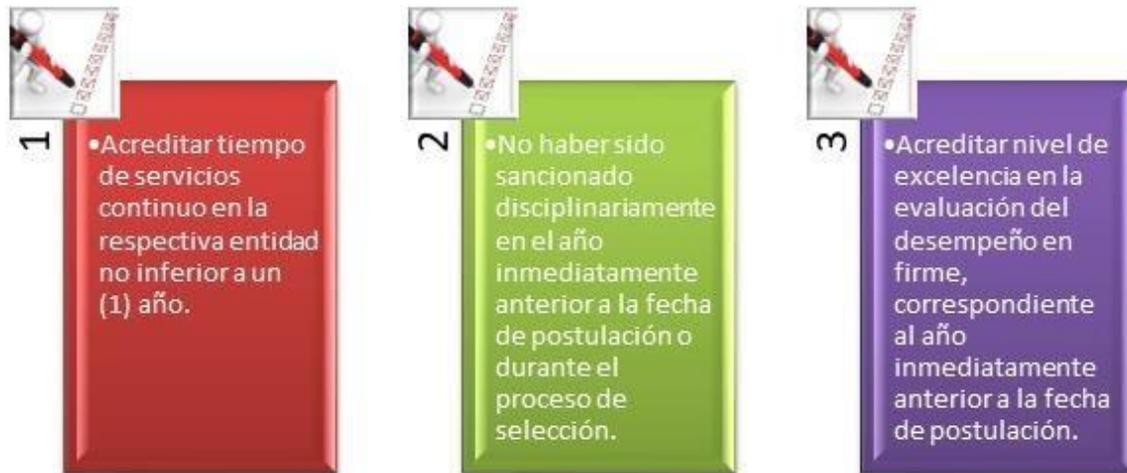
### 7.1 Objetivos específicos del Plan de Incentivos

Reconocer el buen desempeño de los servidores públicos del IDIGER correspondiente a la evaluación del periodo 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, 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.

### 7.2 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:



#### 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

### **7.3 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, 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.

#### **7.4 Monto de los Incentivos**

Para la vigencia 2023, se entregarán \$2.500.000 a los mejores funcionarios de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial y al mejor funcionario de toda la Entidad, para un total de 4 reconocimientos para un total en incentivos no pecuniarios por valor de \$10.000.000 diez millones de pesos.

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

#### **7.5 Procedimiento de selección**

En el mes de agosto de 2023 se presentará el reglamento a desarrollar para este punto.

#### **7.6 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.

#### **7.7 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.

#### **7.8 Divulgación de resultados y entrega del Incentivo**

A más tardar en el mes de diciembre de 2023, 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.

### **7.9 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.

## **8. Cronograma de actividades**

Anexo Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social – Documento Excel