

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

TH-PL-02

Gestión del Talento Humano

30/01/2024

Versión 1



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	30 / 01/ 2024	Versión inicial del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesionales Gestión del Talento Humano Subdirección Corporativa	María Eugenia Tovar Rojas Subdirectora Corporativa Nelson Jairo Rincón Martínez Jefe Oficina Asesora de Planeación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Tabla de contenido

1. Introducción.....	5
2. Marco Normativo.....	5
3. Definiciones	5
4. Política del MIPG asociada.....	7
4.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	7
5. Política Pública asociada	7
5.1. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 "Talento Que Ama Bogotá"	7
6. Objetivos.....	8
6.1. Objetivo General	8
6.2. Objetivos Específicos	8
7. Diagnóstico	9
8. . Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2024	18
8.1. Población Objetivo.....	18
8.2. Programa Nacional de bienestar.....	18
8.3. 8.3 Oferta de Bienestar Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	21
8.4. 8.4 Área de Protección y Servicios Sociales	22
8.5. 8.5 Área de Calidad de Vida Laboral	23
8.6. 8.6 Iniciativas para fomentar el reconocimiento y el equilibrio entre vida laboral	25
8.7. 8.7 Medición del impacto del Plan	25
8.8. 8.8 Presupuesto	26
8.9. 8.9 Responsabilidades.....	26
8.10. 8.10 Ejecución y seguimiento del Plan	26
9. 27	
10. 9. Plan de Incentivos 2024.....	27
8.11. 9.1 Objetivos específicos del Plan de Incentivos.....	28
8.12. 9.4 Aspectos a tener en cuenta para el reconocimiento de los incentivos no pecuniarios a mejores servidores.....	30
8.13. 9.5 Monto de los Incentivos.....	31
8.14. 9.6 Procedimiento de selección	31

8.15.	9.7 Selección de los Incentivos	31
8.16.	9.8 Acto administrativo de Asignación de los Incentivos	31
8.17.	9.9 Divulgación de resultados y entrega del Incentivo	31
8.18.	9.10 Condiciones para el uso del Incentivo.....	31
8.19.	9.11 Incentivos pecuniarios a mejores equipos de trabajo	32
8.20.	9.12 Reconocimiento por trayectoria y agradecimiento por el servicio prestado.....	33
11.	10. Cronograma de actividades.....	33

1. Introducción

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Plan de Bienestar 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. Política del MIPG asociada

4.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

“El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección” (Manual Operativo MIPG V4).

5. Política Pública asociada

5.1. Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 “Talento Que Ama Bogotá”

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD- presentada en Documento CONPES D.C., reconoce que el elemento más valioso para una organización es el talento de las personas que trabajan para ella y que además contribuye al fortalecimiento institucional de los países, como lo indica la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP) del 2003. La política establece que es perentorio fortalecer el talento humano al servicio del Distrito Capital como factor estratégico que permite promover el desarrollo social y económico de la ciudad y el bienestar de la ciudadanía.

En este sentido, se busca impactar de forma sistémica, integral y con visión de largo plazo a las personas que prestan servicios en la administración distrital al reconocerlas como sujeto de derechos laborales y como garantes de los derechos de la ciudadanía, promoviendo acciones que permitan contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida personal y sus competencias profesionales para el servicio público, propendiendo por una gestión eficaz y transparente.

Esta política pública armoniza el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, Ley 1955 de 2019, en relación del talento humano y la Ley 1960 de 2019, modificatoria de la Ley 909 de 2004, avanzando en cuatro áreas relativas a la gestión en el marco de la adhesión a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE): 1. Planeación y gestión estratégica de la fuerza laboral; 2) Fortalecimiento de la capacidad para reclutar y retener talento y mejorar las habilidades y competencias; c) Potenciación de la orientación al desempeño y orientación hacia el liderazgo; y d) Fortalecimiento de la gestión del talento humano; y

a la implementación efectiva del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el Distrito Capital.

El marco conceptual de la Gestión Integral del Talento Humano se basa en tres componentes:

1) los Subsistemas de Gestión del Talento Humano previstos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, 2) los postulados de trabajo digno y decente según la Organización Internacional del Trabajo y en concordancia con la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá y, 3) la reputación gubernamental.

El objetivo principal de la política es “gestionar el potencial del talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”, que se desarrolla a través de los siguientes objetivos específicos: 1. Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales, a través del aumento de los niveles de confianza de la ciudadanía y de los servidores públicos en las entidades distritales, el incremento de la favorabilidad a la sanción de prácticas irregulares en la administración distrital y el aumento del índice de innovación pública. 2. Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales, a través del aumento en el porcentaje de ciudadanos satisfechos, el incremento en la calidad de vida del talento humano distrital y el incremento del porcentaje de favorabilidad del bienestar Laboral. 3. Consolidación del sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital por medio del aumento del índice de Desempeño Institucional.

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores de la Entidad, donde se desarrollarán actividades que generen equilibrio psicosocial; de salud mental, diversidad e inclusión, herramientas para promover la transformación digital y la identidad y vocación por el servicio público.

6.2. Objetivos Específicos

- ✓ Llevar a cabo actividades que atiendan aspectos encaminados a brindar un equilibrio psicosocial y una salud mental de las servidoras y los servidores de la Entidad.
- ✓ Desarrollar actividades que generen un sentido de pertenencia en las servidoras y servidores de la Entidad en función de su desarrollo personal y laboral
- ✓ Generar espacios que brinden herramientas para que los servidoras y servidores incursionen en la transformación digital.
- ✓ Fomentar actividades donde se identifique un enfoque de diversidad e inclusión en las servidoras y los servidores públicos.

- ✓ Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público y el cuidado del ambiente.

7. Diagnóstico

Ejecución Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2023

Para la vigencia 2023 se tenían programadas 23 actividades de las cuales se ejecutaron 23, logrando un cumplimiento del 100%.

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 2023, dentro de las políticas de Bienestar Social, organiza diferentes actividades recreativas dirigidas a los servidores y servidoras públicas.

En el marco de dicho plan, se llevaron actividades de alto nivel de impacto para los servidores y servidoras de la Entidad como Día de la Familia, Día de Amor y Amistad, celebración de Halloween, vacaciones recreativas, Cierre de Gestión, reconocimiento de los mejores servidores y servidoras de carrera administrativa, entre otras, cuyo objetivo es propender por la integración entre los servidores y servidoras públicos, colaboradores y colaboradoras y el compartir con sus familias, fomentar actividades que generen un ambiente lúdico y de esta manera fortalecer relaciones interpersonales.

Adicional, se llevó a cabo la actividad Día del Orgullo LGBTI, en compañía de Antuan, representante de la comunidad LGBTI, donde participaron 100 servidores(as) y colaboradores(as) y se invitó a que cada uno dejara un mensaje en el mural del orgullo. Esta actividad se coordinó en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación.



Se llevó a cabo la entrega de bonos de cumpleaños para que la totalidad de servidores y servidoras de planta disfrutaran de este, informando además de la opción de disfrutar el día libre por su fecha de cumpleaños.

Se lanzó la inscripción para que los servidores y servidoras puedan acogerse al beneficio de jornada opcional en el 2023, donde participaron 129 personas.

Se llevaron a cabo las vacaciones recreativas IDIGER 2023 donde participaron un total de 25 hijos(as) de los servidores(as) públicos(as) en actividades como: Día recreativo en Compensar, pasadía en el parque Mundo Aventura, juegos y diversión en Sky Zone, tarde de cine, día recreativo en Compensar Cajicá y pasadía en el parque Jaime Duque. Se conto con el acompañamiento de los promotores de Compensar.

En el marco de la semana de la salud se llevó a cabo una caminata ecológica a la cascada El Chupal, ubicada en La Vega -Cundinamarca, la cual contó con el apoyo logístico del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y el personal logístico de Compensar, donde participaron 65 servidores(as).

Se llevaron a cabo las clases de yoga con los servidores(as) que participaron y disfrutaron de un espacio de relajación y meditación, guiados por un profesional de Compensar. Participaron alrededor de 24 funcionarios(as).



Se llevó a cabo la actividad Día de la Mascota IDIGER, donde participaron 18 personas, esto con el fin de generar un espacio para que los servidores y servidoras tuvieran la oportunidad de traer a su animal de compañía y poder compartir una charla donde se trató el tema de los cuidados para los animales de compañía y se generaran dinámicas de práctica para realizar en casa. Sumado a esto, se realizó una jornada de adopción de perros y gatos con el acompañamiento del IDPYBA.

Se llevó a cabo la actividad Conmemoración del Día de la Mujer, con el acompañamiento de Compensar, donde se desarrolló una obra de teatro y una

conferencia alusiva al rol de la mujer en la sociedad. Se contó con el servicio de estación de café, refrigerio y un detalle para todas las asistentes. Un total de 80 asistentes estuvieron presentes en la actividad.



Se realizó la actividad de celebración del Día del Hombre con el acompañamiento del contratista Compensar, donde se llevó a cabo un taller de barbería. Se contó con el servicio de estación de café, refrigerio y un detalle para todos los asistentes, 80 asistentes estuvieron presentes en la actividad.



Se realizó Torneo de Bolos IDIGER 2023, con la participación de 14 equipos, cada uno conformado por 4 servidores(as). En este torneo participaron en total 56 servidores(as). Se llevó a cabo la premiación y entrega de medallas a los tres primeros lugares, mejor línea femenina y mejor línea masculina.



Dentro de los comentarios y sugerencias que se hicieron por parte de los servidores alrededor de las actividades, el 80% indica agradecimiento por parte de los servidores(as) en relación con las actividades realizadas, esto en el marco del respeto y la cooperación, donde se evidenciaron oportunidades de mejora, como: i) generar información de las actividades con mayor antelación, ii) variedad en la alimentación teniendo en cuenta menús vegetarianos o veganos, iii) considerar ofrecer menos bebidas con contenido elevado de azúcar, iv) tener alternativas de espacios físicos diferentes a las instalaciones de la Entidad para la realización de las actividades.

En el desarrollo de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar e Incentivos del IDIGER, se logró un reconocimiento al papel que cumple la mujer en la sociedad, generando conciencia en el reconocimiento de dicho rol.

En general las actividades desarrolladas en 2023 de bienestar fueron acogidas por los servidores y servidoras, trabajando de manera conjunta con el proveedor Compensar, quien suministró todos los recursos físicos y logísticos,

Participación por actividad:

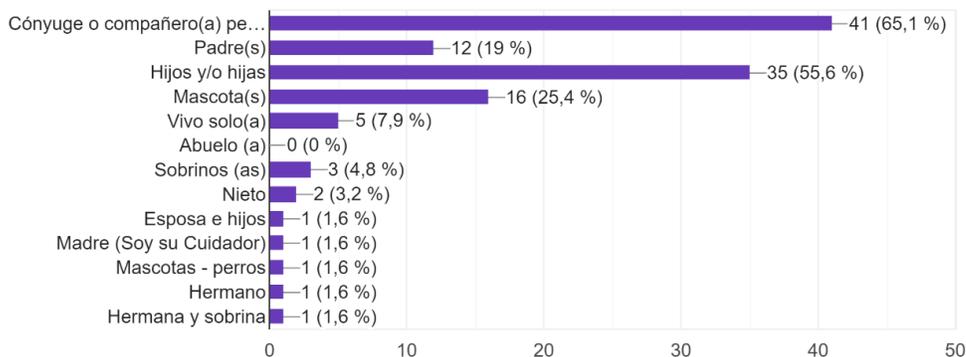
Actividad	Participación
Actividad recordatoria eliminación violencia contra la mujer	29%
Realizar una jornada con el objetivo de dar a conocer el cierre de gestión	63%
Vacaciones recreativas hijos de servidores	13%
Día de Halloween servidores	80%
Día compartir con la mascota	11%
Novenas navideñas	86%
Entrega de bonos navideños	22%

Actividad	Participación
Clases de yoga	14%
Día de la familia	17%
Promoción de emprendimientos de servidores y colaboradores	11%
Jornada opcional	74%
Curso prepensión	6%
Teletrabajo suplementario y autónomo	51%
Competencias deportivas	32%
Caminata ecológica	37%
Reconocer a los cuatro (4) mejores servidores de la entidad	72%

Resultados Encuesta Plan de Bienestar 2024

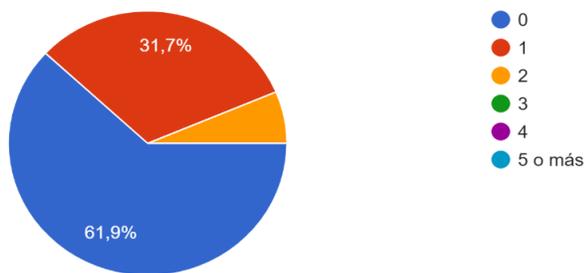
Mi núcleo familiar está compuesto por (convivo con):

63 respuestas



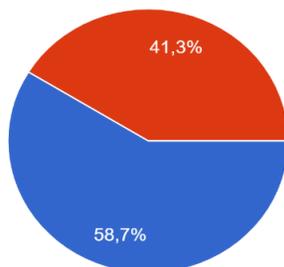
Cuántos hijos menores de 12 años tiene?

63 respuestas



¿En su hogar, usted es cabeza de familia?

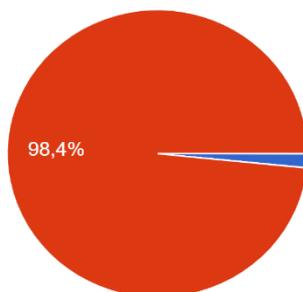
63 respuestas



● SI
● NO

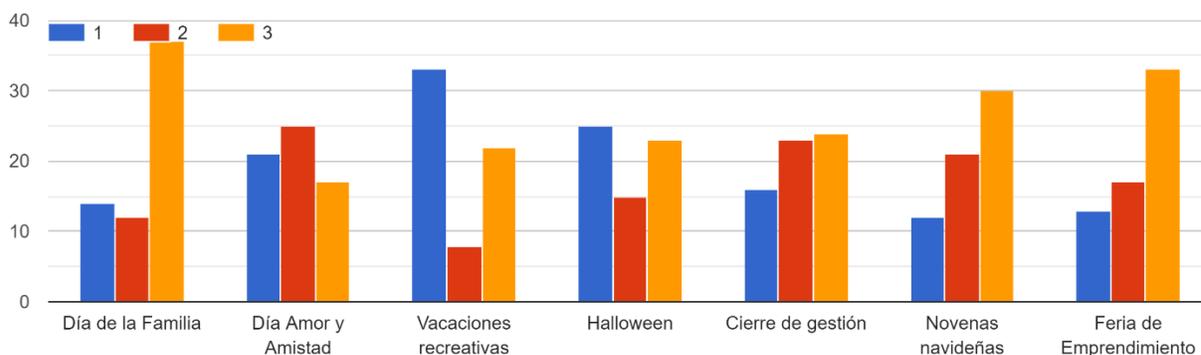
¿Presenta alguna limitación física?

63 respuestas



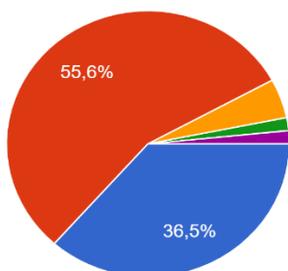
● SI
● NO

De las actividades realizadas en el Plan de Bienestar 2023 en las que participó, qué calificación le da a cada una de ellas, siendo 1 la valoración más baja y 3 la valoración más alta en cuanto a la satisfacción que le generó la actividad



Para celebrar el día la familia: ¿Cuál actividad prefiere?

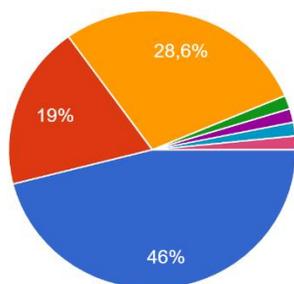
63 respuestas



- Pasadía en Centro Vacacional de la Caja de Compensación Familiar
- Día de compensatorio
- Actividad de recreación en un centro de Compensar en Bogotá
- Cualquiera de las tres me gusta siempre y cuando se pueda ir con la familia.
- Todas las opciones me parecen buenas - dar a escoger

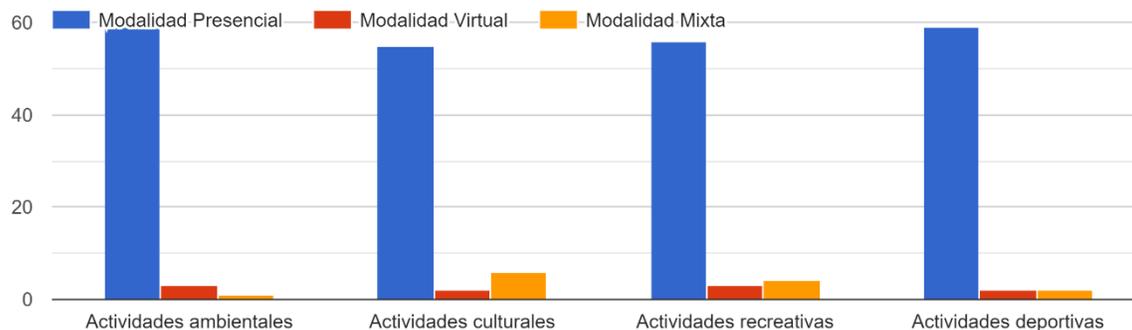
Para realizar la actividad de los cumpleaños felices de los servidores de la entidad: ¿Cuál actividad prefiere?

63 respuestas

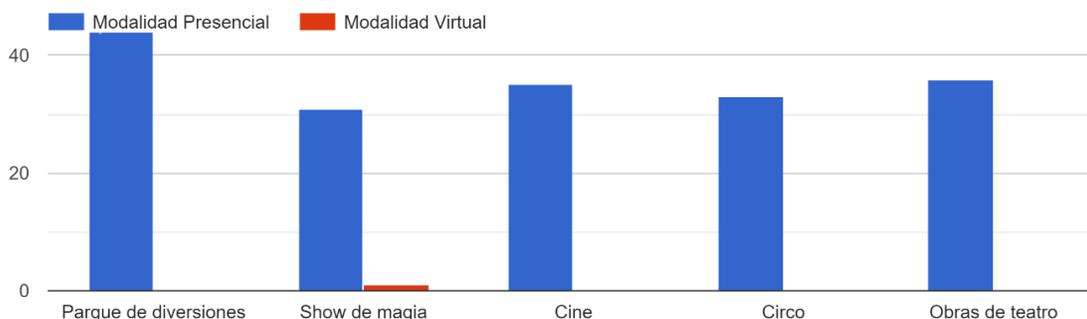


- Bono de Crepes & Waffles.
- Boletas de entrada de cine.
- Bono corral
- boletas de teatro, bono sodexo, regalo físico
- Boletas para teatro
- bono de crepes and waffles con ajuste de precio de los 3 años pasados, ya q...
- El de Crepes esta bien, pero considero que un bono al menos de 50.000, por...

Para realizar la actividad de vacaciones recreativas, ¿Cuál actividad prefiere?

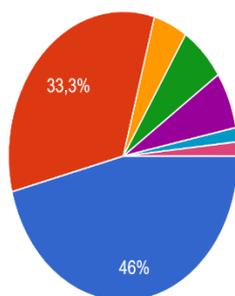


Para realizar la actividad de día dulce del niño IDIGER: ¿Cuál actividad prefiere?



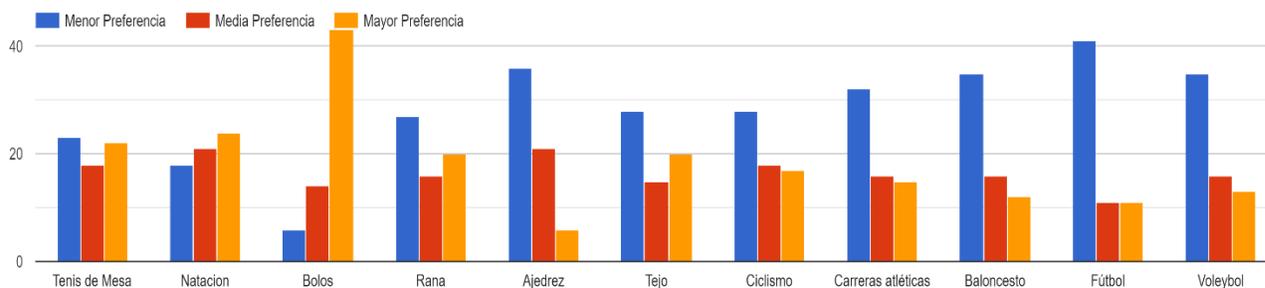
En cuanto a actividades recreativas: ¿Cuál actividad prefiere?

63 respuestas



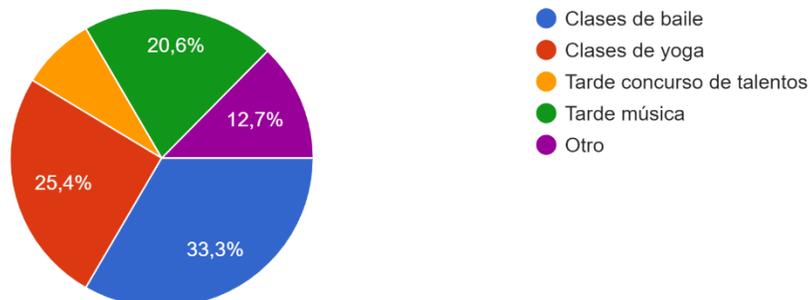
- Actividades ambientales (caminatas, visitas a humedales, etc)
- Entrada a parques ecológicos.
- Talleres (por ejemplo manualidades).
- Alimentación saludable
- Desarrollo Holístico
- Las 4 primeras opciones
- Actividades deportivas

Por favor indique: ¿Cuál de las siguientes actividades deportivas son de su preferencia?



Que actividades propone para el bienestar de servidores que no tienen hijos

63 respuestas



Algunos de los comentarios referente a las actividades realizadas en el 2023 fueron:

- ✓ *“Creo que se deben utilizar espacios por fuera de la Entidad, como por ejemplo la sede de Compensar. Otro aspecto que no se ha tenido en cuenta es que la asistencia a las actividades debería ser obligatorias, y para eso, la entidad debe dar los espacios dentro de la jornada laboral para que TODOS participen sin excepción”.*
- ✓ *“Para el cierre de gestión de preferencia realizarlo en espacios abiertos y fuera de la ciudad”.*
- ✓ *“Diversificar, hacer más salidas para que realmente uno sienta que es una actividad diferente que motive a la integración, esparcimiento en pocas palabras cambiar de ambiente”.*
- ✓ *“El día de la familia en el parque fue genial, no pude participar pero este año sin falta estaremos con mi familia; no obstante para los que tomen el día compensatorio sería interesante que los recursos que no se utilizaron en ellos fuesen entregados en un bono para compartir ese día con la familia”.*
- ✓ *“Mantener o desarrollar las actividades con dinámicas que propicien la interacción y el intercambio. Buscar el mecanismo que permita la integración del personal de las distintas sedes del IDIGER”.*
- ✓ *“Las vacaciones recreativas son solo para los que tienen hijos y creo que aquí en la entidad hay un alto porcentaje de colaboradores que no los tenemos...entonces considero pertinente que las vacaciones recreativas no contaran como actividad de bienestar porque no todos participamos en este evento, como vacación recreativa podría hacerse el evento en lagomar el peñón como se hizo en la administración del 2016 a 2019, la cual fue inclusiva porque estábamos todos”.*
- ✓ *“Adicional al apoyo económico de los trabajadores en las novenas sería importante contar con unos incentivos por parte de la entidad para estas jornadas, considero que el día compensatorio como día de la familia es una opción apropiada”.*

8. . Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2024

8.1. Población Objetivo

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar e Incentivos son los funcionarios del IDIGER y sus familias. Se entenderá por familia la definición contenida en el documento denominado "Actualización del Plan de Acción de la Política Pública para las familias de Bogotá 2021-2025":

"...Las familias se conciben entonces, como organizaciones sociales, construidas históricamente, constituidas por personas que se reconocen y son reconocidas en la diversidad de sus estructuras, arreglos, formas, relaciones, roles y subjetividades; las cuales están conformadas por grupos de dos o más personas de diferente o del mismo sexo, con hijos o sin ellos, unidas por una relación de parentesco por consanguinidad, afinidad, adopción o por afecto, en las que se establecen vínculos de apoyo emocional, económico, de cuidado o de afecto, que comparten domicilio, residencia o lugar de habitación de manera habitual, y son sujetos colectivos de derecho"

8.2. Programa Nacional de bienestar

El Plan de Bienestar Social, por disposición del parágrafo 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 Programa Nacional de Bienestar que sirve como instrumento técnico, con el fin de brindar lineamientos y recomendaciones para la puesta en marcha de los planes de bienestar, los cuales se enmarcarán en 5 ejes:

- ✓ **Eje 1: Equilibrio Psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- ✓ **Eje 2: Salud Mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

- ✓ **Eje 3: Diversidad e Inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- ✓ **Eje 4: Transformación Digital:** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

- ✓ **Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la

importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

8.3. Oferta de Bienestar Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC, a través del proceso misional “Bienestar, Desarrollo y Desempeño”, acompaña y asesora a las Entidades y organismos distritales en la ejecución de planes y programas en materia de bienestar e incentivos, gestión del desarrollo, evaluación del desempeño, seguridad y salud en el trabajo, competencias comportamentales, alianzas estratégicas, gestión del retiro entre otros para el talento humano del Distrito. Algunos de los servicios que presta el DASC son:

- ✓ 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
- ✓ 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 // 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 DASCD 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.

- ✓ X Juegos Deportivos Distritales: Se desarrollarán los X juegos Deportivos Distritales, previamente se enviará la circular donde se establecerán los lineamientos para su adecuada ejecución.

Entre otras actividades que profundizan el modelo de bienestar.

8.4. 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.

8.5. 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 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 hasta el 31 de diciembre de 2024.

8.6. Iniciativas para fomentar el reconocimiento y el equilibrio entre vida laboral

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 31 de diciembre de 2024 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 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 la modalidad de Teletrabajo
- Continuar con las actividades de horarios flexibles para los servidores
- Fortalecer acciones para la erradicación de conductas de violencia contra la mujer

8.7. Medición del impacto del Plan

La evaluación del plan de bienestar 2024 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 realizarán encuestas de satisfacción después de cada actividad realizada.

8.8. 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 el valor de doscientos veinte millones de pesos M/Cte (\$220.000.000).

8.9. 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 2024.

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

8.10. 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.

9. Plan de Incentivos 2024

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 2023 al 31 de enero de 2024. 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:

- 1. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio
- 2. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración
- 3. 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
- 4. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- 5. 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.

9.1. 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 2023 al 31 de enero de 2024, 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.

9.2. Pre - requisitos

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

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.

9.3. Servidores(ras) que aplicarán para la entrega de 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
- ✓ Reconocimiento a los Gerentes Públicos de la Entidad y empleados de libre nombramiento y remoción.
- ✓ 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

Reconocimiento a los Gerentes Públicos y empleados de libre nombramiento y remoción: 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 y empleados de libre nombramiento y remoción; un resumen de lo allí expuesto implica: Para acceder al nivel sobresaliente, el gerente público o empleado de libre nombramiento y remoción 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.

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

La entrega de los incentivos no pecuniarios se hará conforme reglamento establecido por la Entidad para dicho fin.

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.

9.5. Monto de los Incentivos

Para la vigencia 2024, 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.

9.6. Procedimiento de selección

El procedimiento de selección se llevará a cabo según reglamento estipulado por la Subdirección Corporativa.

9.7. 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.

9.8. 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.

9.9. Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

A más tardar en el mes de agosto de 2024, 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.

9.10. 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.

9.11. Incentivos pecuniarios a mejores equipos de trabajo

Aspectos a tener en cuenta para competir por los incentivos pecuniarios al 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.
- El equipo debe inscribir ante la Subdirección Corporativa 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 segundo trimestre de 2024, una vez adoptado el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y elaborado el cronograma, se 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 2024, será de Diez millones de pesos M/CTE (\$10.000.000), distribuido en partes iguales para sus miembros.

9.12. 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.

10. Cronograma de actividades

Anexo Cronograma Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales (Formato DE-FT-63)