



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

PLANES DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL
2017 -2018

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA - SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO
HUMANO

Bogotá D.C., Septiembre de 2017

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

- 1.1 General
- 1.2 Específicos

2. MARCO LEGAL

3. DIAGNÓSTICO

- 3.1. Necesidades De Bienestar
- 3.2. Resultados Percepción Del Clima Laboral 2016 – 2017
- 3.3. Líneas De Acción

4. PLAN DE REFUERZO DE CLIMA LABORAL

5. ORIENTACION DEL PLAN DE BIENESTAR

6. PLAN DE BIENESTAR 2017-2018

- 6.1 Área de Calidad de vida laboral
- 6.2 Mejoramiento del Clima Laboral.
- 6.2 Área de Protección y Servicios Sociales

7. PLAN DE INCENTIVOS

- 7.1 Incentivos orientados a reconocer el desempeño en niveles de excelencia
- 7.2 Incentivos dirigidos a reconocer la participación en actividades institucionales y la antigüedad
- 7.3 Flexibilidad laboral y otros estímulos

8. PRESUPUESTO

9. CRONOGRAMA

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar de la Secretaría Distrital de Hacienda, cumpliendo con la normatividad establecida para las entidades del Sector Público, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores(as) y familias. Igualmente, tiene por objetivo generar un ambiente laboral satisfactorio donde la productividad, el sentido de pertenencia, y el trabajo en equipo hagan parte del día a día.

Anualmente la entidad formula su plan de Bienestar y Mejoramiento de clima laboral, incluyendo actividades y programas que respondan a las necesidades de Bienestar de los servidores(as), a la visión institucional, a los lineamientos y estrategias de la Secretaría, que permitan generar condiciones para un adecuado clima laboral y el conocimiento e interiorización de los principios y valores Hacendarios en la cultura organizacional.

1. OBJETIVOS

1.1. General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores(as) y sus familias, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, y programas que fomenten el desarrollo integral de cada servidor, su sentido de pertenencia a la entidad y promuevan la felicidad laboral y familiar.

1.2. Específicos:

- Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Secretaría y su grupo familiar.
- Facilitar las condiciones para que el ambiente laboral beneficie el desarrollo de la creatividad, identidad, participación de los servidores, así como, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Contribuir con la construcción de un mejor nivel de vida, en las diferentes perspectivas humanas como: educación, recreación, deporte y cultural de los (as) servidores (as) y su grupo familiar.
- Fomentar el desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética hacendaria, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Incluir actividades orientadas a la puesta en marcha de programas, acciones afirmativas y estímulo a buenas prácticas, dentro del marco de la Política Distrital para la Mujer y Equidad de Género, brindando igualdad de oportunidades de participación en todas las actividades, respetando las condiciones y lineamientos propios de cada uno de los programas realizados.

2. MARCO LEGAL

Los planes de Bienestar e incentivos y Mejoramiento del clima Laboral, están normados por:

- Ley 909 de 2004, capítulo III, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”* En los artículos 18 a 25 reglamenta los planes de Bienestar.
- Decreto 1567 de 1998. *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*. Reglamentado por los Decretos Nacionales 1572 de 1998 y 1227 de 2005.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, cuyo principio es definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública y configurar un marco genérico de principios rectores, políticas y mecanismos de gestión llamado a constituir un lenguaje común sobre la función pública en los países de la comunidad iberoamericana.
- Decreto 1227 de 2005. *“Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998”*. Establece las áreas que conforman los planes de Bienestar.
- Que el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, en el inciso uno establece que se debe medir cada dos años el Clima Laboral y consecuentemente formular planes de acción que apunten a Mejorar la Calidad de vida laboral de los(as) servidores(as), de conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Circular 016 de 2017. *Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales*, DASCD. 16 de junio de 2017.
- Secretaría Distrital de Hacienda. Circular 005 de 2017. *Directrices Administración del Talento Humano y situaciones administrativas*.
- Directiva 002 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 8 de marzo de 2017
- Resolución SDH-000171 de 2010, *“Por medio de la cual se reglamentan el Programa de Calidad de Vida Laboral y los Subprogramas de Bienestar y Mejoramiento de Clima Laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda, establece*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

los lineamientos para su formulación, aprobación y divulgación". Secretaría Distrital de Hacienda, 20 de abril de 2010.

- Resolución 0177. *"Por la cual se adopta en la Secretaría Distrital de Hacienda el Programa de Incentivos y se determinan los procedimientos para el otorgamiento de los mismos"*. Secretaría Distrital de Hacienda, 5 de agosto de 2015.

3. DIAGNÓSTICO

Dentro de la construcción del Plan de Bienestar se considera necesario conocer la percepción y necesidades de las (los) servidoras públicas (os), con el fin de identificar prioridades y definir acciones que permitan satisfacer estas solicitudes.

3.1. El diagnóstico de necesidades de bienestar se construyó a partir de los resultados de la encuesta de Evaluación de percepción del clima laboral 2016-2017 y los informes de resultados de las encuestas de evaluación de las actividades desarrolladas durante el 2016.

Las (los) servidoras(es) públicas (os) catalogaron como de mayor impacto las siguientes actividades de Bienestar:

- Caminatas
- Programas con la familia
- Ginkana y juegos de reto

Entre las más solicitadas se encuentran:

- Caminatas
- Ginkana
- Actividades de integración entre servidores(as) de la misma dependencia
- Actividades con la familia

Los **resultados de percepción de clima laboral**, constituyen una fuente importante de información para establecer las líneas de acción con relación a las variables del clima evaluadas como susceptibles, situación que requiere intervención a mediano y largo plazo, de acuerdo con los resultados obtenidos.

En el cuadro anexo se presenta un resumen de resultados de la evaluación de clima laboral 2016-2017.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

Cuadro No. 3-1
RESÚMEN RESULTADOS PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL 2016-2017

VARIABLE	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN	VALORACIÓN POR FACTOR
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO = ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	87,1	PROTECTOR
LIDERAZGO-ESTILO DE DIRECCIÓN	81,7	PROTECTOR
TOMA DE DECISIONES = CAPACIDAD PROFESIONAL	80,6	PROTECTOR
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	71,9	ESTABLE
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	81,5	PROTECTOR
TRABAJO EN EQUIPO	76,9	ESTABLE
SENTIDO DE PERTENENCIA	94,7	PROTECTOR
RELACIONES INTERPERSONALES	84,49	PROTECTOR
CONDICIONES DE TRABAJO-MEDIO AMBIENTE FISICO	84,2	PROTECTOR
RECONOCIMIENTO	71,7	ESTABLE
PROMEDIO ENTIDAD	81,48	

Fuente: Resultados encuesta Clima 2016-2017. Subdirección del Talento Humano-Bienestar y Desarrollo.

3.2. RESULTADOS PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL 2016-2017

La evaluación de clima presenta tres (3) variables estables, las cuales fueron objeto del plan de refuerzo del clima laboral 2014-2016, plan que llevó a que estas variables puntuaran con muy buenos resultados en la nueva medición.

De un 79.78% de percepción favorable en el 2014, pasó a un 84.9% en la evaluación 2016-2017, lo que representa un ascenso en la percepción del 5.12%.

- **Gestión del talento humano:** En promedio, el 29.1% de los (las) servidores (as) consideran que no están adecuadamente informados y capacitados cuando se presentan cambios de ubicación, que la inducción no fue suficiente y que no conocen sus funciones y objetivos.

De acuerdo con los resultados, se planearon actividades como:

- ✓ Desarrollar, con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Comunicaciones, estrategias de comunicación para fortalecer los medios de información de la Subdirección del Talento Humano y sus programas.
- ✓ Café en equipo: Reuniones orientadas para aprovechar una metodología conversacional que facilite la realización de reuniones de intercambio información y conocimiento entre equipos.
- **Trabajo en equipo:** El 23.1%, de quienes respondieron la encuesta, perciben falta de comunicación, escasa colaboración entre compañeros y falta de reuniones de planeación de trabajo en los diferentes grupos funcionales.

De acuerdo con los resultados, se planearon actividades como:

- ✓ Actividades lúdicas para mejoramiento de competencias de trabajo en equipo.
- ✓ Divulgar, los objetivos y metas de la entidad.
- ✓ Promover reuniones de integración y trabajo en las dependencias.
- ✓ Café en equipo. Reuniones orientadas para aprovechar una metodología conversacional que facilite la realización de reuniones entre equipos de intercambio información y conocimiento.
- **Reconocimiento:** Se repite como una variable sensible para el clima laboral de la Secretaría Distrital de Hacienda. El 29,3% percibe que los grupos y servidores(as), así como su trabajo e ideas no son tenidos en cuenta. Se piensa que las oportunidades y las sanciones no se aplican de manera justa. No creen tener igualdad de oportunidades al interior de la entidad. La evaluación de desempeño

no se percibe como la variable que determine las oportunidades laborales dentro de la entidad.

Consultadas las fuentes y resultados expuestos se considera que de esta manera el diagnóstico mantiene bases sólidas que garantizan la cobertura de todos los frentes y por ende la programación orientada a satisfacer necesidades en todos los segmentos de la población que debe ser atendida.

3.3. Líneas de acción propuestas para 2017-2018:

- Diagnóstico y diseño del Plan de refuerzo de la Cultura organizacional del reconocimiento, meta programada para el 2018.
- Implementar un programa de economía de fichas, como soporte del programa de Reconocimiento e Incentivos.
- Revisión, actualización y socialización del Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Mantener y reforzar el Día de los Mejores.
- Un día de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños del servidor. En caso de cumplir años un día no laboral el incentivo de descanso remunerado se trasladará al día hábil siguiente, en concordancia con el Acuerdo laboral suscrito el 15 de Mayo de 2017.
- Permiso de lactancia. Se extiende la hora de lactancia por seis (6) meses, hasta completar un año, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017, emanada de la Alcaldía Mayor.
- Tarde de juego. La Directiva 002 de 2017, de la Alcaldía Mayor, adopta 4 horas remuneradas de descanso durante la semana de receso escolar de octubre de cada año, para las servidoras y servidores con hijos menores de 10 años
- Al trabajo en bici. Los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad que certifiquen haber llegado treinta (30) veces a su trabajo, en bicicleta, recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado, con un límite de hasta ocho (8) medios días libres al año. Directiva 002 de 2017, de la Alcaldía Mayor.
- Mantener y ampliar la oferta de actividades de integración que potencien los canales internos de comunicación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

- Realizar actividades lúdicas para afianzar las competencias necesarias para trabajo en equipo.
- Implementar un Club de Lectura en la Entidad.
- Establecer alianzas con empresas privadas y/o entidades públicas, con el fin de que se ofrezcan descuentos en productos y servicios a los(as) servidores(as).

4. PLAN DE REFUERZO DE CLIMA LABORAL

Una vez analizados los resultados de la evaluación de percepción de clima laboral, por parte de los servidores(as), a través de la encuesta aplicada entre noviembre de 2016 y enero de 2017, enviada a 1.197 funcionarios de planta, libre nombramiento y remoción y provisionales, los resultados arrojan variables calificadas como protectores y otras estables.

De éstas últimas, se priorizan las más sensibles, es decir, las de más baja puntuación, y se formula el “Plan de refuerzo de Clima Laboral para la Secretaría Distrital de Hacienda 2017-2018”, teniendo en cuenta las actividades ya realizadas en periodos anteriores, su impacto y las líneas de acción propuestas para el logro de los objetivos planteados en cada una de las variables.

Cuadro No. 4-1
Plan de refuerzo de Clima Laboral para la Secretaría Distrital de Hacienda 2017-2018

CATEGORÍA	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES
TRABAJO EN EQUIPO	Fortalecer Equipos de Alto Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> Juegos de Reto. Campañas de comunicaciones que incentiven auto reconocimiento y empoderamiento. Promoción de las reuniones internas de los grupos funcionales de la Entidad.
RECONOCIMIENTO	Diseño e implementación del Plan de Refuerzo de la Cultura del Reconocimiento en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico y diseño del Plan de refuerzo de la Cultura organizacional del reconocimiento. Revisión, actualización y socialización del Plan de Estímulos e Incentivos de la SDH. Día de los Mejores.
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Definir y establecer una política de gestión del talento humano en la Entidad	<ul style="list-style-type: none"> Definición, aprobación, divulgación y apropiación de política. Adopción de metodologías de toma de decisiones participativas.

Fuente: Subdirección del Talento Humano- Bienestar y Desarrollo.

5. ORIENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

De acuerdo con los diferentes análisis, la orientación del plan de Bienestar de la Entidad para 2017-2018 se centrará en ofrecer espacios que brinden bienestar y calidad de vida, manejo adecuado del tiempo libre, integración y al mismo tiempo garanticen herramientas necesarias para el desarrollo de competencias como trabajo en equipo, orientación al usuario, liderazgo y comunicación.

Con el fin de lograr estos objetivos, se debe tener en cuenta:

- **Actividades de Integración** que mantengan y amplíen los espacios ofrecidos a servidores(as) para mejorar canales de comunicación, liderazgo y relaciones interpersonales.
- En el componente de **Clima Laboral** es importante desarrollar estrategias que apalanquen la cultura del reconocimiento. Para ello se insiste en la importancia de las reuniones periódicas de los grupos funcionales y la ampliación del **plan de Incentivos de la entidad**, tanto por evaluación del desempeño, como por otros incentivos para Mejoramiento del Clima Laboral.
- Actividades diseñadas para el servidor(a) y su **grupo familiar**.
- **Actividades deportivas y de acondicionamiento físico** que permitan a los servidores(as) contar con tiempo y espacios para mejorar y mantener una adecuada condición física a la vez que se interrelacionan con sus compañeros de trabajo.
- Revisar y **divulgar ampliamente el Plan de Bienestar y Mejoramiento de Clima Laboral de la Entidad**, con apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

6. PLAN DE BIENESTAR 2017-2018

Con el objeto de promover programas y actividades que contribuyan al bienestar de los (las) servidores(as), a mejorar el clima laboral y apoyar procesos de reorientación de cultura, mejoramiento de canales de comunicación y cumplir con las normas vigentes en materia tanto de Bienestar como de Mejoramiento de Clima y Calidad de Vida Laboral, se incluyen dentro del “Plan de Bienestar y Mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral en la Secretaría Distrital de Hacienda 2017-2018”, las siguientes áreas y actividades:

6.1 Área de Calidad de Vida Laboral

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1.998, a ésta área le corresponden actividades orientadas a mejorar la calidad de vida con acciones orientadas a atender situaciones y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que ayuden a cubrir sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Por ello se incluyen aquí:

6.1.1 Celebración de fechas especiales. El DASCD asumió dentro del Plan de Bienestar para los (las) servidores(as) del Distrito Capital la celebración de fechas como el Día de la Secretaría y el Día del conductor, entre otras, la Secretaría Distrital de Hacienda, por su parte, celebra el Día del Servidor Público Nacional, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2865 del 10 de diciembre de 2013, el Día de la Familia, el Día de los Mejores como parte del programa de Reconocimiento.

6.1.2 Dentro de las políticas de Mujer y Género se celebran en la entidad el **Día de la Mujer y del Hombre** con diversas campañas que promueven los derechos de las mujeres, la NO violencia contra la mujer y la NO violencia intrafamiliar, entre otros.

6.1.3 Igualmente, en el segundo semestre del 2017 se reconocerá un **día de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños del servidor**. En caso de cumplir años un día no laboral el incentivo de descanso remunerado se trasladará al día hábil siguiente.

6.1.4 Actividades de integración: El objetivo es brindar *espacios que* faciliten la creación de canales de comunicación y vínculos entre los(as) servidores(as) de las diferentes dependencias y entre las diferentes Direcciones que componen la entidad; estas actividades son las que presentan mayor acogida entre los(as) servidores(as) de la entidad, de acuerdo con los históricos de asistencia.

Entre ellas se incluyen dentro del plan la **Jornada de integración Hacendaria y actividades lúdico experienciales** para fortalecer competencias de trabajo en equipo,

orientación al usuario, liderazgo y comunicación. Estas actividades se suman al esfuerzo por apropiarse en la cultura organizacional la práctica constante de las reuniones de los grupos funcionales como herramienta de planeación y gestión.

6.1.5 Deportes y acondicionamiento físico: Estas actividades responden a las necesidades de los servidores por realizar ejercicio físico y así mejorar su salud física y mental. La Entidad formula actividades que brindan escenarios propicios para que los (las) servidores(as) practiquen deportes y actividades que contribuyan a su bienestar, como Campeonatos deportivos, caminatas, prácticas para acondicionamiento físico. Además ofrece ambientes propicios para la camaradería e integración. Se destacan las **caminatas, actividades de integración, programa de Acondicionamiento Físico** y el **Campeonato de bolos** con una gran acogida por parte de los servidores(as).

6.1.6 Programa de preparación para el retiro: El objetivo es ayudar a preparar a los (las) servidores(as) que inician su transición Laboral por beneficiarse de su pensión, a través de planes donde aprenderán sobre manejo del cambio, finanzas personales, retorno a la familia, ejercicio físico, nutrición y emprendimiento, entre otros.

6.1.7. Actividades Lúdico - Culturales: Ayudan a mejorar el manejo del estrés, aportan conocimiento, satisfacción personal y crecimiento espiritual. Por estos motivos se busca incluir actividades como obras de teatro, cine foro, música, viernes culturales, cine, entre otras actividades muy apreciadas por los participantes. En este campo se destaca la **entrega de bonos dobles para cine**, acompañados de bonos para refrigerio.

6.2. Mejoramiento del clima laboral

Dentro de éste ítem se incluyen actividades que, de acuerdo con la evaluación de clima laboral en la entidad, contribuyen a mejorar aquellos aspectos que requieren intervención.

Se programa adelantar actividades de reto que le apunten a mejorar **comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales y trabajo en equipo**.

Por otra parte, las **reuniones de grupos funcionales** facilitarán espacios para fortalecer la comunicación de los equipos de trabajo y contribuir a una sólida cultura de Reconocimiento.

Las jornadas de Integración, las actividades culturales y deportivas aportan una importante cuota al Mejoramiento del clima Laboral, en el cual se deben privilegiar el **reconocimiento** y el **trabajo en equipo**.

6.3 Área de Protección y servicios sociales.

Dentro de éste ítem se incluyen actividades orientadas al grupo familiar como:

6.3.1. Vacaciones recreativas para hijos de servidores(as) entre 3 y 14 años.

Tradicionalmente se viene realizando una semana en las vacaciones de mitad de año y una en las de final de año, versión que se trasladó en el 2017 para el mes de enero, con el fin de garantizar la asistencia de los niños de los dos calendarios académicos.

En este programa los(as) hijos(as) de los (las) servidores(as) disfrutan de espacios de sano esparcimiento orientados a fortalecer competencias de manejo adecuado del tiempo libre, trabajo en equipo y comunicación. Es una actividad que forma parte de la tradición del plan de Bienestar y ofrece un espacio añorado por los chicos en el que se divierten, conocen nuestro país y se relacionan con los hijos de los compañeros de trabajo de sus padres.

6.3.2. Para el periodo 2017-2018, se incluye la celebración del **Día de la familia**, como una actividad bandera para fortalecer comunicación, integración y lazos familiares.

6.3.3. Se realizan **talleres de arte, pasatiempos y manualidades con los(as) hijos(as) de los(as) servidores(as)** que, aparte de brindar espacios de integración y comunicación, ofrecen ambientes para el manejo de estrés y herramientas para futura empleabilidad de los asistentes.

6.3.4. **Programa para adolescentes:** En este programa se invita a los jóvenes entre 15 y 18 años a participar en talleres orientados a fortalecer: Auto conocimiento, manejo del cambio, plan de vida y relaciones familiares y personales.

PLANES DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL ORIENTADOS A LA FELICIDAD

De acuerdo con lo presentado por el DASCOD, en su Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales, de junio de 2017, la estructura del plan debe centrarse en aspectos relevantes para el logro de la felicidad integral de los servidores y sus familias, estructura adoptada por la Secretaría Distrital de Hacienda como marco general para sus Planes de Bienestar y Mejoramiento de Clima Laboral.

Cuadro No. 6-1 PLANES DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL ORIENTADOS A LA FELICIDAD

<p>RELACIONES INTERPERSONALES</p> <ul style="list-style-type: none">• Reuniones intra e interdependencias para fortalecer comunicación.• Jornada de integración• Día de la familia• Vacaciones Recreativas• Campeonatos deportivos internos
<p>CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS</p> <ul style="list-style-type: none">• Actividades de reto-Fortalecimiento equipos de alto rendimiento.• Actividades de reconocimiento.• Programa de Reconocimiento.• Conmemoración de fechas especiales (Día de la Familia, Día de Los Mejores, Día del Servidor)
<p>PROPÓSITO DE VIDA</p> <ul style="list-style-type: none">• Programa para pre pensionados• Manejo del cambio
<p>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</p> <ul style="list-style-type: none">• Teatro y Cine• Festival de Integración Cultural• Acondicionamiento físico• Caminatas y Actividades de Esparcimiento.• Club de Lectura• Clubes de artes y pasatiempos

Desde ésta nueva perspectiva, las actividades toman dirección hacia el fortalecimiento del valor del individuo como parte de una familia personal y una familia laboral, debe entonces, proveerse los espacios y facilitar las herramientas para el Bien Ser y el Bien Estar de las (os) Servidoras(es) en todos los ambientes, permitiendo flexibilidad laboral, desarrollo personal y grupal, mayor y mejor comunicación y afianzamiento de la cultura de servicio hacia los usuarios en todos los frentes, tanto externos como internos.

Este cambio hace necesario un impacto fuerte en la cultura de comunicación e interacción entre jefes y subalternos. Los jefes deben migrar hacia el liderazgo del reconocimiento y la flexibilidad. La entidad debe promover una política clara que facilite la conciliación entre la búsqueda de la felicidad desde el Bienestar y el logro de equipos de trabajo auto



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

regulados, que abonen el terreno hacia un ambiente de responsabilidad con el reconocimiento y la flexibilidad.

El cambio del objetivo del Plan de Bienestar, hacia la búsqueda de la felicidad, requiere de un programa de manejo del cambio, unido a un programa de alto impacto hacia el reconocimiento que faciliten la implementación de nuevas prácticas de inter relación en el día a día.

7. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA 2017-2018

Este subprograma tiene como fin reconocer el aporte de los(as) servidores(as) al quehacer de la Entidad y por ende al logro de los objetivos y metas institucionales, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados.

Para estos efectos, el plan de Incentivos se subdivide en:

7.1 Incentivos orientados a reconocer el desempeño en niveles de excelencia

Entregar **incentivos a los mejores servidores(as) públicos(as)** y premiar a los **mejores equipos de trabajo** de la Entidad. Los ganadores son proclamados en acto público.

Los mejores servidores públicos son aquellos que obtuvieron las más altas calificaciones en su Evaluación de Desempeño y los mejores equipos de trabajo son aquellos que hayan presentado y desarrollado en el último año proyectos que contribuyan al mejoramiento de la organización.

El equipo que ocupe el primer lugar, recibe como incentivo pecuniario un reconocimiento económico de dieciocho (18) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Para el segundo lugar, el monto es de trece (13) smlmv, y para el tercer lugar, de nueve (9) smlmv, incentivos no pecuniarios.

Para los empleados seleccionados como el mejor de carrera administrativa de la Entidad y los mejores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, al igual que para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, se les otorga incentivos no pecuniarios que les permiten participar en actividades orientadas al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral, en especial, educación formal, turismo social, publicaciones e trabajos, participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos. Cada funcionario galardonado elige el incentivo de su preferencia.

Por otra parte, la Secretaría Distrital de Hacienda, cuenta dentro de su Plan de incentivos con reconocimientos orientados al Mejoramiento de Clima y Calidad de vida laboral, es así como en la gala anual de reconocimiento denominada “El Día de los Mejores” se reconoce en acto público a los empleados seleccionados como el mejor de carrera administrativa de la Entidad y los mejores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, al igual que para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Se suman a éstos los segundos lugares de cada uno de los niveles jerárquicos y el primer y segundo lugares para Gerentes Públicos.

Igualmente participan en la actividad los equipos de trabajo ganadores de incentivos en los tres primeros lugares.

7.2 Incentivos dirigidos a reconocer la participación en actividades institucionales y la antigüedad

La Entidad, como parte de las acciones encaminadas a mejorar la percepción que de la variable Reconocimiento, han expresado los(as) servidores(as) en las evaluaciones de clima laboral de los últimos 6 años, promueve el desarrollo de actividades y la entrega de reconocimientos por diferentes aspectos que permitan fortalecer tanto percepción como competencias transversales que impactan directamente el clima laboral imperante en la entidad.

De tal suerte que se promueven reconocimientos a los(as) servidores(as) en las siguientes categorías:

- 7.2.1 **Reconocimiento A Los Mejores Brigadistas de la Entidad.** Teniendo en cuenta el resultado de la "Evaluación de Méritos de los Brigadistas" realizada por los mismo integrantes de este grupo, se seleccionan los dos (2) mejores, a quienes se les otorga como reconocimiento un permiso remunerado por tres (3) días y un bono de turismo.
- 7.2.2 **Reconocimiento A Los Mejores Gestores de Ética de la Entidad.** Los integrantes del Grupo de Gestores de Ética de la Entidad evalúan la labor realizada por cada uno de ellos, y con base en los resultados de dicha evaluación se le concede al mejor Gestor de Ética un permiso remunerado por tres (3) días y un bono de turismo.
- 7.2.3 **Reconocimiento a Los Mejores Auditores Internos de Calidad.** El área responsable del proceso de auditorías internas, con base en los registros y soportes que evidencien el desempeño de los Auditores Líderes y de los Auditores Internos, determina a los cinco mejores, a quienes se les concederá un permiso remunerado por tres (3) días y un bono de turismo.
- 7.2.4 **Reconocimiento a los Mejores Deportistas.** De acuerdo con el posicionamiento que logren los deportistas en los campeonatos que participen, bien sea a nivel individual o grupal, se les otorgará a los tres (3) mejores un permiso remunerado por tres (3) días y un bono de turismo.
- 7.2.5 **Reconocimiento a Los Empleados Por Antigüedad en el Servicio A La Entidad.** Se establecen los siguientes reconocimientos:
 - Por cinco (5) años de servicio continuo en la Entidad se concede un permiso remunerado por un (1) día.
 - Por diez (10) años de servicio continuo en la Entidad se concede un permiso remunerado por dos (2) días.
 - Por quince (15) años de servicio continuo en la Entidad se concede un permiso remunerado por tres (3) días.

- Por veinte (20) años de servicio continuo en la Entidad se concede un permiso remunerado por tres (3) días y mediante sorteo se otorga un bono de turismo.
- Por veinticinco (25) años de servicio continuo en la Entidad se concede un permiso remunerado por tres (3) días y mediante sorteo se otorgará un bono de turismo.
- Por treinta (30) años de servicio continuo en la Entidad se concede un permiso remunerado por tres (3) días y mediante sorteo se otorga un bono de turismo.

7.2.6. **Reconocimiento a Los Pensionados.** Los empleados que durante el año se hayan pensionado se invitan a la ceremonia de proclamación de los mejores empleados y tienen un reconocimiento público a la gestión adelantada durante su vida laboral.

7.2.7 **Reconocimientos por las Actividades Desarrolladas en Mejoramiento Del Clima Laboral y de La Gestión Institucional.** La Entidad destinará el equivalente a quince (15) salarios mínimos mensuales legales vigentes en bonos de Turismo para el reconocimiento de las actividades desarrolladas en mejoramiento del clima laboral y de la gestión institucional.

7.3 Flexibilidad laboral y otros estímulos

Dentro de éste acápite se encuentran:

- Un día de permiso remunerado en la fecha de cumpleaños del servidor(a). En caso de cumplir años un día no laboral, el incentivo de descanso remunerado se trasladará al día hábil siguiente, en concordancia con el Acuerdo laboral suscrito el 15 de Mayo de 2017.
- Permiso de lactancia. Se extiende la hora de lactancia por seis (6) meses, hasta completar un año, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017, emanada de la Alcaldía Mayor.
- Tarde de juego. La Directiva 002 de 2017, de la Alcaldía Mayor, adopta 4 horas remuneradas de descanso durante la semana de receso escolar de octubre de cada año, para las servidoras y servidores con hijos menores de 10 años.
- Al trabajo en bici. Los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad que certifiquen haber llegado treinta (30) veces a su trabajo, en bicicleta, recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado, con un límite de hasta ocho (8) medios días libres al año. Directiva 002 de 2017, de la Alcaldía Mayor.

8. Presupuesto Bienestar e incentivos

Las actividades desarrolladas en el marco de estos planes de Bienestar Social e incentivos y Clima Laboral, se supeditarán a las disponibilidades presupuestales apropiadas por la Entidad

9. Cronograma

Cuadro No. 9-1

PLAN DE BIENESTAR CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	CANTIDAD	DETALLE	FECHA DE REALIZACIÓN
Campeonato Interno de Parqués	39		13 de septiembre al 25 de octubre de 2017
Acondicionamiento físico	80		10 de octubre al 30 de noviembre de 2017- 6 de febrero al 13 de marzo de 2018
Programa de preparación para el retiro	40	7 sesiones de 8 horas c/u	27 de octubre de 2017 al 9 de marzo de 2018
Día de los mejores	100		24 de noviembre de 2017
Actividades de integración en ambiente ecológico: Dos (2) caminatas de nivel 1 o 2 Cantidad estimada de asistentes: 100 por caminata.	100		18 de noviembre de 2017
Actividades de integración y esparcimiento: Actividad 6.1: Salida en Tren de la Sabana	200		18 de noviembre de 2017
Actividades de integración y esparcimiento: Actividad 6.2: Salida a un centro vacacional	150		18 de noviembre de 2017
Programa para adolescentes	33	4 sesiones de 4 horas y una sesión de cierre de 8 horas	del 3 de noviembre de 2017 al 6 de enero de 2018
Caminata 2	100		2 de diciembre de 2017



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

ACTIVIDAD	CANTIDAD	DETALLE	FECHA DE REALIZACIÓN
Jornada de integración Hacendaria	1.020		15 de diciembre de 2017
Vacaciones Recreativas	245		2 al 5 de enero de 2017
Actividades lúdicas	100	GRUPO 1: 2 SESIONES 8 HORAS, 3 SESIONES 4 HORAS	27 de enero al 28 de abril de 2018
Caminata 3	100		24 de febrero de 2018
Día de la familia	2.000		19 de mayo de 2018

Fuente: Subdirección del Talento Humano-Bienestar y Desarrollo