



PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL
2019 -2020
Versión 1.

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., enero de 2019

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS
 - 1.1 General
 - 1.2 Específicos
2. MARCO LEGAL
3. DIAGNÓSTICO
4. PLAN DE REFUERZO DE CLIMA LABORAL
5. ORIENTACION DEL PLAN DE BIENESTAR
6. PLAN DE BIENESTAR 2019-2020
 - 6.1 Área de Calidad de vida laboral
 - 6.2 Mejoramiento del Clima Laboral
 - 6.3 Área de Protección y Servicios Sociales
7. PLAN DE INCENTIVOS
8. PRESUPUESTO
9. CRONOGRAMA



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar de la Secretaría Distrital de Hacienda, cumpliendo con la normatividad establecida para las empresas 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 y 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.
- 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
- Circular 036 de 2018 DASCD. Lineamientos en materia de bienestar para empleados públicos del Distrito Capital en cumplimiento del acuerdo laboral 2018.
- 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) servidores(as) públicos, con el fin de identificar prioridades y definir acciones que permitan satisfacer estas solicitudes.

El diagnóstico de necesidades se construyó a partir de los resultados de varias fuentes de información, consultadas por la Subdirección del Talento Humano, con el ánimo de detallar cada vez con mayor precisión los factores generadores de bienestar y felicidad en la entidad.

Es así, como se realizó una reunión con la metodología world café a la que fueron invitados 130 funcionarios, representantes e todas las direcciones y despachos que componen la entidad, la Caja de Compensación Familiar, COMPENSAR, aplicó la batería para medir el índice de la felicidad, se consulta la última medición de la percepción de clima laboral y finalmente, se consultan las observaciones y solicitudes que hacen los funcionarios a través de los diferentes canales dispuestos para ello.

3.1. World café para determinar necesidades de bienestar

El 14 de noviembre de 2018, se realizó una jornada con la metodología world café, en la que se reunieron cerca de 100 funcionarios pertenecientes a las diferentes dependencias de la entidad, invitados por la Subdirección del Talento Humano a una jornada de acercamiento con los planes de Bienestar, incentivos y clima laboral que ofrece la Secretaría Distrital de Hacienda.

En la reunión el Subdirector del Talento Humano de la entidad presento los resultados de la encuesta "Índice de felicidad laboral en la SDH" y enfocó la reunión, objetivos, generalidades de los planes de bienestar, incentivos y clima laboral.

La actividad se desarrolló con el fin primordial de acercar la información en doble vía de la subdirección a los funcionarios y viceversa, encontrándose que hay un alto grado de desconocimiento de los programas dentro de la población beneficiaria de los mismos. Con esto se ratificó la necesidad de consultar las expectativas de los funcionarios a través de diferentes medios que garanticen la obtención de la información más apropiada para formular planes que logren un alto impacto.

En 10 grupos se distribuyeron los asistentes para abordar temas de interés para el plan de bienestar de la entidad, luego de la contextualización sobre los objetivos de la actividad, presentados por el grupo de facilitadores de Compensar.

En un ambiente de camaradería los cerca de 100 participantes conversaron sobre sus experiencias con relación a los planes institucionales y realizaron un ejercicio sobre que incrementarían a los planes, qué disminuirían, que crearían y definitivamente que eliminarían de los mismos.

Como resultado se obtuvo la siguiente matriz:

ELIMINAR	INCREMENTAR
<ul style="list-style-type: none"> • Se identificó que se presentan inconvenientes para solicitar permisos para participar en las actividades propuestas dentro del plan de bienestar • Eliminar los sorteos para acceder a las actividades • Barreras que crean diferencias por tipo de vinculación • Restricción del número de cupo de asistentes para las actividades (restricciones de funcionarios) • Eliminar el requisito que sean solo hijos en vacaciones recreativas 	<ul style="list-style-type: none"> • cine • teatro • cupos • caminatas • acondicionamiento físico • Actividades lúdicas para fortalecimiento de competencias blandas • participación en actividades por áreas • actividades deportivas • participación de los jefes en actividades • actividades por dependencias • divulgación • Acceso a internet y correos personales: Retomar hora feliz que fue eliminada.
REDUCIR	CREAR
<p>Los comunicados y la información escrita a través de correo electrónico</p>	<p>Se sugiere realizar grupos primarios en donde se puedan conocer y crear nuevas posibilidades de actividades que contribuyan a la felicidad en la Entidad, teniendo en cuenta la importancia de la planeación adecuada de las mismas para no interferir con los objetivos institucionales</p> <p>Actividades a los servidores que atienden al público (Pausas activas)</p> <p>Crear día deportivo</p> <p>Curso de resiliencia (Para superar temas que afecten emocionalmente a cualquier ser humano)</p> <p>Generar perfiles de funcionarios (segmentos) para poder tener actividades dirigidas y de más alto impacto (Club de Solteros, Club de Ajedrez, Fanáticos de Juegos de Mesa, etc)</p> <p>Talleres o espacios institucionales para identificar e intervenir estados mentales (Manejo del estrés, de la ira, taller de mandalas, etc) Obligatorios</p> <p>Actividades periódicas de retroalimentación Jefe Equipo de Trabajo Fuera de Oficina</p> <p>Feria de emprendedores</p> <p>Olimpiadas de parqueadero "Día NO carro".}</p> <p>Desfile de mascotas.</p> <p>Actividad de padres de los funcionarios</p> <p>REUNIÓN DE INTEGRACIÓN POR ÁREAS: Realizar una jornada lúdica con los compañeros de área.</p> <p>VIERNES FELIZ: Trabajar jornada continua hasta las 2 p.m. cada 2 meses.</p> <p>Crear lugar de esparcimiento (GyM, pilates, yoga, Viojetacas, etc)</p> <p>Propósito de vida: Un fondo o mecanismo de solidaridad en la que aporten todos los servidores para apoyar al funcionario en casos de incapacidad prologada.</p>



	<p>Un mecanismo (póliza, asesoría jurídica, ect) que respalde al servidor que se encuentre en puntos de atención o al personal de cobro ante agresión física.</p> <p>Programas de emprendimiento para las familias hacendarias</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Con base en la información consolidada en la matriz ERIC y las conclusiones generales del evento se alimentó el diagnóstico de necesidades que serían la base para la construcción del plan.

3.2. Evaluación de la percepción de Clima Laboral en la entidad

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 2017.

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

- Vacaciones recreativas
- Caminatas
- Jornadas de integración
- Programas con la familia
- Ginkana y juegos de reto

Entre las más solicitadas se encuentran:

- Vacaciones recreativas
- Caminatas
- Jornadas de integración
- 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.

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 de Talento Humano-Bienestar y Desarrollo.

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. Índice de felicidad organizacional

Resultado General



ÍNDICE DE FELICIDAD

La secretaria de Hacienda está en un Nivel de **4,0**, lo cual indica que esta es una empresa

FELIZ.



El resultado general muestra un nivel de felicidad bastante satisfactorio con relación a las variables analizadas:

- Salud
- Pareja
- Rol como padre o madre
- Vacaciones
- Vivienda
- Trabajo
- Tiempo libre
- Finanzas

Los aspectos más relevantes son:

ENCUESTA PARA DETERMINAR INDICE DE FELICIDAD LABORAL SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA 2018

VARIABLE	ASPECTOS CON MAYOR FRECUENCIA	%
SALUD	DEPORTE	25,54
	MANEJO DE ESTRÉS	11,87
PAREJA	PROYECCIÓN CONJUNTA	28,19

	COMUNICACIÓN	21,66
ROL COMO PADRE O MADRE	MAYOR TIEMPO CON LOS HIJOS	30,85
	COMUNICACIÓN	29,84
VIVIENDA	REMODELAR Y ACONDICIONAR	26,92
	MUDARSE CERCA DEL TRABAJO	26,22
FINANZAS	INGRESOS ADICIONALES	32,99
	SANEAMIENTO DE CARTERA	21,00
TRABAJO	POSIBILIDADES DE DESARROLLO	29,11
	MAYOR RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO	16,63
TIEMPO LIBRE	DEPORTE	37,13
	ACTIVIDADES CULTURALES	22,87
VACACIONES	VIAJAR AL EXTERIOR	39,48
	VIAJAR EN EL PAIS	25,21

FUENTE: Encuesta índice de felicidad laboral sdh-2018 aplicada por COMPENSAR

3.4. Líneas de acción propuestas para 2019-2020:

De acuerdo con lo encontrado en el diagnóstico, se proponen las siguientes acciones:

- Difundir ampliamente los objetivos, contenidos y actividades de los diferentes programas.
- Revisión, actualización y socialización del Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Mantener y reforzar el Día de los Mejores.
- Mantener y ampliar la oferta de actividades de integración que potencien los canales internos de comunicación.
- Implementar un programa de economía de fichas como soporte del programa de Reconocimiento e Incentivos.
- Realizar actividades lúdicas para afianzar las competencias necesarias para trabajo en equipo.
- Implementar un Club de Lectura en la Entidad.
- De acuerdo con la programación del DASCD, reforzar la programación de actividades deportivas.

- Incluir reuniones de desarrollo de competencias blandas por dependencias, en las cuales se privilegie la comunicación.
- Retomar el programa de familias y continuar el programa de adolescentes con mayor difusión.

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 2019-2020", 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 2019-2020

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.
	Actividades de integración por dependencias	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de integración para desarrollo de competencias blandas. • Talleres gourmet por dependencias para manejo de conflictos y trabajo en equipo.
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 de 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 2019-2020 se centra 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 por dependencias** 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 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 2019-2020

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, al 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 2019-2020", 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 esta 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 Nacional del Servidor Público, 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 Se mantiene 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 por dependencias:** El objetivo es brindar *espacios que* faciliten la creación de canales de comunicación y vínculos entre los 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 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). Para 2019-2020 se incluyen campeonatos de fútbol, tenis de mesa, tejo, ciclopaseos, entre otros.

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 este 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**.

Se continúa con el **programa de Liderazgo**, el cual se viene desarrollando desde 2018 con el objeto de desarrollar competencias en los líderes y afianzar el estilo de liderazgo definido para la entidad, con el cual se pretende fortalecer el apoyo necesario para el logro de los objetivos propuestos para la entidad.

6.3 Área de Protección y servicios sociales

Dentro de este 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 divierte, conocen nuestro país y se relacionan con los hijos de los compañeros de trabajo de sus padres.

6.3.2. Para el periodo 2019-2020, se incluye la celebración del **Día de la familia**, como una actividad bandera para fortalecer comunicación, integración y lazos familiares. A partir del segundo semestre de 2017, se incluyó, con el fin de atender las directrices señaladas en la Circular Conjunta 036 de 2018 de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, una jornada de un día remunerado.

6.3.3. Se realizan **talleres de arte, pasatiempos y manualidades 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. La asistencia es poca, sin embargo, los funcionarios manifestaron en diferentes escenarios la necesidad de establecer el programa, por ellos se mantendrá con mayor difusión.

PLAN DE BIENESTAR Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL ORIENTADO A LA FELICIDAD

De acuerdo con lo presentado por el DASCD en su Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales, 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

PLAN DE BIENESTAR Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL ORIENTADO A LA FELICIDAD

RELACIONES INTERPERSONALES

- Reuniones intra e interdependencias para fortalecer comunicación.
- Jornada de integración
- Día de la familia (2 actividades por año)
- Vacaciones Recreativas (dos actividades por año)
- Campeonatos deportivos internos (Bolo, fútbol 5 masculino y femenino, voleibol, tenis de mesa, mini tejo, parqués, baloncesto)
- Concurso de decoración navideña

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

- Programa de Liderazgo transformacional
- 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 Público)
- Cursos de manualidades

PROPÓSITO DE VIDA

- Programa para pre pensionados
- Gestión del cambio
- Programa para Adolescentes
- Programa para Familias



ESTADOS MENTALES POSITIVOS

- Actividades de Integración y esparcimiento
- Acondicionamiento físico en puestos de trabajo
- Teatro y Cine
- Festival de Integración Cultural (Colonias)
- Actividades de integración en ambiente ecológico (Caminatas y ciclopaseos)
- Club de Lectura

Desde esta 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 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 interrelación en el día a día.

7. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA 2019-2020.

Este subprograma tiene como fin reconocer el aporte de los(as) servidores(as) al que hacer 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 en el que participan todos los servidores de la entidad, en actividades que propician la integración, el sentido de pertenencia y la motivación.

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 smlmv) 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 ANTIGUEDAD**

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:

RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES BRIGADISTAS DE LA ENTIDAD. Teniendo en cuenta el resultado de la "Evaluación de Méritos de los Brigadistas" realizada por los mismos integrantes de este grupo, se seleccionarán los dos (2) mejores, a quienes se les otorgará como reconocimiento un permiso remunerado por tres (3) días y un bono de turismo.

RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES GESTORES DE INTEGRIDAD DE LA ENTIDAD. Los integrantes del Grupo de Gestores de Integridad de la Entidad evaluarán la labor realizada por cada uno de ellos, y con base en los resultados de dicha evaluación se le concederá al mejor Gestor un permiso remunerado por tres (3) días y un bono de turismo

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, determinará a los cinco mejores, a quienes se les concederá un permiso remunerado por tres (3) días y un bono de turismo.

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.

RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS POR ANTIGUEDAD EN EL SERVICIO A LA ENTIDAD. Se establecen los siguientes reconocimientos:

- Por cinco (5) años de servicio continuo en la Entidad se les concederá un permiso remunerado por un (1) día.
- Por diez (10) años de servicio continuo en la Entidad se les concederá un permiso remunerado por dos (2) días.
- Por quince (15) años de servicio continuo en la Entidad se les concederá un permiso remunerado por tres (3) días.
- Por veinte (20) años de servicio continuo en la Entidad se les concederá un permiso remunerado por tres (3) días y mediante sorteo se otorgará un bono de turismo.
- Por veinticinco (25) años de servicio continuo en la Entidad se les concederá 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 les concederá un permiso remunerado por tres (3) días y mediante sorteo se otorgará un bono de turismo.

RECONOCIMIENTO A LOS PENSIONADOS. Los empleados que durante el año se hayan pensionado serán invitados a la ceremonia de proclamación de los mejores empleados y tendrán un reconocimiento público a la gestión adelantada durante su vida laboral.

RECONOCIMIENTO DE 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 este acápite se encuentran:

- 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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

- 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.
- Segunda jornada del Día de la familia en él año. Actividad bandera para fortalecer comunicación, integración y lazos familiares. A partir del segundo semestre de 2017, se incluyó, con el fin de atender las directrices señaladas en la Circular Conjunta 036 de 2018 de la Secretaría General y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, una jornada de un día remunerado.

8.- ESTRUCTURA DEL PLAN

ÁREA	EJE	SUBPROGRAMA	ACTIVIDADES	
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES	Día de la secretaría	
			Día del conductor	
			Día de la familia	
		RECONOCIMIENTO	Día de los mejores	
			Programa de incentivos	
		DEPORTES Y ACONDICIONAMIENTO FÍSICO	CAMPEONATOS INTERNOS DEPORTIVOS (Bolo, fútbol 5 masculino y femenino, voleibol, tenis de mesa dobles, mini tejo y parqués, baloncesto)	
			Caminatas ecológicas	
			Conformación y entrenamiento selecciones Deportivas	
			Suministro de uniformes y elementos deportivos	
			Apoyo para la participación de servidores(as) de manera individual o por equipos en encuentros deportivos	
		ESTADOS MENTALES POSITIVOS	CULTURA	Teatro
				Viernes cultural
	Cine			
	Talleres de arte, pasatiempos y manualidades			
	Festival de integración cultural			
	CONTROL DE ESTRÉS	Terapias de relajación para control de estrés		
		Tardes de Bienestar. Mindfulness, yoga, combatiendo el estrés, trabajo en equipo, comunicación, arte terapia, etc.		
	RELACIONES INTERPERSONALES	PROGRAMA DE LIDERAZGO	Desarrollo de la segunda y tercera fases del programa	
		GESTIÓN DEL CAMBIO	Desarrollo de competencias para manejo y adaptación al cambio	
			Programa de Gestión del cambio como apoyo a la implementación del proyecto CORE-ERP	
			Actividades lúdicas para divulgación de temas de cultura organizacional	
		ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y ESPARCIMIENTO	Pasadía centro vacacional	
			Actividades de integración por dependencias	
Jornada de integración hacendaria				
Jornadas de integración por dependencias-mejoramiento comunicación				

FUENTE: Bases de datos CAVILA-Subdirección del Talento Humano SDH



9. Presupuesto Bienestar e incentivos

9.1.- PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL 2019

Rubro de Bienestar e Incentivos	
Contratado para el 2019	1.429.982.493.000
Rubro para adquisición de bonos navideños y de incentivos	72.000.000
Incentivos	60.000.000
TOTAL	1.430.114.493.000