

# PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL 2020

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA  
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., enero de 2020

## CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

#### 1. OBJETIVOS

- 1.1 General
- 1.2 Específicos

#### 2. MARCO LEGAL

#### 3. DIAGNÓSTICO

- 3.1. Evaluación de la percepción de Clima Laboral en la entidad 2019
- 3.2. Índice de felicidad organizacional

#### 4. PLAN DE REFUERZO DE CLIMA LABORAL

#### 5. ORIENTACION DEL PLAN DE BIENESTAR

#### 6. PLAN DE BIENESTAR 2020

- 6.1 Área de Calidad de vida laboral
- 6.2 Mejoramiento del Clima Laboral
- 6.3 Área de Protección y Servicios Sociales
- 6.4 Plan de bienestar y mejoramiento de clima laboral orientado a la felicidad

#### 7. PLAN DE INCENTIVOS

#### 8. ESTRUCTURA DEL PLAN

#### 9. PRESUPUESTO ASIGNADO 2020

## 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 sus familias. Teniendo como eje principal la gestión estratégica del talento humano en el marco del modelo integrado de planeación y gestión MIPG.

Como meta principal y alineado con los objetivos estratégicos de la Entidad, busca generar un ambiente laboral satisfactorio en donde la productividad, la orientación al logro de los objetivos institucionales, el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y el mejoramiento del servicio hagan parte del día a día; enfocado hacia la ruta de la felicidad laboral.

Durante el año 2020, con la entrada en operación del proyecto BogData, se requerirá fortalecer las estrategias de gestión del cambio y realizar acompañamiento constante para su estabilización con todos sus grupos de interés.

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 del Código Hacendario en la cultura organizacional.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "JLB".

## 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 y la Política Pública de Discapacidad, brindando igualdad de oportunidades de participación en todas las actividades, respetando las condiciones y los 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
- Ley 1857 de 2017. *"Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"*. Implementa la creación de una jornada familiar semestral obligatoria
- Circular 036 de 2018 DASCD. Lineamientos en materia de bienestar para empleados públicos del Distrito Capital en cumplimiento del acuerdo laboral 2018.

- Resolución SDH0542 DE 2019, *"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, 6 de diciembre de 2019.
- Decreto Distrital 492 de 2019, Art. 8. *"Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones"*. Evita duplicidad en la programación de actividades de bienestar que estén incluidas dentro de la oferta del DASCD.
- Ley 1960 de 2019, Art. 30. *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*. Establece que Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad.

A small, handwritten signature or mark in black ink, located at the end of the third list item.

### 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 consulta la medición de la percepción de clima laboral realizada entre junio y julio de 2019, se consultan las observaciones y solicitudes que hacen los funcionarios a través de los diferentes canales dispuestos para ello, se consulta la batería para medir el índice de la felicidad aplicada en diciembre de 2018.

#### 3.1. Evaluación de la percepción de Clima Laboral en la entidad

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 2019.

**Cuadro No. 3-1**  
**RESÚMEN RESULTADOS PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL 2019**

VARIABLE	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN	VALORACIÓN POR FACTOR	TIEMPO DE ACCIÓN
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO = ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	88,21	PROTECTOR	LARGO PLAZO
LIDERAZGO-ESTILO DE DIRECCIÓN	81,84	PROTECTOR	LARGO PLAZO

VARIABLE	PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN	VALORACIÓN POR FACTOR	TIEMPO DE ACCIÓN
TOMA DE DECISIONES = CAPACIDAD PROFESIONAL	80,69	PROTECTOR	LARGO PLAZO
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	70,97	ESTABLE	MEDIANO PLAZO
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	81,26	PROTECTOR	LARGO PLAZO
TRABAJO EN EQUIPO	76,9	ESTABLE	MEDIANO PLAZO
SENTIDO DE PERTENENCIA	97,49	PROTECTOR	LARGO PLAZO
RELACIONES INTERPERSONALES	89,33	PROTECTOR	LARGO PLAZO
CONDICIONES DE TRABAJO-MEDIO AMBIENTE FISICO	87,18	PROTECTOR	LARGO PLAZO
RECONOCIMIENTO	74,27	ESTABLE	MEDIANO PLAZO
<b>PROMEDIO ENTIDAD</b>	<b>83,29</b>		

Fuente: Resultados encuesta Clima 2019. Subdirección del 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 2016-2019.

- **Administración del talento humano:** En promedio, el 42% de los(las) servidores(as) consideran que la capacitación no responde a las necesidades de los cargos.

De acuerdo con los resultados, se planearon actividades como:

- ✓ Realizar actividades participativas, donde se construya el plan de capacitación de manera conjunta, involucrando funcionarios y jefes.
- ✓ 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 espacios de intercambio de información y conocimiento entre equipos.
- **Trabajo en equipo:** El 29.21 %, de quienes respondieron la encuesta, perciben falta de comunicación, escasa colaboración entre compañeros de otras áreas de la entidad. El 42.62% considera que el reconocimiento grupal es mayor que el que se hace a cada funcionario.

De acuerdo con los resultados, se planearon actividades como:

- ✓ Actividades lúdicas para mejoramiento de competencias de trabajo en equipo.
  - ✓ Divulgar, los objetivos y las 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 36,3% considera que la evaluación de desempeño no es una variable que determine las oportunidades laborales dentro de la entidad.

La política de incentivos no se percibe como clara e incluyente ya que manifiestan no conocerla y desconocen el procedimiento sobre cómo se otorgan.

Considerando los resultados se plantea:

- ✓ Mayor divulgación del programa de incentivos y los procedimientos para su otorgamiento.
- ✓ Buscar mecanismos que permitan brindar incentivos menos genéricos y más orientados a satisfacer las necesidades de cada individuo y su grupo familiar.

### 3.2. Índice de felicidad organizacional

#### Resultado General

compensar

#### 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:

1. Salud
2. Pareja
3. Rol como padre o madre
4. Vacaciones
5. Vivienda
6. Trabajo
7. Tiempo libre
8. Finanzas

Los aspectos más relevantes son:

**ENCUESTA PARA DETERMINAR ÍNDICE DE FELICIDAD LABORAL  
SECRETARÍA 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

### **3.3. informes de resultados de las encuestas de evaluación de las actividades desarrolladas durante el 2019.**

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
- Entrega De boletas para cine

### **3.4. Líneas de acción propuestas para 2020:**

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

- Difundir ampliamente los objetivos, contenidos y las actividades de los diferentes programas.
- Divulgación de la nueva resolución que establece el 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.

- De acuerdo con la programación del DASCD, reforzar la programación de actividades deportivas; dando cumplimiento al artículo 8 del Decreto Distrital 492 de 2019.
- Incluir reuniones de desarrollo de competencias blandas por dependencias, en las cuales se privilegie la comunicación.
- Con la implementación del sistema BogData, se hace necesario realizar un acompañamiento lúdico y experiencial como estrategia para la gestión del cambio.

#### 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 junio y julio de 2019, enviada a 1.203 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 2020", teniendo en cuenta las actividades ya realizadas en períodos 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 2020**

CATEGORÍA	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES
TRABAJO EN EQUIPO	Fortalecer Equipos de Alto Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de competencias de trabajo en equipo.</li> <li>• Campañas de comunicaciones que incentiven auto reconocimiento y empoderamiento.</li> <li>• Promoción de las reuniones internas de los grupos funcionales de la Entidad.</li> </ul>
RECONOCIMIENTO	Diseño e implementación del Plan de Refuerzo de la Cultura del	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico y diseño del Plan de refuerzo de la Cultura organizacional del reconocimiento.</li> </ul>

CATEGORÍA	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES
	<b>Reconocimiento en la entidad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización del Plan de Estímulos e Incentivos de la SDH.</li> <li>• Día de los Mejores.</li> <li>• Sistema de economía de fichas para incentivos</li> </ul>
<b>ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>PIC- Plan Institucional de capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar metodologías participativas para la ejecución del PIC.</li> <li>• Reuniones permanentes con delegados de las dependencias y jefes inmediatos, con el fin de garantizar la ejecución del plan construido con participación de todas las dependencias.</li> </ul>

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 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 divulgación 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. Promover las actividades orientadas por el DASC.

- Revisar y **divulgar ampliamente el Plan de Bienestar y Mejoramiento de Clima Laboral de la Entidad**, con apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Es necesario fortalecer las estrategias de **Gestión del Cambio**, de cara a la entrada en operación del proyecto BogData y su estabilización.

## 6. PLAN DE BIENESTAR -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 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:

1.1.1. **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.

1.1.2. 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).

**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 niños, niñas y adolescentes 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 período 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. Los funcionarios manifestaron en diferentes escenarios la necesidad de establecer el programa, por ellos se mantendrá con mayor difusión para mejorar el nivel de participación.



#### **6.4. 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**

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

##### **CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS**

1. Programa de Liderazgo transformacional
2. Actividades de reto-Fortalecimiento equipos de alto rendimiento.
3. Actividades de reconocimiento.
4. Programa de Reconocimiento.
5. Conmemoración de fechas especiales (Día de la Familia, Día de Los Mejores, Día del Servidor Público)
6. Cursos de manualidades



**PROPÓSITO DE VIDA**

1. Programa para pre pensionados
2. Gestión del cambio
3. Programa para Adolescentes
4. Programa para Familias

**ESTADOS MENTALES POSITIVOS**

1. Actividades de Integración y esparcimiento
2. Acondicionamiento físico en puestos de trabajo
3. Teatro y Cine
4. Festival de Integración Cultural (Colonias)
5. Actividades de integración en ambiente ecológico (Caminatas y ciclopaseos)
6. 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 2020.**

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 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) SMMLV. Para el segundo lugar, el monto es de trece (13) SMMLV y para el tercer lugar, de nueve (9) SMMLV, 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 AL PROYECTO DE COORDINACIÓN PARA EL DIÁLOGO Y LA MEDIACIÓN INSTITUCIONAL, CORDIALMENTE.** Es aquel reconocimiento que se otorga a los servidores que hacen parte de la Red de la Cordialidad. Se reconoce a dos (2) integrantes del grupo, con un (1) día de permiso remunerado.

**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 un (1) día.

**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 dos (2) mejores, a quienes se les concederá permiso remunerado por un (1) día 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 le otorgará al primer lugar, 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.
- Por treinta y cinco (35) 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.
- Los empleados(s) más antiguo(s) de la entidad tendrá(n) derecho a disfrutar de un permiso remunerado por tres (3) días laborales en el año y mediante sorteo se otorgará un bono de 1 SMMLV y una placa de reconocimiento, una única vez.

**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 donde se les entregará una placa. Reciben igualmente un bono de turismo.

### 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.
- 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 el 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 del servidor público
			Día de los mejores
			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	
		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 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, provisión de cargos por convocatoria 328.
			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		

45

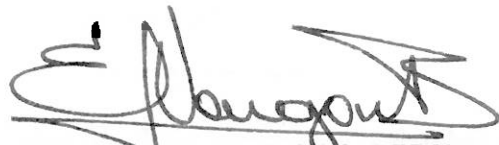
	PROPÓSITO DE VIDA	TRANSICIÓN LABORAL	PREPARACIÓN PARA EL RETIRO
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES (salud, vivienda, recreación, cultura y educación)	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	PROGRAMA PARA GRUPO FAMILIAR	DÍA DE LA FAMILIA
			CAMINATAS ECOLÓGICAS
			PASADIA CENTRO VACACIONAL
			VACACIONES RECREATIVAS
			PROGRAMA PARA PAREJAS
			PROGRAMA PARA ADOLESCENTES
	CULTURA	TEATRO	
		CINE	
		TALLERES DE ARTE, PASATIEMPOS Y MANUALIDADES	

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

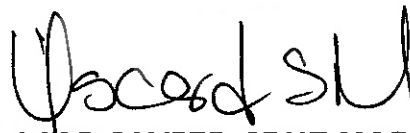
## 9. PRESUPUESTO BIENESTAR E INCENTIVOS

### 9.1.- Presupuesto Asignado para el 2020

<b>Bienestar e Incentivos</b>	1.487. 200.000
Rubro para adquisición de bonos navideños y de incentivos	86.720.500
Incentivos	300.718.000
<b>TOTAL</b>	<b>1.874.638.500</b>



**ELDA FRANCY VARGAS BERNAL**  
Directora de Gestión Corporativa



**OSCAR JAVIER CRUZ MARTÍNEZ**  
Subdirector del Talento Humano