



## PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y MEJORAMIENTO DE CLIMA LABORAL 2021

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA  
SUBDIRECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Bogotá D.C., enero de 2021

## 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 2020, aplicado por el DASCD
  - 3.2. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG-FURAG 2020
  - 3.3. Encuesta determinación de necesidades de Bienestar
4. PLAN DE REFUERZO DE CLIMA LABORAL
5. ORIENTACION DEL PLAN DE BIENESTAR
6. PLAN DE BIENESTAR 2021
  - 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 2021
10. ANEXOS



## 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, como consecuencia de la emergencia sanitaria generada por el Covid 19, fue necesario replantear la manera de llevar bienestar a los funcionarios de la Secretaría Distrital de Hacienda y a sus familias. Se fortalecieron las estrategias virtuales y la presencia de la entidad en casa. En el 2021 se requerirá fortalecer las estrategias de gestión del cambio y realizar acompañamiento constante para que cada uno logre superar las condiciones de la nueva realidad con éxito.

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. Para el 2021, se ofrecerá un amplio abanico para todos los gustos y necesidades que utilizará las herramientas de conexión virtual y en la medida en que las condiciones lo permitan, volverá gradualmente a las actividades presenciales. La meta es mantener viva la presencia de la entidad en cada hogar a través de las diferentes actividades programadas dentro del programa Calidad de Vida Laboral, CAVILA y sus subprogramas: Bienestar, Incentivos y Mejoramiento del Clima Laboral

## **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 nuevo 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.

### **3. DIAGNÓSTICO**

Dentro de la construcción del Plan de Bienestar, es fundamental 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 1o. de julio y el 30 de septiembre de 2020, con el apoyo del DASCD, se revisan los resultados del autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG-FURAG realizado en la semana del 24 de 2020, se revisan las propuestas incluidas para la entidad en el Plan Transversal de acción Política pública LGBTI 2021, revisado el 24 de noviembre de 2020, el Plan Anual Anticorrupción, el autodiagnóstico de riesgo psicosocial 2020 de la SDH y se revisan los resultados de la encuesta para determinar necesidades de bienestar 2021, aplicada entre el 1 y el 11 de noviembre.

Con la información recabada a través de las fuentes antes citadas se consolida la base de orientación para las diferentes actividades propuestas para el 2021 dentro de los planes y programas de bienestar, incentivos y mejoramiento de clima laboral.

#### **3.1. Evaluación de la percepción de Clima Laboral en la entidad 2020**

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.

Con el objeto de fijar una línea base y conocer el Clima Organizacional de las entidades distritales, el DASCD desarrolló una batería que fue aplicada entre el 1º. julio y el 30 de septiembre de 2020 a directivos, funcionarios sin personal a cargo y contratistas de la entidad.

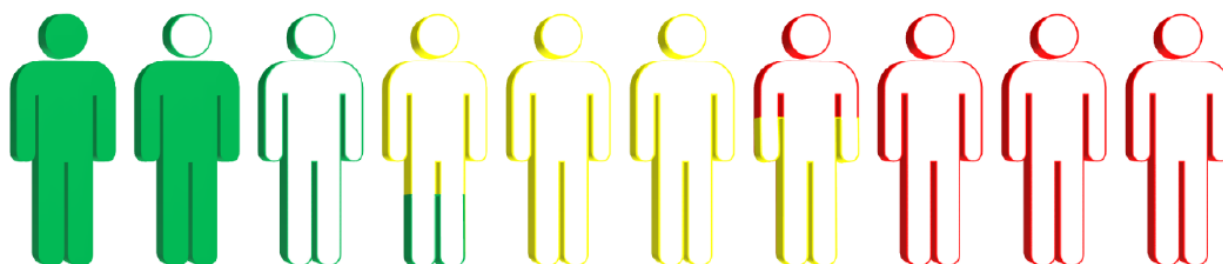
La encuesta fue respondida por 1.413 servidores.

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado.

Los resultados más relevantes muestran a la Secretaría Distrital de Hacienda con un nivel de riesgo bajo en todas las variables evaluadas, el informe se encuentra en mayor detalle en el Anexo No. SDH-1, Conformado por el informe y los anexos Nos 1 y 2 del DASCD.

El nivel de riesgo total para la entidad es del 18.47%, de acuerdo con la gráfica siguiente, donde se presentan los resultados por grupo estudiado y el total general para la entidad.

### RESULTADOS GENERALES PARA LA SDH



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD						
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total	
18.63%	19.01%	16.66%	16.21%	13.63%	18.47%	

*“El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en*



*el resultado global y en el de cada factor y dimensión. “Tomado del informe de Evaluación de Clima Laboral de la SDH. DASC 2020. Anexo SDH-1*

En la tabla anterior se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, este resultado se convierte en el referente para próximas mediciones buscando que las mismas sean una ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todos los colaboradores de la entidad. Su medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASC. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera.

Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
<b>Instrumento A</b>	Servidores sin personal a cargo	1235	957	957
<b>Instrumento B</b>	Servidores con personal a cargo	71	50	N/A
<b>Contratistas</b>	Contratistas de la entidad	107	69	69
<b>Total personas entidad / encuestadas</b>		<b>1413</b>	<b>1076</b>	

Los tres instrumentos fueron aplicados simultáneamente, en las mismas fechas, a cada uno de los grupos de servidores, establecidos por el DASC, para realizar la medición.

De la evaluación de clima laboral se desprenden las siguientes recomendaciones,

- Trabajar desarrollo de competencias de comunicación, trabajo en equipo, habilidades de autoevaluación y organización.
- Programa de liderazgo que permita alinear los estilos de liderazgo con las metas y planes de la entidad
- Campañas para fortalecer el uso adecuado del tiempo libre y el descanso como herramientas para el equilibrio personal.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad-
- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro. Propósito de vida y gestión del cambio.
- Brindar herramientas para el manejo de situaciones difíciles y la potenciación de la autoestima y confianza.
- Generar espacios que faciliten la adaptación al cambio, la aceptación de la diferencia y la adopción de actitudes positivas.

### 3.2 Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG-FURAG 2020

Del anexo No. 4: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, se desprenden tareas importantes para mejorar la tanto la gestión como la percepción del clima laboral y, por ende, el bienestar de los funcionarios.

De la información obtenida, luego de realizada la autoevaluación, vale la pena resaltar los siguientes puntos:

- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- Desarrollar campañas de divulgación de programas de vivienda de la Caja de Compensación y otras entidades.
- Realizar evaluación de cultura organizacional, formular plan para 2021 a 2023 y programación por año.
- Construir, expedir y divulgar protocolo incluyendo rutas de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.
- Ejecutar el subprograma de transición laboral para retiros diferentes a pensión, estableciendo 2 actividades en el año.

### 3.3 Encuesta determinación de necesidades de Bienestar

En el 2020 se aplicó la encuesta para "Determinar necesidades de Bienestar para el 2021", respondida por 256 funcionarios, de cuyos resultados se destacan:

A la pregunta abierta ¿Qué actividades le gustaría encontrar dentro del plan de bienestar? Con 1089 opciones escogidas, el cuadro siguiente muestra las preferencias:

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	%
Novenas de Aguinaldos	150	13,77
Celebración día del niño	123	11,02
Vacaciones recreativas Semana de Receso	120	11,02
Cursos de Repostería	104	9,55

Celebración Halloween	96	8,82
Grupo de Danzas	83	7,62
Guías de presentación personal	75	6,89
Cursos de maquillaje personalizados	74	6,80
Grupos Musicales	62	5,69
Grupo de Teatro	41	3,76
Coro	28	2,57
Grupo de Teatro	10	0,92
Grupos Musicales	10	0,92
Cursos de manualidades,	9	0,83
Entrenamiento personalizado	9	0,83
Caminatas ecológicas Y CICLOPASEOS	9	0,83
PASADIA EN CENTROS RECREACIONALES Y SITIOS TURISTICOS	9	0,83
Día de la Familia	7	0,64
Deportes (fútbol, bolos, ciclismo)	6	0,55
OTROS	67	6,15
<b>TOTAL</b>	<b>1089</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta "Determinación necesidades plan de bienestar 2021"

De acuerdo con las condiciones de la nueva realidad que se vive a nivel mundial por el Covid 19, la virtualidad entró a formar parte de las metodologías de ejecución de las actividades de los planes de bienestar, incentivos y clima laboral, por ello, se consideró importante indagar respecto al sentir de los servidores con respecto a la virtualidad.

El 66% responde que prefiere permanecer en la virtualidad, considerando que la posibilidad de cuidarse trabajando desde casa hace imprescindible contar con las actividades ofrecidas por los planes de Bienestar, les parece más fácil participar, ven la virtualidad como una oportunidad para que toda su familia participe, sintiendo las actividades como espacios de aprendizaje y apoyo en condiciones de estrés que les brindan herramientas para interactuar con sus familias y compañeros de trabajo y para realizar actividades diferentes que apoyan su equilibrio emocional.

Quienes no han participado manifiestan interés en hacerlo, aducen razones como carga laboral, problemas para conectarse o preferencia por actividades presenciales.

### **Líneas de acción propuestas para 2021:**

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.
- Mantener y ampliar la oferta de actividades de integración que potencien los canales internos de comunicación virtuales.
- Mantener y reforzar el día de los mejores, acompañado de un programa de reconocimiento y auto reconocimiento.
- Mantener y ampliar la oferta de actividades de integración que potencien los canales internos de comunicación virtuales.
- Implementar el programa de economía de fichas como soporte del programa de Reconocimiento e Incentivos, mediante la plataforma "Cavila a tú medida".
- Realizar actividades lúdicas para afianzar las competencias necesarias para trabajo en equipo. Incluir reuniones virtuales de desarrollo de competencias blandas por dependencias, en las cuales se privilegie la comunicación.
- De acuerdo con la programación del DASCD, reforzar la programación de actividades deportivas; dando cumplimiento al artículo 8 del Decreto Distrital 492 de 2019.
- Realizar un acompañamiento permanente, con metodología lúdica y el uso de herramientas de conexión virtual, como estrategia para gestionar el desarrollo de competencias para el manejo del cambio.
- Incluir los temas que deben ser desarrollados de acuerdo con el Plan Transversal de acción Política pública LGBTI 2021, el Plan Anual Anticorrupción y de atención al ciudadano y las líneas de acción propuestas por el DASCD.

#### 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 julio y agosto de 2020, enviada a 1.203 funcionarios de planta, libre nombramiento y remoción y provisionales y OPS, los resultados arrojan variables calificadas como protectores y de bajo riesgo-

Se priorizan las más sensibles, correlacionadas con los resultados del autodiagnóstico de riesgo sicosocial y FURAG y se formula el "Plan de refuerzo de Clima Laboral para la Secretaría Distrital de Hacienda 2021", 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.

#### Plan de refuerzo de Clima Laboral para la Secretaría Distrital de Hacienda 2021

EJE	PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES
<b>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</b>	Fortalecer Trabajo en equipo, comunicaciones, autoestima, confianza, relaciones interpersonales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de competencias de trabajo en equipo, comunicaciones, relaciones interpersonales, inteligencia emocional.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas de comunicaciones que incentiven auto reconocimiento y empoderamiento, conocimiento de los objetivos y valores de la entidad, fortalecimiento de la cultura organizacional.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Talleres de autodiagnóstico y plan de vida</li> </ul>
	implementación del Plan de Refuerzo de la Cultura del Reconocimiento en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgar los beneficios e incentivos ofrecidos por la entidad.</li> <li>Día de los Mejores.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar “Cavila a tú medida”.</li> </ul>
	Programa de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir y unificar el estilo de liderazgo en la entidad. Acompañamiento individual a Equipo directivo en proceso de identificación estilo de liderazgo de la entidad.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Brindar herramientas para la toma de decisiones y el manejo de situaciones estresantes</li> </ul>
<b>PROPÓSITO DE VIDA</b>	Implementación del programa de transición laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de preparación para el retiro por pensión</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa de preparación para el retiro por otras causas deferentes a la pensión</li> </ul>
	Programa equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades que sensibilicen sobre el uso adecuado del tiempo libre y el descanso.</li> </ul>
	Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Como hacer un plan de vida</li> <li>Talleres inteligencia financiera</li> </ul>
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Fortalecer comunicación y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortalecer relaciones interpersonales y comunicación al interior de los equipos-Un café con mi equipo.</li> </ul>
	Fortalecer los vínculos familiares y reconocer la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa para familias</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de integración para familias</li> <li>Programa para adolescentes</li> </ul>

<b>CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS</b>	Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades por dependencias para fortalecer competencias en manejo de equipos</li> </ul>
	Empoderamiento y Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campaña de sensibilización sobre el aporte de cada uno al clima laboral.</li> </ul>

Fuente: Subdirección de Talento Humano- Bienestar y Desarrollo-CAVILA

## 5. ORIENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

De acuerdo con los diferentes análisis, la orientación del plan de Bienestar, incentivos y clima laboral de la Entidad para el 2021 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. Un café en equipo, actividades de desarrollo de competencias, miércoles de bienestar, inteligencia emocional, inteligencia financiera, creación de redes familiares.
- 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 y beneficios 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. Campeonatos virtuales, entrenamientos personalizados, clases grupales. Talleres de autoconfianza y actividades de equilibrio personal. Promover las actividades orientadas por el DASCD.



Las actividades se han ajustado a formatos virtuales como respuesta a las condiciones de aislamiento impuestas por la emergencia sanitaria y los formatos se mantendrán en la virtualidad hasta tanto no se modifiquen las condiciones de pandemia y las medidas establecidas por los gobiernos nacional y distrital.

- 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, transición laboral y manejo adecuado de estrés.
- Para 2021 se propone diagnosticar la cultura organizacional, con el fin de fortalecer las variables positivas.



## **6. PLAN DE BIENESTAR 2021**

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 2021”, 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 y 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 también brindan espacios para adelantar actividades para desarrollar competencias como comunicación, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, gestión del cambio, entre otras.

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 con “Un café con mi equipo”

**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).

Durante el 2020 se realizaron actividades de acondicionamiento físico con clases grupales y entrenamientos personalizados de manera virtual, atendiendo las medidas tomadas con ocasión de la emergencia sanitaria, las cuales se mantienen, sin fecha previsible de finalización para el 2021, por lo tanto, se mantendrán las actividades con metodología virtual hasta nueva orden.

**6.1.6 Programa de transición laboral:** 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 y, por otra parte, brindar herramientas de manejo del cambio y planes de vida para quienes se retiran de la entidad por otras razones, a través de talleres y actividades lúdicas enmarcadas dentro del programa de Proyecto de vida. Por otra parte, se incluye dentro del plan la despedida a los funcionarios que se retiran a disfrutar de su pensión, la cual se propone realizar en la fecha de retiro o en una fecha muy cercana al retiro.

**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.

## 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.**

Como pilar fundamental del clima laboral se incluye el **programa de Liderazgo**, el cual tiene por objeto 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.

Para el 2020, el trabajo en casa hace imprescindible incluir actividades que potencien el conocimiento necesario para lograr un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, privilegiando el descanso y uso adecuado del tiempo libre como factores para lograr dicho equilibrio. A esta iniciativa se une el trabajo para fortalecer lazos familiares y con amigos, muy importantes en épocas de aislamiento, por ello se renueva el **Programa para familias** con estos temas.

## 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.

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 y que se ha mantenido de manera virtual con gran acogida.

6.3.2. Para el período 2021, 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. Los cursos de cocina han sido los más solicitados, por lo cual se mantendrán para el 2021 con nuevos menús.

6.3.4. **Programa para adolescentes:** En este programa se invita a los jóvenes entre 15 y 25 años a participar en talleres orientados a fortalecer: Auto conocimiento, manejo del cambio, plan de vida y relaciones familiares y personales. Los hijos de funcionarios en este grupo de edades han respondido a la convocatoria del programa virtual aumentando de manera sensible la participación, por ello se mantendrá para el 2021.

#### **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 y a lo establecido en MIPG, 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, Incentivos 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, trabajo en equipo, gestión de conflictos.
2. "Un café con mi equipo"
3. Jornada de integración
4. Día de la familia (1 actividades por año y un día libre en el semestre opuesto a la actividad)
5. Vacaciones Recreativas (dos actividades por año)
6. Sensibilización y campañas de integración y convivencia
7. Construcción y divulgación protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual
8. Programa de Liderazgo.
9. Gestión del cambio impactando la cultura organizacional.

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

1. Programa de Liderazgo transformacional
2. Actividades de reto-Fortalecimiento competencias (Comunicación, trabajo en equipo, gestión del cambio. Manejo de conflictos, autoestima, manejo del tiempo)
3. Campeonatos virtuales (Bolo, parchis, rumikub, ajedrez, dominó)
4. Programa de Reconocimiento.
5. Campañas y concursos para reforzar cultura organizacional.
6. Conmemoración de fechas especiales (Día de la Familia, Día de Los Mejores, Día del Servidor Público)

### **PROPÓSITO DE VIDA**

1. Programa para pre pensionados
2. Transición laboral. Programa para funcionarios que se retiran por otras razones.
3. Gestión del cambio
4. Plan de vida
5. Programa para Adolescentes
6. Programa para Familias

### **ESTADOS MENTALES POSITIVOS**

1. Actividades de Integración y esparcimiento
2. Acondicionamiento físico (entrenamiento personalizado, clases grupales)
3. Teatro y Cine
4. Desarrollo de competencias de trabajo en equipo, comunicaciones, relaciones interpersonales, inteligencia emocional.
5. Campañas de comunicaciones que incentiven auto reconocimiento y empoderamiento, conocimiento de los objetivos y valores de la entidad, fortalecimiento de la cultura organizacional.
6. Talleres de autodiagnóstico y plan de vida



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 2021.**

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 (acá la resolución no lo aclara y nosotros les entregamos bonos de las experiencias que adquirimos)

**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
			ACONDICIONAMIENTO FÍSICO
		Entrenamiento personalizado	
		Escuelas de baile	
		ESTADOS MENTALES POSITIVOS	CULTURA
	Veladas culturales		
	Cine		
	actividades grupales (Coro, danza, teatro)		
	Talleres de arte, pasatiempos y manualidades		
	CONTROL DE ESTRÉS		Terapias de relajación para control de estrés
			Tardes de Bienestar.
			Yoga, meditación, thai chi
	RELACIONES INTERPERSONALES	PROGRAMA DE LIDERAZGO	Definición del estilo de liderazgo de la entidad
			Alineación con el estilo de liderazgo definido
		GESTIÓN DEL CAMBIO	Diagnóstico de la cultura organizacional con énfasis en manejo del cambio
			Desarrollo de competencias para manejo y adaptación al cambio
			Formulación del programa de Gestión del Cambio como fortalecimiento de la cultura organizacional.
			Campañas de comunicaciones que incentiven auto reconocimiento y empoderamiento, conocimiento de los objetivos y valores de la entidad, fortalecimiento de la cultura organizacional.
			Actividad de sensibilización sobre el papel de cada uno en los procesos de cambio y en el mejoramiento del clima laboral.
ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN Y ESPARCIMIENTO		Actividades lúdicas para divulgación de temas de cultura organizacional	
		Pasadía centro vacacional	

		Actividades de integración por dependencias
		Jornada de integración hacendaria
		Jornadas de integración por dependencias- mejoramiento comunicación
	PROGRAMA DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GENERO	Actividades de sensibilización orientados a inclusión y equidad de género
		Construir, implementar y divulgar el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual.
		Actividades en el Día de la No violencia contra la Mujer

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



## 9. PRESUPUESTO BIENESTAR E INCENTIVOS

### 9.1.- Presupuesto Asignado para el 2021

Bienestar e Incentivos	1.626.117.864
Rubro para adquisición de bonos navideños	91.923.730
Incentivos	83.742.406
<b>TOTAL</b>	<b>1.801.784.300</b>

## APROBACIÓN

**GINA PAOLA SOTO CHINCHILLA**  
Directora de Gestión Corporativa

**KATI MINERVA TOLEDO MENA**  
Subdirectora del Talento Humano

## **10 ANEXOS**

SDH 1. Informe de resultados de la evaluación de Clima Laboral realizado por el DASCD:

Informe resultados Secretaría Distrital de Hacienda  
Anexo No. 1 interpretaciones por factor y nivel de riesgo  
Anexo No 2. Recomendaciones de Mejora

SDH 2. Cuadro resumen de las recomendaciones de mejora realizadas por el DASCD como resultado de la evaluación de clima laboral 2020.

SDH 3. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano FURAG 2020