



PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL 2022

Secretaría Distrital de Hacienda
Subdirección del Talento Humano

www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311
PBX: +57 (60 1) 338 50 00 - Información: Línea 195
NIT 899.999.061-9



Tabla de contenido

CONTEXTO.....	2
MARCO LEGAL.....	3
DIAGNÓSTICO	5
OBJETIVOS	17
ALCANCE.....	18
ACCIONES ESPECIFICAS Y/O PROYECTOS O PROGRAMAS	19
CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (FECHA, RESPONSABLE, METAS, RECURSO)	31
INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO.....	34
PRESUPUESTO / PROVISIÓN DE RECURSOS.....	34
SEGUIMIENTO AL PLAN	0

CONTEXTO

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 los años 2020 y 2021, 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 2022 se requiere fortalecer las estrategias de gestión del cambio y realizar acompañamiento constante para que cada uno logre superar las condiciones de la nueva realidad con el retorno a la presencialidad y, por lo tanto, el plan de Bienestar, incentivos y Clima Laboral de la entidad deberá repensarse nuevamente para ofrecer alternativas presenciales, virtuales o mixtas de ejecución de las diferentes actividades de los planes.

Anualmente la entidad formula su plan de Bienestar, Incentivos 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 2022, se plantea ofrecer alternativas de actividades 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 y de acuerdo con el impacto que ha tenido la virtualidad en algunas actividades se mantendrán virtuales y se podrá ofrecer la alternativa de realizar ejecución mixta de algunos programas. 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.

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.



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.

Evaluación de la percepción de Clima Laboral en la entidad 2020

En este sentido, 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.

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 DASC.

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.

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

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.

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.

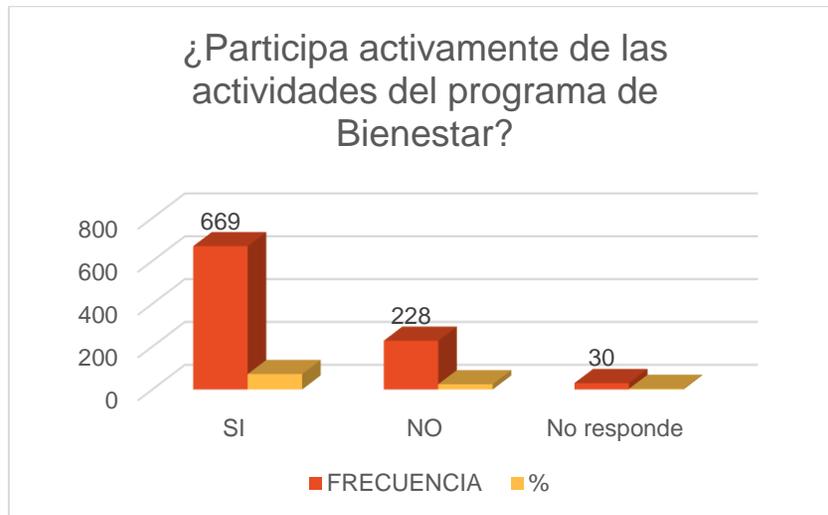
De la información obtenida, luego de realizada la autoevaluación, vale la pena resaltar los siguientes puntos:

- 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 2022 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.

Encuesta determinación de necesidades de Bienestar

En el 2021 se aplicó la encuesta para "Determinar necesidades de Bienestar para el 2022", respondida por 927 funcionarios, de cuyos resultados se destacan:

PARTICIPACIÓN



¿Por qué razón(es) no participa de las actividades del programa de bienestar?

RAZÓN	FRECUENCIA	%
falta tiempo	331	41,02
sorteo	150	18,59
funcionario nuevo	66	8,18
no me gustan	59	7,31
no me interesa	58	7,19
No obtengo permiso para participar	39	4,83
trabajo	36	4,46
no aplica	29	3,59
no conozco	22	2,73
no me entero	5	0,62
olvido	4	0,50
difícil conexión	3	0,37
poca oferta	3	0,37
horario	1	0,12
traslado difícil	1	0,12
	807	100,00

El 41.2% de las respuestas a las razones que tienen los funcionarios para no participar en las actividades corresponde a la falta de tiempo, seguida del 18.59% no salen favorecidos en los sorteos. Otras razones son desconocimiento, falta de interés, no les gustan las actividades, no tienen permiso o se cruzan con trabajo.

¿Qué actividades le gustaría encontrar dentro del plan de bienestar?

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Celebración Halloween;	451	17,96
Celebración día del niño	416	16,57
Novenas de Aguinaldos	365	14,54
Semana de Receso;	265	10,55
Boletas cine y combo cine	209	8,32
Vacaciones recreativas	185	7,37
Grupo de danzas	135	5,38
Acondicionamiento físico	89	3,54
Caminatas ecologicas	83	3,31
Guías de presentación personal	78	3,11
Grupos Musicales	38	1,51
Actividades virtuales de acondicionamiento físico	36	1,43
actividades al aire libre	29	1,15
Campeonato de Bolos	26	1,04
Actividades de integración grupo de trabajo	24	0,96
Ginkana	18	0,72
Torneos deportivos	13	0,52
otras		2,03
	2511	100,00

A la pregunta abierta ¿Qué actividades le gustaría encontrar dentro del plan de bienestar?, la mayoría de las respuestas se distribuyen en 6 actividades: Celebración de Halloween, día del niño, Novena de aguinaldos, semana de receso Boletas para cine y combo cine y Vacaciones recreativas.

A la pregunta ¿De las siguientes actividades por favor califique su grado de satisfacción, siendo 1 pésimo y 5 excelente?, se consolidan las respuestas, las cuales se presentan en el cuadro siguiente, en el que se aprecia actividades como Día de la familia 2020 (516), Jornada de integración Hacendaria 2020 (400), Plataforma CAVILA a tú medida 2021-2021 (365), Novena navideña 2020 (360),



Talleres de cocina y manualidades 2020 y 2021 (353), Pine de teatro (306) Y Vacaciones recreativas (209), con una calificación de excelente en una frecuencia de 290 a 516

Estas actividades, son en su mayoría, también las más solicitadas por los funcionarios,

Grado de satisfacción con las actividades 2021-2021
siendo 1 pésimo y 5 excelente

www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57 (60 1) 338 50 00 - Información: Línea 195

NIT 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

De las siguientes actividades por favor califique su grado de satisfacción, siendo 1 pésimo y 5 excelente

ACTIVIDAD	1	2	3	4	5	TOTL 4+5	No participó
Día de la familia	2	3	11	91	516	607	76
Jornada de integración Hacendaria	3	5	29	152	400	552	110
Plataforma CAVILA a tu medida	9	6	41	163	365	528	115
Novena de Aguinaldos	2	5	22	119	360	479	191
Talleres de cocina y manualidades	3	4	13	69	353	422	257
Clases grupales (acondicionamiento físico, aeróbicos, rumba)	8	12	29	124	258	382	268
Pines para teatro	10	14	31	75	306	381	263
Día del funcionario público	7	17	69	145	224	369	237
Charlas miércoles de bienestar	2	8	27	150	201	351	311
Vacaciones recreativas enero	1	5	6	52	290	342	345
Campañas de cultura organizacional	4	6	40	134	187	321	328
Café en equipo	8	11	35	121	189	310	335
Vacaciones recreativas Junio	1	5	4	44	258	302	387
Jornadas de integración por dependencias	10	10	25	102	179	281	373
Miércoles de Bienestar	3	8	29	85	164	249	410
Caminatas	4	4	19	48	178	226	446
Clases grupales (yoga, meditación, thai chi.)	4	3	21	66	156	222	449
Talleres de arte, pasatiempos y manualidades	2	5	19	69	152	221	452
Programa de incentivos	7	10	51	51	152	203	250
Día de los mejores	5	21	52	102	97	199	356
Actividades recreativas semana de receso	1	4	9	30	162	192	493
Programa de preparación para el retiro (pre pensionados)	2	5	20	74	97	171	501
Campeonatos virtuales (parchís, rummikub, ajedrez, domino, uno,)	6	5	26	59	98	157	505
Terapias de relajación para control de estrés	6	5	26	59	98	157	505
Actividades grupales (Coro, danza, teatro)	6	4	19	47	84	131	539
Programa para jóvenes	1	4	11	23	92	115	568

Fuente: Encuestas CAVILA 2021

Actividad participativa para establecer necesidades de Bienestar 2022

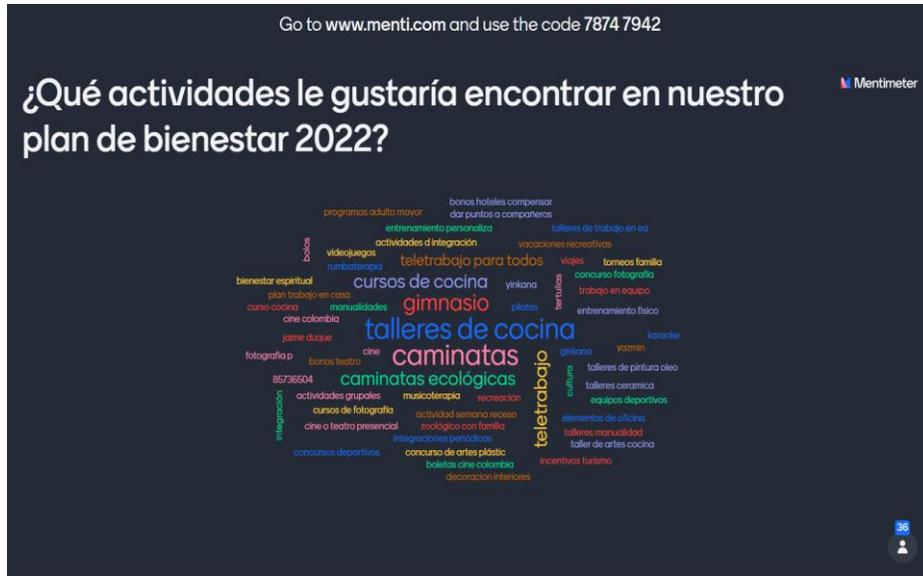
El 11 de noviembre de 2021 se realizó una actividad virtual interactiva, con la participación de 52 funcionarios de diferentes dependencias.

Las actividades que esperan encontrar en el 2022 son:

Actividad	interesados	porcentaje
Talleres de cocina	19	53%
Caminatas	17	47%
Gimnasio	16	44%
Teletrabajo	15	42%
Musicoterapia	11	31%
Manualidades	10	28%
Actividades de Bienestar	8	22%
Ginkana	6	17%
Actividades de Integración	4	11%
Actividades grupales	2	6%
total	108	300%

OTRAS ACTIVIDADES MENCIONADAS	
Talleres de fotografía	Bolos
Decoración de interiores	Video juegos
vacaciones recreativas	Cerámica, oleo
torneos familiares	zoológico
Programas adulto mayo	equipos deportivos
Bonos Cine y hoteles	

Como muestra el siguiente gráfico, las más esperadas son cocina, caminatas, gimnasio y teletrabajo

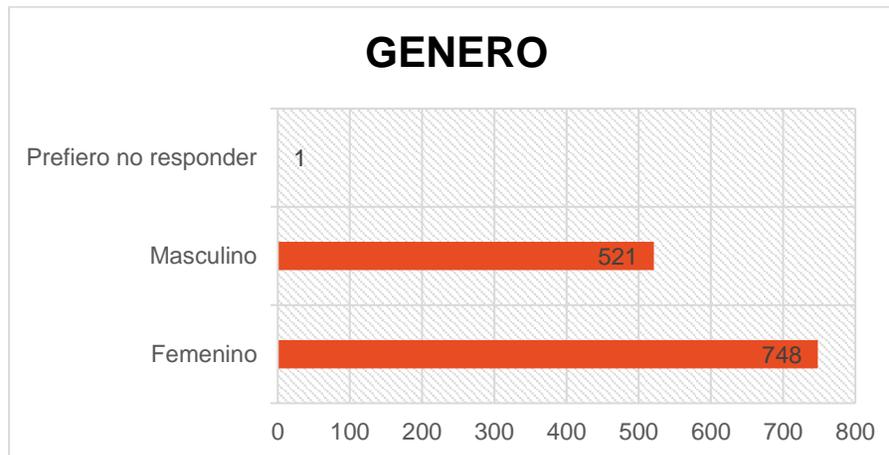


Caracterización de la población Hacendaria

De la información de los funcionarios se presentan algunos apartes relevantes para la construcción del plan de bienestar, incentivos y clima laboral.

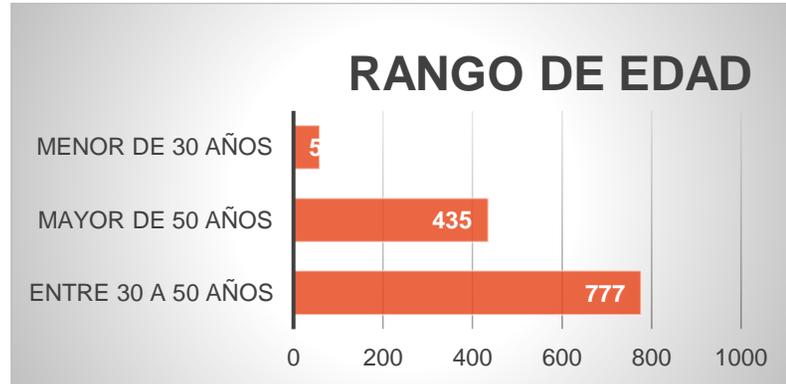
DATOS GENERALES

GENERO



Del número de servidores que diligenciaron la encuesta se puede evidenciar que la población de trabajadoras del sexo femenino es más alta que la población de trabajadores de sexo masculino.

EDAD



En la entidad, es mayor la población de edades que oscilan entre los 30 años a los 50 años, siguiendo los mayores de 50 años y finalmente encontramos los menores de 30 años, esto permite definir segmentos de actividades que respondan a gustos y necesidades por edad.

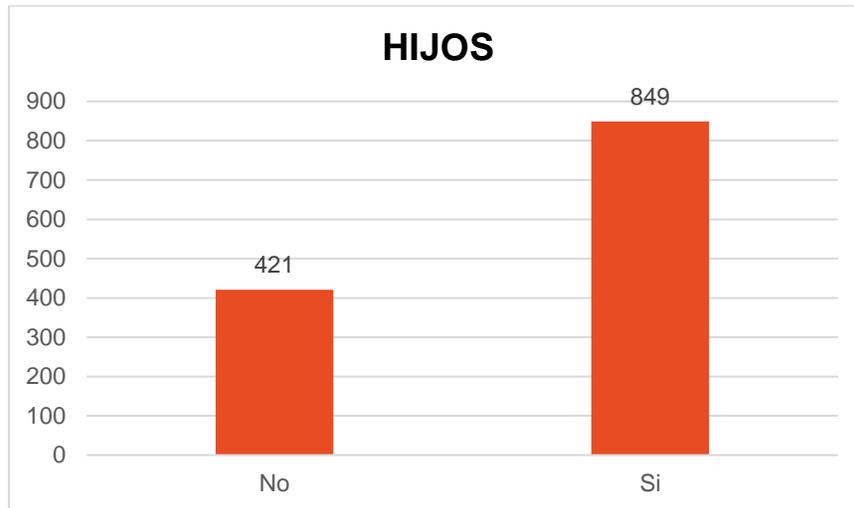
ESTADO CIVIL



De los servidores gran parte son casados, seguidos por los solteros, unión libre, separados y finalmente divorciados y los que prefirieron no responder. La mayor parte de las actividades apuntan a funcionarios de cualquier estado civil, es

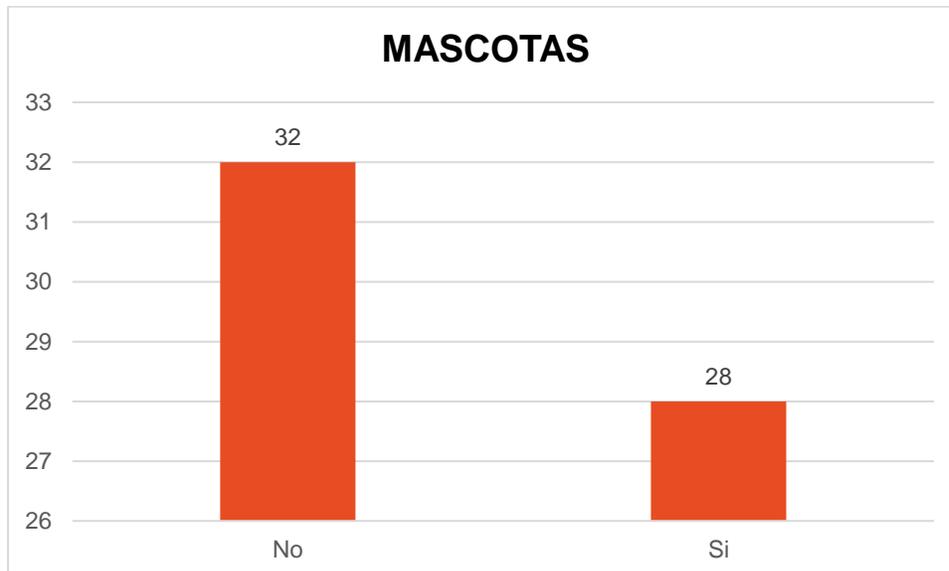
importante considerar una correlación entre las actividades predilectas, los grupos de edad y el estado civil.

HIJOS



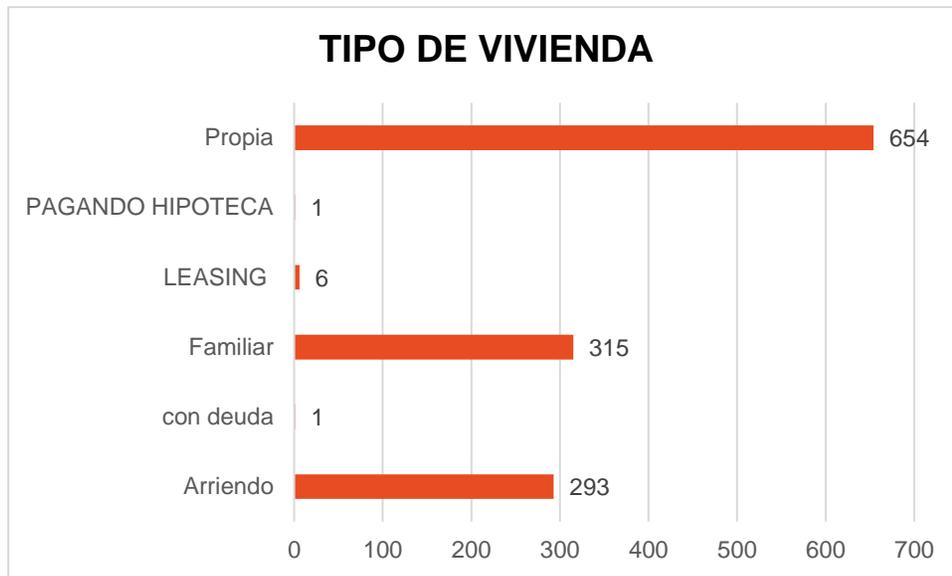
849 funcionarios tienen hijos, 421 por su parte, manifiestan no tener hijos.

MASCOTAS



De los 60 servidores que respondieron acerca de las mascotas se logra evidenciar que 28 personas manifiestan que si tienen mascota.

TIPO DE VIVIENDA



654 servidores tienen vivienda propia, seguida por 315 con vivienda familiar y vivienda en arriendo, luego vivienda con leasing y finalmente vivienda con deuda y pagando hipoteca. Este resultado hace pensar en la importancia de la divulgación de planes de vivienda que brinden opciones a quienes aún no cuentan con su vivienda propia.

OBJETIVOS

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.

Específicos:

- Incrementar la cobertura de las actividades que conforman los programas, buscando mecanismos para mantener el uso adecuado de los recursos.
- Tener una alta percepción de las actividades, con óptimas condiciones de ejecución.
- Fomentar el desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la integridad 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, Política Pública LGBTI, Programa ALDAS-Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros, brindando igualdad de oportunidades de participación en todas las actividades, respetando las condiciones y los lineamientos propios de cada uno de los programas realizados.

ALCANCE

Los planes de Bienestar, incentivos y clima laboral van orientados a los servidores y servidoras de la entidad y sus grupos familiares, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Plan de bienestar: Orientado a los funcionarios(as) de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y a su grupo familiar, conformado de acuerdo con lo establecido en según lo descrito en el parágrafo 2 del artículo 4º., de Decreto 051 de 2018.
- Plan de incentivos y estímulos. Incentivos en las categorías de evaluación del desempeño y equipos de trabajo, orientado a los servidores(as) de Carrera, Libre Nombramiento y Remoción y Gerentes Públicos, en cumplimiento del Decreto Ley 1567 de 1998. En lo relacionado con los estímulos se dirigen los planes de la entidad a los funcionarios de carrera, , libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales.
- Clima Laboral orientado a todos los servidores(as) de la entidad.

ACCIONES ESPECÍFICAS Y/O PROYECTOS O PROGRAMAS

Líneas de acción propuestas para 2022:

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 y presenciales.
- Mantener y reforzar el día de los mejores, acompañado de un programa de reconocimiento y auto reconocimiento.
- Realizar acciones de acompañamiento a las dependencias y funcionarios(a) en el regreso a la presencialidad, por medio de metodologías tanto virtuales como presenciales, procurando la participación de todos los funcionarios de la entidad.
- Realizar actividades para afianzar las competencias necesarias para trabajo en equipo, con metodologías lúdicas y experienciales. 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.
- 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.
- Encuadrar dentro de los planes las acciones propias del proyecto ALDAS (Creación de ambientes diversos, amorosos y seguros) liderado por el DASCD.
- Establecer como parte de los programas de Bienestar y Clima Laboral las acciones orientadas a garantizar la inclusión en todos los ámbitos institucionales, de acuerdo con los lineamientos de las Secretarías Distritales de mujer y género y Planeación.
- Hacer parte de los programas de Bienestar y Clima Laboral de las iniciativas necesarias para responder a lo lineamientos del FURAG, relacionados con dichos programas.

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 2022

EJE	FACTOR DE MEDICIÓN		RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	SATISFACCIÓN E INTEGRACIÓN EN EL TRABAJO	Establece los niveles de compromiso que tiene el colaborador con la misión y visión de la entidad y en el desarrollo de sus tareas y responsabilidades; realizando su trabajo de manera autónoma, manifestando orgullo por pertenecer a la entidad y superar los retos en el ejercicio de sus actividades.	- Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad.
	MOTIVACIÓN	Establece los niveles de entusiasmo que experimenta el colaborador para alcanzar una meta o proyecto, ya sea a corto, mediano o largo plazo.	- Realizar talleres para el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo. - Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
	SALARIO EMOCIONAL/BENEFICIOS ADICIONALES	beneficios sociales que crea la Entidad, a través de actividades de tipo cultural, formativo o recreativo, en los que puede participar de manera voluntaria, en algunas ocasiones de manera gratuita o a un bajo costo. En el caso de los contratistas,	- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores los beneficios ofrecidos por la entidad.
	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Establece la capacidad del colaborador para administrar su tiempo y distribuirlo de tal manera que puede desarrollar, además de su trabajo, actividades recreativas, de ocio y de descanso.	- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro. - Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
RELACIONES INTERPERSONALES	COMUNICACIÓN	Establece el nivel intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos del colaborador con quienes lo rodean y que está orientado a fortalecer los procesos de la entidad.	- Realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas. - Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.
	TRABAJO EN EQUIPO	Establece la capacidad del colaborador para interactuar positivamente con otros, aportando sus conocimientos y habilidades en beneficio de un objetivo común.	- Establecer los vínculos familiares y la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores. - Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	LIDERAZGO	Establece el nivel de conocimientos y habilidades aplicadas en el desempeño de las actividades cotidianas y la facilidad para guiar a otros hacia la consecución de un objetivo común.	- Identificar los estilos de liderazgo utilizados en la entidad. - Realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos.
	MANEJO DE CONFLICTOS	Establece la facilidad que tiene el colaborador para tratar situaciones difíciles y tomar las decisiones correctas frente a éstas.	- Promover los valores personales como eje del comportamiento a nivel laboral. - Brindar herramientas de negociación y solución de conflictos. - Generar espacios que faciliten la adaptación al cambio, la aceptación de la diferencia y la adopción de actitudes positivas.

Fuente: Recomendaciones de acuerdo con los resultados de la evaluación de clima laboral 2020 DASCD

De acuerdo con las recomendaciones generales emitidas por el DASCD, como resultado de la medición de clima laboral aplicada a las entidades del Distrito, la entidad ha venido implementando acciones para mantener la evaluación de bajo riesgo y fortalecer las variables que ofrecen oportunidades de mejora en este componente, considerado neurálgico para el logro de la ejecución de planes institucionales cuya orientación es la búsqueda de la excelencia.

Dentro del plan de fortalecimiento del Clima laboral en la entidad no se incluye el eje "propósito de vida", dado que éste ya está incluido en los planes de bienestar e incentivos

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 2022 se propone diagnosticar la cultura organizacional, con el fin de fortalecer las variables positivas.

PLAN DE BIENESTAR 2022

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 2022", las siguientes áreas y actividades:

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:

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, de acuerdo con lo establecido en Parágrafo del artículo 30 de la Ley 1857 de 2017, que se adicionó a la Ley 1361 de 2009, y el día de los mejores como parte del programa de reconocimiento.

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, dentro de los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Género 2020-2030, documento COMPES D.C. 14.

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.

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"

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 2022, por lo tanto, se mantendrán las actividades con metodología virtual hasta nueva orden.

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.

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.

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 incluyen dentro del programa actividades de integración por dependencias, que se orienten a trabajo de micro climas, donde por medio de retos que le apunten a mejorar **comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales y trabajo en equipo**, se desarrollarán las competencias requeridas en cada equipo, además de que se brindará soporte en el proceso de regreso a la presencialidad.

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 2021, el trabajo en casa hizo imprescindible incluir actividades que potenciaran 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. Este proceso continuará en 2022 de cara al regreso a la presencialidad.

Área de Protección y servicios sociales

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

Vacaciones recreativas para hijos de servidores(as) entre 3 y 14 años. En este programa los(as) hijos(as) de los(las) servidores(as) disfrutaban 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.

Para el período 2022, 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.

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 2022 con nuevos menús.

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 2022.

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.

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

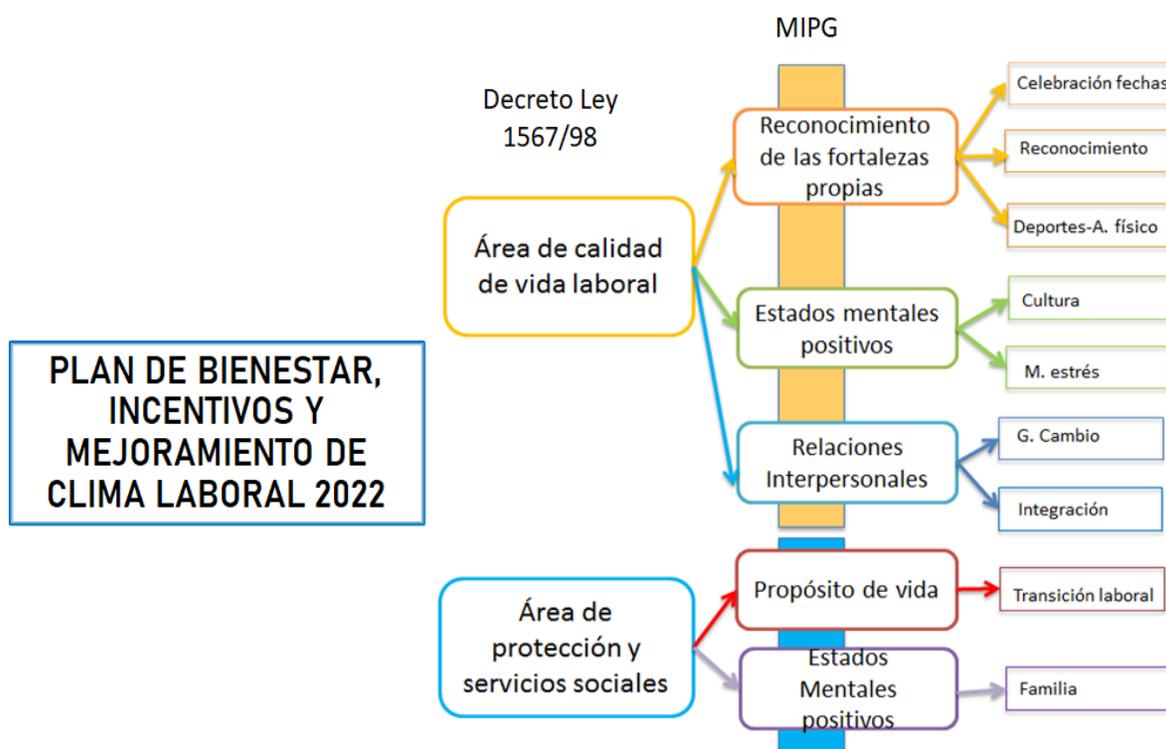
Desde esta perspectiva, las actividades toman dirección hacia el fortalecimiento del valor del individuo como parte de una familia personal y una familia laboral, debe entonces, proveerse los espacios y facilitar las herramientas para el Bien Ser y el Bien Estar de las(os) Servidoras(es) en todos los 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 de la orientación 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.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR



PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA 2022.

INCENTIVOS ORIENTADOS A RECONOCER EL DESEMPEÑO EN NIVELES DE EXCELENCIA

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:

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.

www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57 (60 1) 338 50 00 - Información: Línea 195

NIT 899.999.061-9



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.

FLEXIBILIDAD LABORAL Y OTROS ESTÍMULOS

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.

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.

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR POR EJES



Relaciones interpersonales

1. "Un café con mi equipo" Reuniones intra e interdependencias para intervenir micro climas
2. Jornada de integración
3. Día de la familia (1 actividades por año y un día libre en el semestre opuesto a la actividad)
4. Vacaciones Recreativas (dos actividades por año)
5. Sensibilización y campañas de integración y convivencia. Ambientes ALDAS, inclusión, no violencia contra la mujer.
6. Programa de Liderazgo.



Reconocimiento de las fortalezas propias

1. Actividades de reto-Fortalecimiento competencias (Comunicación, trabajo en equipo, gestión del cambio. Manejo de conflictos, autoestima, manejo del tiempo)
2. Campeonatos virtuales (Bolo, parchis, rumikub, ajedrez, dominó)
3. Acondicionamiento físico y actividades deportivas
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)

Estados mentales positivos

1. Actividades de Integración y esparcimiento
2. Acondicionamiento físico (entrenamiento personalizado, clases grupales)
3. Teatro, coro, tardes de cultura 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. Cursos de finanzas personales

Propósito de vida

1. Programa para pre pensionados
2. Transición laboral. Programa para funcionarios que se retiran por otras razones.
3. Talleres de planeación y plan de vida
4. Programa para Adolescentes
5. Programa para Familias

CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (FECHA, RESPONSABLE, METAS, RECURSO)

Enero 2022

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
Vacaciones recreativas.						
10	11	12	13	14	15	16
				Transición laboral.		
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	NOTAS				

Febrero 2022

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO	
31	1	2	3	4	5	6	
				1a. sesión Programa para pre			
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
			coro SDII	2da. sesión Programa para pre			
21	22	23	24	25	26	27	
				Pacto de integridad			
28	1	2	3	4	5	6	
7	8	NOTAS				Del 21 de febrero al 31 de marzo primera fase de clases grupales.	

Marzo 2022

LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
28	1	2	3 3a. sesión Programa para pre	4	5	6
7	8 Commemoración Día Internacional de los Derechos de las Mujeres.	9	10	11	12	13
14	15	16	17 4a. sesión Programa para pre	18 Día de San José.	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31 5a. sesión Programa para pre	1	2	3
4	5	NOTAS	Del 21 de febrero al 31 de marzo primera fase de clases grupales.			

Abril 2022

LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7 Curso inteligencia Financiera	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21 6a. sesión Programa para pre	22	23	24
25	26 Día de la abeja	27 Miércoles de Bienestar	28	29	30	1
2	3	NOTAS				

Mayo 2022

LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
25	26	27	28	29	30	1
2	3	4 Manejo de crisis	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20 Actividad de sensibilización orientada a todos los miembros de equipo	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31 Curso Plan de vida, mapa de sueños	NOTAS	Café en equipo fechas por definir			

Junio 2022

LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9 Sensibilización misión, visión, valores SDH	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28 Vacaciones recreativas junio/ Programa para adolescentes.	29	30	1	2	3
4	5	NOTAS	Café en equipo fechas por definir			

Julio 2022

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
27	28	29	30	1 Vacaciones recreativas junio/ Programa para adolescentes.	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13 Campeonatos virtuales (parchis, bolo, ajedrez)	14	15	16 Día del conductor	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
1	2	NOTAS	Café en equipo fechas por definir			

Agosto 2022

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12 Conformación equipo ALDEAS (Actividades laborales amercos, diversivo y recreativo)	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25 Actividades lúdicas para diversión de jóvenes de clubes organizacional	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4
5	6	NOTAS	Café en equipo fechas por definir			

Septiembre 2022

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17 Día de la familia segundo semestre.	18	19	20
21 Miércoles de bienestar	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	1	2
3	4	NOTAS	Café en equipo fechas por definir VIII Juegos deportivos distritales DASCD			

Octubre 2022

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
26	27	28	29	30	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9</				



Noviembre 2022

Diciembre 2022

LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO	LUNES	MARTES	MÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO	
31	1	2	3	4	5	6	28	29	30	1	2	3	4	
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	
14	15	16	17	18 Día de los mejores.	19	20	12	13	14	15	16 Jornada de Integración hacendaria	17	18	
21 Semana internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.	22	23	24	25	26	27	19	20	21 Novena de aguinaldos	22	23	24	25	
28	29	30	1	2	3	4	26	27	28	29	30	31	1	
5	6	NOTAS												
							2	3	NOTAS					

Las fechas incluidas en el calendario, pueden ser modificadas por necesidades de la administración.

INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO

- Nombre del indicador: Nivel de satisfacción de los beneficiarios del Plan de Bienestar ejecutado.
Periodicidad de cálculo e informe: Trimestral
línea de base: 96%
- Nombre del indicador: Nivel de ejecución de las actividades del Plan Cavila.
Periodicidad de cálculo e informe: Mensual
línea de base: 80%

PRESUPUESTO / PROVISIÓN DE RECURSOS

BONOS	\$ 97.209.900
BIENESTAR	\$ 1.389.587.800

www.shd.gov.co

Carrera 30 N° 25-90 Bogotá D.C. Código Postal 111311

PBX: +57 (60 1) 338 50 00 - Información: Línea 195

NIT 899.999.061-9



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE HACIENDA

SEGUIMIENTO AL PLAN

ACTIVIDADES	FECHA O PERIODO DE CORTE O SEGUIMIENTO	PORCENTAJE DE AVANCE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE	ESTADO DE LA ACCIÓN	OBSERVACIONES
<u>ACTIVIDADES PRIMER TRIMESTRE 2022</u>	<u>1 al 5 de abril</u>	<u>25%</u>	<u>Actividades ejecutadas del total programado para al año</u>		
<u>ACTIVIDADES SEGUNDO TRIMESTRE 2022</u>	<u>1 al 6 de julio</u>	<u>25%</u>	<u>Actividades ejecutadas del total programado para al año</u>		
<u>ACTIVIDADES TERCER TRIMESTRE 2022</u>	<u>3 al 6 de octubre</u>	<u>25%</u>	<u>Actividades ejecutadas del total programado para al año</u>		
<u>ACTIVIDADES CUARTO TRIMESTRE 2022</u>	<u>2 al 5 de enero</u>	<u>25%</u>	<u>Actividades ejecutadas del total programado para al año</u>		

Paola Soto Chinchilla
Directora de Gestión Corporativa

Lina Marcela Melo Rodríguez
Subdirectora del Talento Humano