

INSTITUTO DISTRITAL DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIO CLIMÁTICO
IDIGER

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2019

SUBDIRECCIÓN CORPORATIVA Y ASUNTOS DISCIPLINARIOS

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, ENERO 2019



Certificado N° CO-SC-CER453496
Certificado N° CO-SA-CER366134
Certificado N° GP-CER453497

Diseño de políticas para el proceso de Coordinación del Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y el Cambio Climático, gestión del conocimiento y análisis de los riesgos de desastres y efectos del cambio climático, gestión para el reasentamiento de la población en alto riesgo, diseño y gestión de la construcción de obras e implementación de acciones dirigidas a la mitigación de riesgos de desastres y de emergencias, promoción, educación y comunicación para la apropiación de los procesos de reducción de riesgos y adaptación al cambio climático, dirección, coordinación y desarrollo de actividades operativas e institucionales y del Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático (SDGR-CC), relacionadas con la planificación, preparación y logística para la activación de los sistemas de alerta temprana y respuesta integral de emergencias en la ciudad de Bogotá, D.C.

Tabla de Contenido

Introducción	4
1. Marco Normativo	4
2. Objetivo	5
2.1 Objetivos Específicos	5
3. Población Objetivo	5
4. Beneficiarios	6
5. Programas	7
5.1 Área de Protección y Servicios Sociales	7
5.2 Área de Calidad de Vida Laboral	7
6 Incentivos	10
7. Diagnostico	11
7.1 Encuesta Virtual	11
7.2 Encuesta De Clima Organizacional	14
7.3 Encuesta De Riesgo Psicosocial	15
7.4 Base de datos de los Funcionarios Públicos	15
7.5 Evaluación Del Plan De Bienestar 2017	17
8. Presupuesto	17
9. Obligaciones de los/las servidores/as públicos	18
10. Obligaciones del IDIGER	18



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE
Instituto Distrital de Gestión de Riesgos
y Cambio Climático

11. Ejecución y seguimiento del programa de bienestar	18
12. Medición del impacto	19
13. Plan de Trabajo	20



Certificado N° CO-SC-CER453496
Certificado N° CO-SA-CER366134
Certificado N° GP-CER453497

Diseño de políticas para el proceso de Coordinación del Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y el Cambio Climático, gestión del conocimiento y análisis de los riesgos de desastres y efectos del cambio climático, gestión para el reasentamiento de la población en alto riesgo, diseño y gestión de la construcción de obras e implementación de acciones dirigidas a la mitigación de riesgos de desastres y de emergencias, promoción, educación y comunicación para la apropiación de los procesos de reducción de riesgos y adaptación al cambio climático, dirección, coordinación y desarrollo de actividades operativas e institucionales y del Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático (SDGR-CC), relacionadas con la planificación, preparación y logística para la activación de los sistemas de alerta temprana y respuesta integral de emergencias en la ciudad de Bogotá, D.C.

Introducción

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar e Incentivos del Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad. Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios a través del Grupo de Gestión Talento Humano, realizó en el mes de enero de 2019 aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2019.

1. Marco Normativo

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Ley 909 de 2005 (artículos 69 al 85). Ley de Empleo Público, carrera Administrativa y Gerencia Pública.

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los

4

servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

2. Objetivo

El Plan de Bienestar e Incentivos de Instituto Distrital de Gestión de Riesgos y Cambio Climático – IDIGER para la vigencia 2019 propiciará las condiciones para el mejoramiento permanente de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

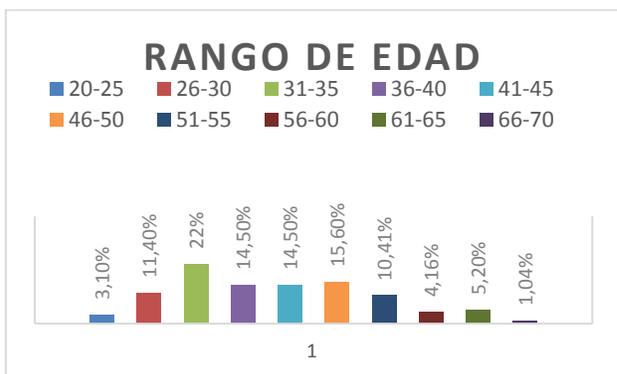
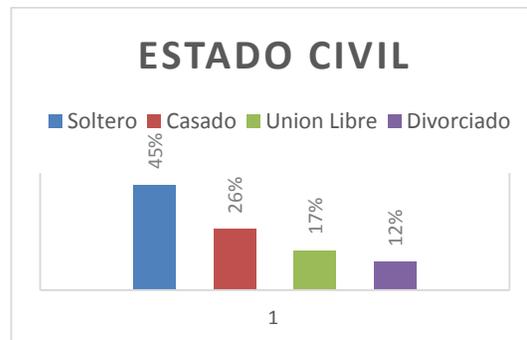
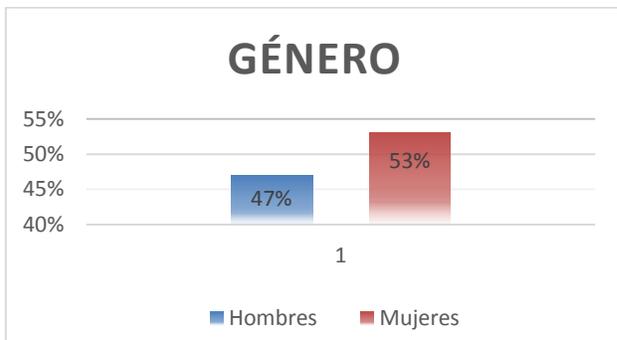
2.1 Objetivos Específicos

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.
- Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

3. Población Objetivo

La población objetivo son todos los servidores públicos del IDIGER conformada de la siguiente manera:

HOMBRES	71
MUJERES	79



4. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los funcionarios del IDIGER y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios del IDIGER de que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

5. Programas

5.1 Área de Protección y Servicios Sociales

- **Deportivos, recreativos y vacacionales:** Con estos planes se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, reducir Los niveles de estrés y ansiedad, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, creatividad y solidaridad entre los servidores, así mismo con todas y cada una de las actividades de carácter lúdico, en busca contribuir al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.
- **Artísticos y culturales:** Se requiere con estos programas generar espacios de fortalecimiento de la cultura, donde los servidores tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas.
- **Promoción de la salud y prevención de la enfermedad:** Reforzar el equilibrio tanto biológico, psicológico y social y la toma de conciencia de lo ambiental de los servidores públicos del IDIGER, proporcionando condiciones seguras.
- **Promoción de programas de vivienda:** Promover la compra de vivienda a los servidores de la entidad, con el fin de mejorar las condiciones familiares, dando respuesta a la encuesta de riesgo psicosocial, aplicada en febrero de 2016.

5.2 Área de Calidad de Vida Laboral

- **Calidad de vida laboral:** Implementar programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, con el fin de lograr el desarrollo personal, profesional y organizacional de los mismos.
- **Medición del Clima Laboral.** De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, se evaluará el clima laboral, con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención para mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral.
- **Programa de Preparación para el Retiro del Servicio** (retiro y propensión). Se identificarán los servidores públicos que se encuentran próximos a pensionarse y de



acuerdo con ello, establecer acciones encaminadas a facilitar su retiro de la entidad y asimilar la nueva situación como son talleres, seminarios o actividad lúdica.

- **Fortalecimiento de la cultura organizacional.** Con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional se efectuará la difusión y promoción de los Convenios Servimos y Cajas de Compensación Familiar, fomento del Código Único de Integridad, conmemoración del día del servidor público.
- **Adaptación al cambio organizacional.** El entorno cambia y las entidades deben ir ajustándose a nuevas reglas como la integración de esfuerzos, el beneficio compartido, el trabajo en equipo, la permanente disposición a aprender y a cambiar, las entidades con desempeños por procesos, y de puntos de gestión de control, la ruptura de barreras, la necesidad de comunicación, la autogestión y el autodesarrollo como pilares que generan cambios constantes. Por ello, se desarrollarán actividades con el fin de sensibilizar a los/las servidores/as en estos cambios organizacionales, articulados con los responsables de los procesos.
- **Salario Emocional:** Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:
 - **Acciones de reconocimiento** que sensibilicen y motiven los/las servidores/as, en fechas y ocasiones especiales, como el día de su cumpleaños, el día de su profesión, nacimientos de hijos, fallecimientos de los miembros de su grupo familiar y otras fechas especiales, mediante mensajes electrónicos.
 - **Descanso compensado.** Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017.
 - **Horarios flexibles para empleados públicos.** Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos



que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017.

- **Tiempopreciado con los bebés.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la Jornada Laboral para compartir con su hijo (a) sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante.** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes del IDIGER.
- **Tarde de Juego.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se otorgará a los/las servidores/as de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso del mes de octubre para que puedan compartir con sus hijos y afiancen los lazos familiares. Deberá ser concertado con su superior inmediato, sin que se afecte la prestación del servicio, el jefe de oficina enviará la información mediante memorando radicado a la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios.
- **Reuniones Escolares,** En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la Entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los/las servidores(as) públicos(as) que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos (as), siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante memorando radicado a la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios.



- **Jornada Opcional**, los viernes cada quince (15) días los funcionarios con inscripción previa, podrán acogerse a la jornada opcional, de 6:00 a.m. a 3:30 pm., en caso de no realizar la inscripción deberá cumplir la jornada ordinaria. (Acuerdo Laboral 2018).
- **Cumpleaños**, se otorgará medio día libre por el cumpleaños de los funcionarios, el cual podrá ser disfrutado el mismo día o en fecha diferente siempre y cuando no supere un mes.

6. Incentivos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

Los incentivos de acuerdo con la Ley 909 de 2005, son: a. Incentivos no pecunarios dirigidos al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad y b. Incentivos Pecunarios, los cuales van dirigidos a los mejores equipos de trabajo.

De acuerdo con el artículo 80 de la Ley 909 de 2005, para que un empleado participe de los incentivos institucionales deberá:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



De acuerdo con la ley, los beneficiarios son personas de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, la Entidad a la fecha, en la planta de personal no cuenta con empleados de carrera administrativa, al 31 de diciembre de 2018 se contaba con 109 personas nombradas en periodo de prueba, a partir del mes de marzo de 2019, las personas que superen el periodo de prueba, ostentarán los derechos de carrera administrativa, de acuerdo con los resultados de la evaluación del desempeño.

Por lo anterior, los funcionarios de la planta de la Entidad, no cumplirían con las condiciones para acceder a los incentivos laborales para la vigencia 2019. Sin embargo, se establecerán incentivos al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con los resultados obtenidos en los acuerdos de gestión.

Adicionalmente, y con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios, se otorgarán reconocimientos a las personas de la planta de personal que cumplan 5, 10 y 15 años de servicio en la entidad, así como a los mejores deportistas que hayan participado en los diferentes torneos en la vigencia 2019 en las diferentes categorías. Estos reconocimientos se harán en eventos públicos

Por otra parte, en cumplimiento del artículo 5 de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, se otorgará como incentivo a los funcionarios públicos medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado en bicicleta.

7. Diagnostico

Identificación de necesidades

Los criterios del área de Gestión de Talento Humano tenidos en cuenta para establecer el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2019 fueron los siguientes:

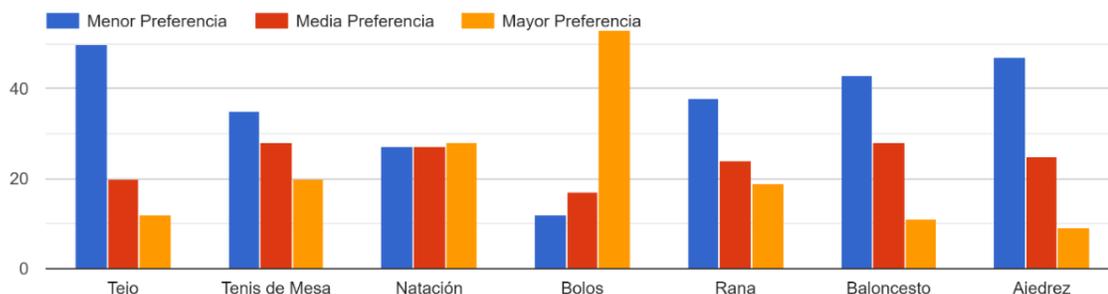
7.1 Encuesta Virtual:

Esta encuesta fue enviada a los servidores públicos mediante formulario Google en el mes de enero de 2019. Los resultados fueron los siguientes:



Actividades Deportivas

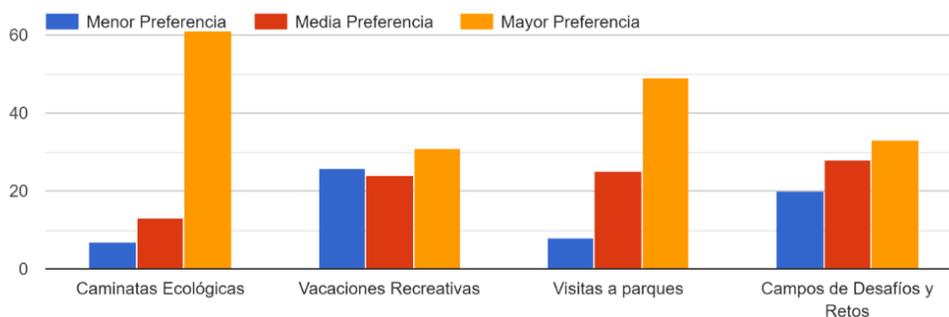
Por favor indique cual de las siguientes actividades deportivas son de su preferencia:



La actividad deportiva con mayor favorabilidad fue Bolos con un 65%, seguido por natación y rana.

Programas recreativo- vacacionales

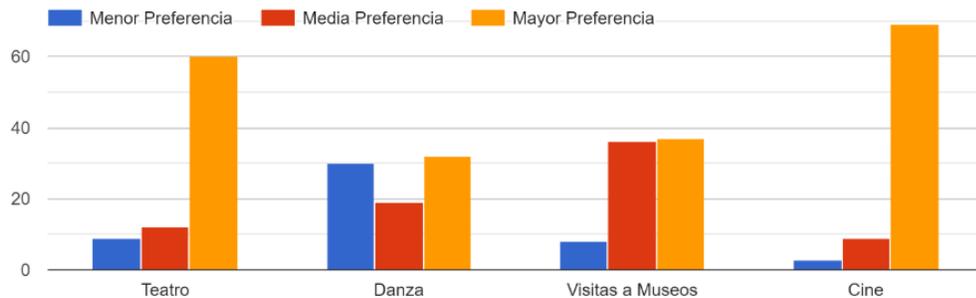
Por favor indique cual de las siguientes actividades recreativas son de su preferencia:



La actividad recreativa con mayor preferencia por parte de los funcionarios públicos del IDIGER son las caminatas ecológicas con un 75%, seguido de visitas a parques y campos de desafíos y retos.

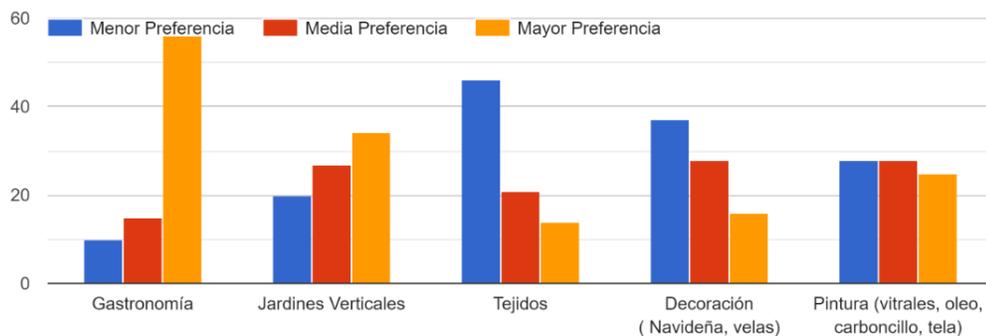
Programas Artísticos y Culturales

Por favor indique cual de las siguientes actividades culturales son de su preferencia:



Los servidores prefieren como actividad cultural principal el cine con un 85% seguido de teatro y visita a museos.

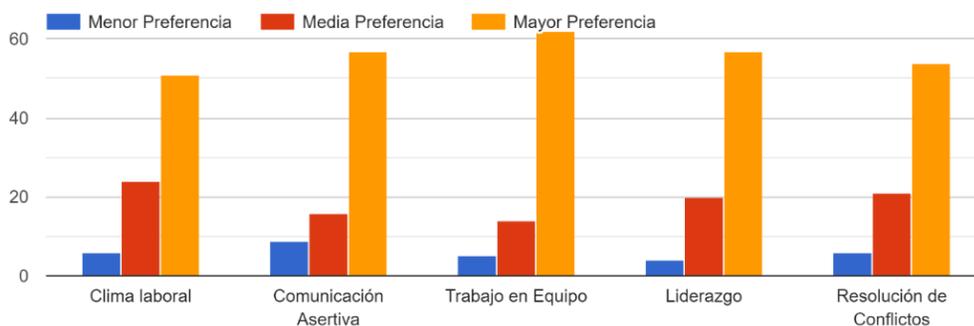
Por favor indique cual de las siguientes actividades de capacitación en artes y artesanías son de su preferencia,



En capacitación en artes y artesanías, los servidores prefieren los cursos de gastronomía con un 69% seguido de jardines verticales y pintura.

Calidad de Vida Laboral

Por favor indique cual de las siguientes actividades son de su preferencia:



En la parte de calidad de vida laboral, aunque todas las opciones obtuvieron puntuaciones altas, los servidores públicos del Idiger, prefieren que se refuerce el trabajo en equipo con el 76% seguido de liderazgo y comunicación asertiva.

Sugerencias en materia de Bienestar



- Conformar equipos deportivos que represente a la entidad en los encuentros distritales
 - Actividades con Karts
 - Nutrición sana
- La promoción y realización de actividades que promuevan el uso de la bicicleta
- Conformación de equipos culturales y deportivos.

7.2 Encuesta de Clima Organizacional

De acuerdo a la encuesta de Clima Organizacional aplicada en noviembre de 2016, la cual tiene una vigencia de 2 años permite identificar las siguientes oportunidades de mejora:

- Comunicación Asertiva, inteligencia emocional, manejo de conflictos y relaciones interpersonales, adaptación al cambio y trabajo en equipo orientado al aporte individual y al compartir información entre e inter áreas.
- Implementar un programa de orden, limpieza y aseo bajo la metodología de las 5S.
- Se debe realizar programas de comunicación organizacional interna, los cuales involucren a todos los colaboradores de la entidad, con el fin de comunicar cuales son las estrategias que se dan dentro de la misma y evitar especulaciones; gestionar espacios que permitan la participación por parte de los servidores y se valoren las opiniones y las propuestas realizadas para el mejoramiento de los procesos y las condiciones laborales así como comités de clima y convivencia o buzones de sugerencias y expresión.

Para la vigencia 2019 se va a tener en cuenta este resultado, ya que la nueva encuesta de clima organizacional se aplicará en el mes de abril.

7.3 Encuesta de Riesgo Psicosocial

- Se recomienda implementar talleres que fomenten hábitos saludables como trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, entre otros que contribuyan al mejoramiento del clima laboral y que minimicen los efectos de los factores de riesgos encontrados.
- Elaborar un programa para el manejo adecuado del estrés tomando como eje fundamental la cultura del autocuidado y el establecimiento de hábitos de vida saludable.
- Mejorar los sistemas de información y comunicación hacia la población haciendo que esta sea asertiva y efectiva.
- Generar políticas, protocolos y cambios desde la dirección de la entidad que bajen hacia las diferentes áreas que promueva el cambio administrativo positivo, la salud, el bienestar de los colaboradores, así como el mantenimiento directo del recurso humano dentro de las acciones de tipo administrativo para la prevención y control del riesgo.

En la vigencia 2019, se evaluará nuevamente el Riesgo Psicosocial, estos resultados serán insumo para el plan del próximo año.

7.4 Base de datos de los Funcionarios Públicos

La entidad realizó una actualización de datos de los funcionarios públicos por medio de la aplicación mediante formulario Google en el mes de enero de 2019, ya que desde agosto de

2018 la planta de personal cambió como resultado del concurso de méritos, convocatoria 431 de 2016.

Las preferencias deportivas de los funcionarios fueron las siguientes:

Deporte	No. Respuestas
Bolos	41
Ciclismo	31
Natación	28
Correr	21
Futbol	21
Tenis de mesa	20
Baloncesto	17
Ninguno	10
Tejo	10
Ajedrez	2
Gimnasia	2
Otros	6

Los pasatiempos preferidos por los funcionarios son los siguientes:

Pasatiempo	No. Respuestas
Caminar	59
Teatro	49
Bailar	47
Cocinar	28
Video Juegos	16
Pintura	15
Yoga	16
Jardinería	12
Escribir	10
Cine	6
Otros	7

7.5 Evaluación del Plan de Bienestar 2018

La evaluación del plan de bienestar 2018 se desarrolló por medio de los siguientes indicadores:

Indicador 1: % de Cumplimiento = $\frac{\text{Número de Actividades Ejecutadas} * 100}{\text{Número de actividades programadas}}$

% de Cumplimiento = $\frac{19 * 100}{26}$

% de Cumplimiento = 73%

Indicador 2: % de Participación = $\frac{\text{Número de servidores asistentes por evento}}{\text{Numero de servidores convocados por evento}}$

El promedio de asistencia a las actividades de bienestar durante 2018 fue del 90%, las actividades con mayor asistencia fueron el cierre de gestión, la caminata ecológica, vacaciones recreativas, día de la familia.

Indicador 3: % de Ejecución Presupuestal: $\frac{\text{Presupuesto Ejecutado} * 100}{\text{Presupuesto Asignado}}$

Indicador 3: % de Ejecución Presupuestal: $\frac{158.328.430 * 100}{171.414.000}$

Indicador 3: % de Ejecución Presupuestal: 92.3%

8 Presupuesto

Para el logro de esta iniciativa se cuenta con las siguientes herramientas con las cuales será posible la ejecución del plan:

- El rubro presupuestal para el plan de Bienestar del IDIGER por valor de Ciento Ochenta y Tres Millones Quinientos Mil Pesos (\$183.500.000), por medio de un contrato con la Caja de Compensación Familiar Compensar a la cual la entidad se encuentra afiliada; o con los proveedores que sean posibles de acuerdo a las normas externas o internas existentes.

- La participación indispensable de los Directivos del IDIGER quienes motivaran al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes fechas de la vigencia 2019.
- Para la presente vigencia se tiene proyectado continuar con las actividades conjuntas con las entidades que integran el sector ambiente (Secretaría Distrital de Ambiente, Jardín Botánico e Instituto de Protección y Bienestar Animal)

9 Obligaciones de los/las servidores/as públicos

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Subdirección Corporativa y Asuntos Disciplinarios a través del Grupo de Gestión de Talento Humano, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 734 de 2002 “Por la cual se Expide el Código Único Disciplinario”.
- Firmar actas de asistencia a las actividades o eventos.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados.

10. Obligaciones del IDIGER

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta el presupuesto disponible.
- Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los/las mejores servidores/as y los mejores equipos de trabajo de la Secretaría Jurídica Distrital.

11. Ejecución y seguimiento del programa de bienestar

Se realizará el proceso contractual para el desarrollo de las actividades, así mismo, se adelantarán alianzas estratégicas con otras entidades para la programación de actividades de bienestar social, para ello, se coordinarán las respectivas fechas a realizar para cada actividad.

Durante la ejecución de las actividades de bienestar social e incentivos, se deberán dejar los siguientes registros:

a. Registro de asistencia

Este registro debe ser diligenciado por los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad y posteriormente se tabulará para su correspondiente seguimiento y control.

b. Registro de la evaluación de la actividad

La evaluación de las actividades de bienestar se efectuará a través de encuesta en formulario Google. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará una muestra aleatoria que deberá ser representativa, igualmente se podrán dejar registros fotográficos de las actividades.

c. Registro Fotográfico

Se llevará registro fotográfico a las diferentes actividades que se desarrollen

12. Medición del Impacto

Con el fin de medir el impacto real de cada uno de los eventos del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Encuestas de Satisfacción virtuales
- Indicadores:

Indicador 1: % de Cumplimiento = $\frac{\text{Número de Actividades Ejecutadas} * 100}{\text{Número de Actividades Programadas}}$

Indicador 2: % de Participación = $\frac{\text{Número de servidores asistentes por evento} * 100}{\text{Número de Servidores convocados por evento}}$

Indicador 3: % de Ejecución Presupuestal = $\frac{\text{Presupuesto Ejecutado} * 100}{\text{Presupuesto Asignado}}$

13. Plan de Trabajo

Ver cuadro anexo

Proyecto: Marcela Parra Meneses. Contratista Gestión de Talento Humano
Revisó: Claudia Gómez Morales. Profesional Especializada Gestión de Talento Humano.
Aprobó: Mónica rubio Arenas. Subdirectora Corporativa y Asuntos Disciplinarios



Certificado N° CO-SC-CER453496
Certificado N° CO-SA-CER366134
Certificado N° GP-CER453497

Diseño de políticas para el proceso de Coordinación del Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y el Cambio Climático, gestión del conocimiento y análisis de los riesgos de desastres y efectos del cambio climático, gestión para el reasentamiento de la población en alto riesgo, diseño y gestión de la construcción de obras e implementación de acciones dirigidas a la mitigación de riesgos de desastres y de emergencias, promoción, educación y comunicación para la apropiación de los procesos de reducción de riesgos y adaptación al cambio climático, dirección, coordinación y desarrollo de actividades operativas e institucionales y del Sistema Distrital de Gestión del Riesgo y Cambio Climático (SDGR-CC), relacionadas con la planificación, preparación y logística para la activación de los sistemas de alerta temprana y respuesta integral de emergencias en la ciudad de Bogotá, D.C.