

SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE

PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS 2020

DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

BOGOTÁ, ENERO DE 2020



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivos del Plan Institucional de Estímulos
4. Diagnóstico de Necesidades
5. Población Objeto
6. Programa Institucional de Bienestar
 - 6.1. Objetivos Específicos
 - 6.2. Áreas de Intervención
 - 6.2.1. Área de Protección de Servicios Sociales
 - 6.2.1.1. Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales
 - 6.2.1.2. Actividades Artísticas y Culturales
 - 6.2.1.3. Capacitación Informal en Artes y Artesanías y Otras Modalidades
 - 6.2.1.4. Actividades Sociales
 - 6.2.1.5. Promoción y Prevención de la Salud
 - 6.2.1.6. Programa de Vivienda
 - 6.2.2. Área Calidad de Vida Laboral
 - 6.2.2.1. Programa de Prepensionados
 - 6.2.2.2. Clima Laboral
7. Programa Institucional de Incentivos
 - 7.1. Requisitos
 - 7.2. Incentivos a Reconocer
 - 7.3. Presupuesto Asignado de los Incentivos- Vigencia 2020
 - 7.4. Tipo de Incentivos vigencia 2020
 - 7.5. Reconocimiento a Funcionarios Nivel Sobresaliente
 - 7.6. Subsidio Educativo para Funcionarios
 - 7.7. Mejores Equipos de Trabajo
8. Presupuesto del Plan Institucional de Estímulos 2020

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





1. INTRODUCCION

El plan institucional de estímulos en concordancia con la normatividad establecida y con el desarrollo de las actividades planteadas, tiene como finalidad propender por crear, mantener, mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral, mitigar los riesgos psicosociales, promover el trabajo en equipo, mejorar la comunicación, así como el mejoramiento del Clima Organizacional y el mejoramiento del nivel de vida de los servidores y el de sus familias.

En este orden de ideas, y como punto de partida los insumos para determinar las actividades relevantes a desarrollarse en el presente plan fueron: Los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el diagnóstico generado a raíz de la aplicación de la encuesta a los servidores en el cual su participación fue del 63%; así como información recibida de los integrantes del Comité de Incentivos y Bienestar Laboral, el reporte de necesidades de la Subsecretaría General y de control Disciplinario, Oficina de Control Interno. Igualmente se tuvo en cuenta el diagnóstico de clima laboral y riesgo psicosocial.

Como lo estipula el decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.19.6.10 Bienestar “Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Es importante mencionar el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG que concibe al talento humano *“como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”*. De esta manera, *“el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de*

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público¹

Así mismo, el departamento Administrativo del Servicio Civil desarrolló el modelo de Gestión de la felicidad ...” *que presta un alto interés en el Ser Humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 Ejes de trabajo, aportando un esquema que permite ser adaptado a las necesidades de cada Entidad y emprender así un plan de actividades hacia la construcción de escenarios donde los servidores encuentren estados de bienestar que afiancen el Sentido de pertenencia y redunden en un mejor servicio para los ciudadanos...²*”

Por lo tanto, el programa de bienestar social se enmarca dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral, así como en el modelo de gestión de bienestar es la felicidad del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, en sus ejes: Estados Mentales positivos, Propósito de vida, conocimiento de las fortalezas propias, y relaciones Interpersonales.

¹ DAFP. Guía de estímulos para los servidores públicos. Versión 1 septiembre de 2018

² Circular 016 de 2017 - DASCD

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Estímulos de la Secretaría Distrital de Ambiente, se encuentra enmarcado dentro de la normatividad vigente para su desarrollo, esta normatividad está precedida por el Decreto Ley 1567 de 1998 “*Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del estado*”, en el cual se define la finalidad de los Programas de Bienestar Social en las Entidades, las áreas de intervención, así como el direccionamiento de los programas de Incentivos, los tipos de Incentivos y el objetivo a lograr con los mismos en los servidores públicos, estipula la obligatoriedad de las Entidades de organizar anualmente programas de Bienestar Social e Incentivos (Capítulo II artículo 19).

Sin embargo la Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, pues aborda el área de Protección y Servicios Sociales. En su preámbulo la ley dice” La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”

De la misma manera la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Litera el Parágrafo del artículo 36 : “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

En concordancia con lo anterior el Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998” el cual en su artículo 69 organiza los programas de Protección y servicios sociales y de Calidad de vida laboral en su artículo 75, resaltando la importancia de la medición de clima laboral, así mismo en sus artículos 76 y 77 explica el objeto de los Planes de Incentivos en la entidades públicas y menciona los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a establecer, de la misma manera de

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





la motivación mediante los incentivos a la conformación y proyectos laborales de los equipos de trabajo; en el cual en sus artículos 81, 82 y 83 da lineamientos para la conformación, requisitos y reglas generales para la selección de estos equipos de trabajo.

Así mismo el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su título 10 consolida el Sistema de Estímulos, y en su artículo 2.2.10.1 ratifica que los Programas de estímulos de las Entidades “deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. Así mismo corrobora lo estipulado en el Decreto 1227 de 2015 en cuanto a las áreas a intervenir en el programa de Bienestar y su alcance en las Entidades.

Por otro lado el artículo 2.2.10.8 del mismo Decreto 1083 de 2015, reitera el objeto de los Planes de incentivos, el cual debe otorgar “reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”, también se refiere al Procedimiento para acceder a los incentivos, mencionando los equipos de trabajo.

Así mismo mediante Directiva 002 del 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se establecen algunos lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.

Igualmente la ley 1857 del 26 de julio de 2017, modifica la ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes bienestar social e incentivo para los servidores públicos.

Circulares 16/2017 y 08/2018 DASCD: Mediante estas Circulares el DASCD da a conocer el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, con 4 ejes fundamentales:

- Propósito de vida
- Estados mentales positivos
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones interpersonales.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





Establece que las entidades deben alinear su programa de bienestar con el modelo, definiendo actividades en los 4 ejes, de acuerdo con las necesidades detectadas.

De esta manera se soporta el Plan Institucional de Estímulos de la Secretaría Distrital de Ambiente para la Vigencia 2020 el cual está conformado por el Programa Institucional de Bienestar y el Programa Institucional de Incentivos.

3. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

A través del diseño e implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020, propender por crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, mejorar el clima laboral y el mejoramiento de su nivel de vida de los servidores y el de sus familias .

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La Dirección de Gestión Corporativa, desde el área de Bienestar durante los meses de noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020 aplicó la encuesta de identificación de necesidades para el plan institucional de estímulos a los 133 funcionarios, con el fin de identificar las necesidades de los empleados para la vigencia 2020.

Para el diseño del Plan Institucional de Estímulos de la Secretaría Distrital de Ambiente del 2020 se tiene en cuenta:

- Los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades (Anexo No.1).
- El presupuesto establecido para la vigencia 2020.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





5. POBLACIÓN OBJETO

En la construcción del programa de Bienestar y del Programa de Incentivos 202 de la Entidad, se tuvo en cuenta además del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos, el tipo de población objeto a la cual van dirigidas las actividades de estos programas.

La encuesta se dirigió a todos los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente. El total de la Población fue de 133 funcionarios, entre ellos de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción y Provisionales.

De esta Población 84 funcionarios contestaron la encuesta, correspondiente al 63%.

La entidad cuenta con una planta de 142 cargos, de los cuales actualmente están previstos 133 vinculados en la entidad bajo las siguientes modalidades:

- **Libre Nombramiento y Remoción:** son 21 cargos bajo esta modalidad.
- **Carrera Administrativa:** 121 Cargos de los cuales: 17 se encuentran en encargo, 1 se encuentra en periodo de prueba y en sus cargos titulares 80.
- **Nombramiento Provisional:** 6 funcionarios en esta modalidad.
- **Vacante definitiva:** 11
- **Vacante temporal:** 6

Se sintetizó la información a través de gráficas que a continuación se presentan y que arrojaron las tendencias en cada uno de los subprogramas y actividades que componen el Programa de Bienestar Social, se resaltan los porcentajes más altos, que son básicamente sobre los cuales se fundamenta el conjunto de actividades que conformaran el plan.

5.1. DISTRIBUCION POR GÉNERO:

De los 133 funcionarios, se encuentran distribuidos según el género en: 76 femenino y 57 masculino.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia



MUJERES	HOMBRES
78	55

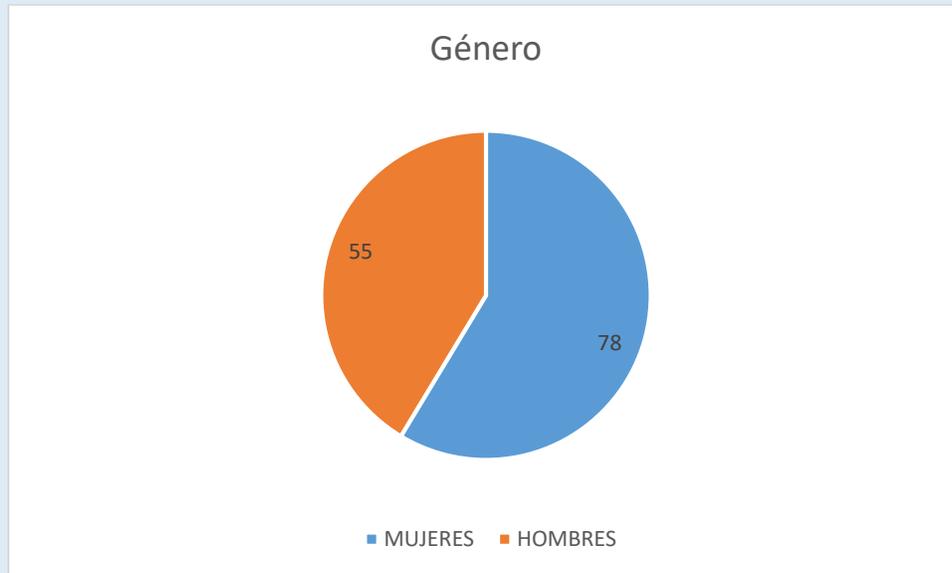


Figura 1. Distribución de la planta de la Secretaría Distrital de Ambiente por género a Enero 15 de 2020

Fuente Grupo Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa.

5.2. DISTRIBUCIÓN GRUPO ETARIO

Por otra parte es necesario identificar la distribución de planta por grupos etéreos, los cuales corresponden a:

RANGOS DE EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
20-30	6	0	6
31-40	12	6	18
41-50	17	17	34
51-60	38	27	65
61-69	5	5	10
TOTAL	78	55	133

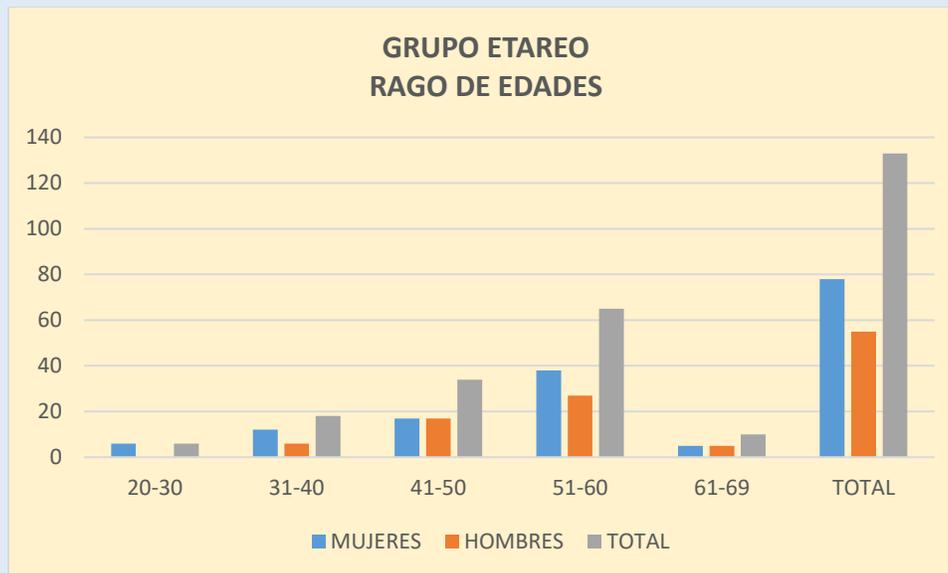


Figura 2. Distribución de la planta de la Secretaría Distrital de Ambiente por grupo etario a 15 de Enero de 2020

Fuente Grupo Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa.

5.3. DISTRIBUCIÓN DE EDAD HIJOS DE FUNCIONARIOS

Por otra parte es necesario identificar la cantidad de hijos de los funcionarios y sus edades, los cuales corresponden a:

RANGOS DE EDAD	NÚMERO DE HIJOS
0 a 5 años	7
6 a 11 años	18
12 a 17 años	28
18 años o mas	101
TOTAL HIJOS FUNCIONARIOS	154





Figura 3. Distribución edad de hijos de funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente por rangos de edad a 14 de Enero de 2020

Fuente Grupo Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa.

5.4. GRUPO PREPENSIONADOS

Entre los funcionarios que se encuentran como pre pensionados, los cuales corresponde a los que les falta menos de tres años para cumplir el rango de edad para pensionarse, esto es, 54 años para las mujeres y 59 años para los hombres; igualmente se tienen en cuenta los funcionarios que aunque tienen la edad requisito no tienen definida su jubilación. Por lo tanto, se identificaron en total (42) funcionarios, de acuerdo a la información del área de Talento Humano a corte de enero de 2020.

MUJERES PREPENSIONADAS	30	42
HOMBRES PREPENSIONADOS	12	

6. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

En la Secretaría Distrital de Ambiente, el Programa Institucional de Bienestar Social va encaminado año tras año a lograr mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, también a promover una cultura organizacional que genere sentido de pertenencia y su motivación reflejada en el servicio a los ciudadanos.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





6.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar espacios de esparcimiento, recreación, deporte e integración familiar, para los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Generar, estados mentales positivos a través de las actividades planteadas
- Desarrollar actividades que permita al pre pensionado y pensionado adaptarse a su nuevo rol de vida y construir sus proyectos a futuro.
- Proporcionar a los servidores herramientas que favorezca el mejoramiento del Clima laboral a través de las actividades que se desarrollan en el Plan de acción del Programa de Bienestar e Incentivos de acuerdo al Diagnóstico de Necesidades y como intervención producto del Diagnóstico de Clima laboral.
- Continuar identificando a través del diagnóstico de clima laboral otras variables con las que se deriven nuestras estrategias que permitan seguir mejorando como institución en su misionalidad y se refleje no solo en la vida personal, sino en el desarrollo de roles a beneficio de la ciudadanía.

6.2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social 2020 de la Secretaría Distrital de Ambiente, está enmarcado dentro de 2 grandes áreas a intervenir a través del desarrollo de actividades planteadas a partir del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos.

Estas áreas a intervenir son:

6.2.1. Área de Protección y servicios sociales

6.2.2. Área de Calidad de Vida Laboral

6.2.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Busca fortalecer y estructurar programa mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia para mejorar sus niveles de Salud, vivienda, recreación, Cultura y educación.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





“Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad” (Art. 23 decreto 1567 de 1998).

6.2.1.1. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES

Su objetivo: Estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la Cultura deportiva, recreativa y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Así mismo, propiciar la integración sana, utilización del tiempo libre de los funcionarios y sus familias a través del fortalecimiento de los valores por medio de actividades deportivas, recreativas y vacacionales.

Actividades a Desarrollar:

ACTIVIDAD
Entrenamientos Deportivos
Practica libre Gimnasio
Participación Juegos Deportivos organizados por el DASC
Torneos Deportivos Internos
Vacaciones recreativas
Celebración día de la Familia
Bonos por Navidad: para los hijos de los funcionarios en edades comprendidas entre 0 a 12 años
Caminatas Ecológicas

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





Día de Cometa en Familia

6.2.1.2. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

Se busca que los funcionarios logren disfrutar a través de actividades artísticas y culturales las diversas manifestaciones existentes como fuente de enriquecimiento y disfrute, además de reconocer y descubrir las habilidades de los funcionarios y sus hijos en competencias culturales y artísticas.

Actividad cultural : Cartelera de Cine que se encuentre en cartelera para dos personas (boletas)

Visita de los Teatros promocionando los eventos a precios asequibles a todos los funcionarios de la SDA

Visita a museos y/o recorrido histórico

6.2.1.3. CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS U OTRAS MODALIDADES

Busca estructurar programas de capacitación informal que contribuyan al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de progreso personal.

Actividades a desarrollar:

Talleres Libres: A elección del funcionario

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia



Cursos cortos en: Manualidades

6.2.1.4. ACTIVIDADES SOCIALES

Realizar actividades que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales.

Actividades a desarrollar:

Día de Cumpleaños: Se otorga 1 día de descanso al funcionario * Tarjeta de cumpleaños
Día de la Mujer: Reconocimiento a las servidoras de la SDA en conmemoración el 8 de marzo. * Tarjeta de felicitación
Día del Hombre: Reconocer el rol del hombre en la SDA * Tarjeta de felicitación
Día del Niño: Entrega de Boletas de Cine, o Bonos o realizar actividad con el apoyo de la Caja de compensación para diversión
Día de la Secretaria: Reconocimiento
Día de la Madre: Tarjeta de felicitación en su día
Día del Padre: Tarjeta de felicitación en su día

Cumpleaños de la Entidad
Jornada Semestral en la que los funcionarios puedan compartir con sus familias (ley 1361 de 2009 y art. 3 ley 1857 de 2017) : Se otorgará un día escogido por el funcionario por semestre
Día del Conductor: Se realizará Misa para los Servidores de la SDA.
Día de la Amistad en la SDA: Tarjeta de felicitación
Halloween: Obsequio dulce dulce para los hijos de los funcionarios o boletas para asistir a parque de diversiones o interactivo o bonos
Tarde de Juego: Teniendo en cuenta la Directiva 002 de 2017- conceder al Servidor permiso de 4 horas remuneradas dentro de la jornada laboral en la tarde en el mes de octubre en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar
Integración Navideña: Actividades decembrinas

6.2.1.5. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD

Proporcionar a los servidores diferentes alternativas de aprovechamiento de los servicios de seguridad social y Bienestar laboral proporcionando a los servidores hábitos de vida saludable.

Se basa en la gestión de riesgos en salud, y especialmente en su autocuidado, por esto, en los programas de Promoción y Prevención encontrará aquellas acciones y procedimientos integrales, orientados a fortalecer y desarrollar habilidades para mantener y mejorar su salud y la de su familia.

Actividades a desarrollar:

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia



Semana de la Salud: Actividades relacionadas con la salud y el bienestar

Actividad de prevención : Pautas activas o Realizar actividad de P y P apoyados con EPS, ARL, y Caja de Compensación Familiar

6.2.1.6. PROGRAMA DE VIVIENDA

Cuyo objetivo es Gestionar y Difundir la Prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios que faciliten la adquisición, créditos – para vivienda a los Servidores

PROGRAMA DE VIVIENDA	Feria de Vivienda: Asesoría para oferta de vivienda, subsidios, interés social, etc. a través de Proveedores tales como: Entidades financieras, Caja de compensación, fondos y cooperativas. Casa Ya y Susfinanzas
-----------------------------	---

6.2.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Conforme el Artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 en este componente será atendido “a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.”

Constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como en las relaciones interpersonales.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





La cual está enmarcada en los siguientes objetivos:

- Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo de los empleados, las relaciones interpersonales y la productividad en la Secretaría Distrital de Ambiente.
- Sensibilizar a los directivos y a todos los empleados sobre su compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y unas relaciones de convivencia armónica.
- Lograr la participación del empleado en el desarrollo organizacional.

6.2.2.1. PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS

Preparar a los Servidores de la SDA que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 de la ley 100 de 1993, así mismo el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75, numeral 3.

Por otra parte el objetivo de las actividades a desarrollar de este programa, van encaminadas a facilitar la adaptación y la creación de un proyecto nuevo de vida, teniendo en cuenta factores motivacionales, Formativos y normativos.

Las actividades a desarrollar son:

Actividad de Integración
Reconocimiento a pensionados: Por los años de servicio a la Entidad.
Actividad preparación - Talleres de emprendimiento y/o Preparación financiera
Capacitación/talleres o charlas: • Apoyo de fondos de pensiones con asesoría en trámites de pensión

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





6.2.2.2. CLIMA LABORAL

Continuar realizando intervención y realizar para la presente vigencia la aplicación del instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de Servicio

Por lo tanto la intervención se sigue realizando para fortalecer o mejorar los siguientes aspectos:

- Es necesario fortalecer la estrategia orientada al bienestar, reconocimiento, desarrollo y cuidado de los servidores, a su mejoramiento de calidad de vida y el de sus familias.
- La percepción que tiene que ver con la Articulación (Conexión entre las diferentes áreas) se requiere ser fortalecida con el fin de poder trabajar en entender que los resultados son consecuencia de todos.
- Uno de los principales focos a trabajar es el de liderazgo. Ellos son los que conectan las diferentes estrategias de la entidad con los equipos de trabajo.

Las siguientes son actividades a desarrollar en la vigencia son:

Cierre de gestión de la vigencia 2020, Orientada a mejorar la calidad de vida laboral y relaciones de convivencia armónica de los servidores y dar a conocer los logros de la entidad en la vigencia

Reconocimiento a funcionarios por quinquenio de Servicio en la entidad

Día del Servidor Público: Actividad Organizada por el DASCD el 1 de octubre o día designado por el DASCD

Sala Amiga de la Familia Lactante: De acuerdo con la ley 1823 de 2017, se adaptó la sala amiga para el servicio de las servidoras lactantes

Orientación Psicológica: Apoyo Psicológico a los servidores

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





7. PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, para crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

Los Incentivos que tiene la Secretaría Distrital de Ambiente dentro de su Plan Institucional de Estímulos poseen los siguientes requisitos.

7.1. REQUISITOS:

Los requisitos que se deben reunir para que los funcionarios accedan o aspiren a la postulación de alguno de los incentivos de la Entidad son:

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

7.2. INCENTIVOS A RECONOCER:

Los incentivos No pecuniarios a reconocer son:

- A los funcionarios de carrera administrativa que hayan sido elegidos como mejores servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente en cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) y como mejor funcionario de la entidad, se les entregará los siguientes incentivos:

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





- Al mejor funcionario de carrera Administrativa se le otorgará tres (3) días consecutivos remunerados dentro de la vigencia 2020. y una placa de reconocimiento.
- A los mejores funcionarios por cada nivel jerárquico, se les otorgará dos (2) días consecutivos remunerados dentro de la vigencia 2020 y una placa de reconocimiento.
- A los funcionarios de libre nombramiento y remoción se les hará un reconocimiento a la hoja de vida.
- Reconocer a los funcionarios de carrera administrativa que tengan nivel sobresaliente en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2019 - 2020, se les hará un reconocimiento a la hoja de vida.

7.3 PRESUPUESTO ASIGNADO DE LOS INCENTIVOS VIGENCIA 2020

El valor Total de los incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente, se distribuirá en las siguientes equivalencias:

TIPO DE INCENTIVO	VALOR (No pecuniario)	VALOR (pecuniario)
RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIOS DE CARRERA CON CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE	\$40.000.000	
EQUIPOS DE TRABAJO 1ER PUESTO		\$ 4.000.000
EQUIPOS DE TRABAJO 2DO PUESTO	\$ 2.000.000	
SUBSIDIOS EDUCATIVOS	\$7.000.000	
TOTAL INCENTIVOS	\$53.000.000	

Este reconocimiento se hará mediante un bono de consumo.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





7.4. TIPO DE INCENTIVOS - VIGENCIA 2020

Estos Incentivos son:

ACTIVIDAD	OBSERVACIONES
MEJOR SERVIDOR DE LA ENTIDAD Y MEJOR SERVIDOR POR NIVELES	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento a los mejores servidores según niveles: profesional, técnico y asistencial.• Reconocimiento al mejor servidor de la entidad
RECONOCIMIENTO A NIVEL SOBRESALIENTE EN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none">• Reconocimiento a los servidores con calificación sobresaliente en la Evaluación del desempeño 2019-2020.• Reconocimiento a la Hoja de Vida
SUBSIDIO EDUCATIVO	<ul style="list-style-type: none">• Se realizará una (1) convocatoria al año
EQUIPOS DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none">• Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, en el que se resalte el Impacto y la innovación

Metodología para la entrega del incentivo. La Dirección de Gestión Corporativa seleccionará a los mejores servidores de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos (profesional, técnico y asistencial) de la siguiente manera:

- A. Presentará al comité de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente los listados de: los servidores de carrera administrativa que por cada nivel jerárquico hayan obtenido el más alto puntaje en nivel sobresaliente con base en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2019-20120, y de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción de gerencia pública, de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto Nacional 1083 de 2015.
- B. Se proclamarán a los mejores funcionarios de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 30 de noviembre de 2020, en un evento público y con participación de todos los funcionarios. Todo empleado de la Secretaría Distrital de Ambiente, que

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





- alcance el nivel sobresaliente dentro de su dependencia, tendrá reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida.
- C. En caso de empate entre dos (2) o más funcionarios, sobre el puntaje obtenido para el primer puesto en la calificación definitiva resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral, correspondiente a la selección del mejor empleado de Carrera Administrativa de la entidad o a los mejores servidores públicos de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico, se dirimirá empleando el sistema de balotas como mecanismo decisorio entre todos los postulados por el nivel jerárquico para así definir el ganador.
 - D. El funcionario seleccionado, como el mejor empleado de Carrera Administrativa de la entidad, deja en vacancia el mejor funcionario del nivel jerárquico al que pertenece; por lo tanto este se suplirá automáticamente con el empleado público que tenga el mayor puntaje siguiente al del seleccionado como mejor empleado del nivel jerárquico donde se generó la vacante.
 - E. En el evento que un empleado sea seleccionado como el mejor empleado de Carrera Administrativa y mejor empleado en su nivel jerárquico, sólo podrá recibir el incentivo por mejor empleado de Carrera Administrativa
 - F. Se dejará constancia mediante acta el nombre de los funcionarios de carrera que salgan elegidos para cada nivel jerárquico, y el mejor de la entidad; la cual respaldará el acto administrativo que expida la Secretaría Distrital de Ambiente formalizando su selección y reconocimiento.

7.5. RECONOCIMIENTO FUNCIONARIOS NIVEL SOBRESALIENTE:

Reconocer a los funcionarios de carrera administrativa que tengan nivel sobresaliente en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2019 – 2020.

A los funcionarios de carrera administrativa de nivel sobresaliente, se les otorgará un incentivo por el presupuesto asignado, cuyo valor individual corresponderá al equivalente de la división del valor total del incentivo, por el número de funcionarios que tienen derecho, de manera equitativa.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





7.6. SUBSIDIO EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS.

Este subsidio permite apoyar a los funcionarios de carrera administrativa para los estudios de educación formal y no formal que cumplan con los requisitos establecidos, para el logro de los objetivos de la entidad.

7.6.1. PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL SUBSIDIO:

- Diligenciar el formulario de solicitud de subsidio y tener en cuenta en cumplimiento de los requisitos para obtener el subsidio.
- Presentar cotización de la universidad, y/o instituto informando Nombre del programa, admisión al programa, lugar, valor, fecha de iniciación y término de duración, nombre y NIT del centro educativo y plan de Estudios.
- Radicar los documentos de la solicitud y la cotización de centro educativo; dentro de las fechas previstas por la Dirección de Gestión Corporativa.
- El área de Bienestar verificará que el solicitante radicó los documentos antes mencionados y que cumple con los requisitos establecidos para poder acceder al subsidio.
- Se presentara un informe por parte del área de Bienestar al Comité de Incentivos y Bienestar Laboral de Personal, donde se refleje la verificación de los requisitos para acceder al subsidio.
- El área de Bienestar informara a los solicitantes si les fue aprobado o no el subsidio. En caso de aprobación, el beneficiario del subsidio deberá presentar el recibo de pago o factura vigente para el estudio que va a realizar.
- La Dirección de Gestión Corporativa elaborará el respectivo acto administrativo mediante el cual se reconocerá el subsidio a los beneficiarios.
- La Dirección de Gestión Corporativa trasladará todos los soportes a la Subdirección Financiera para que efectúe el respectivo pago. En el caso que el pago no alcance a salir para la fecha oportuna del recibo, el funcionario podrá realizar el pago al establecimiento y el valor del subsidio se le reembolsara a la cuenta del funcionario, quien deberá soportar el pago realizado para el estudio e institución aprobada.
- El presupuesto para el subsidio de educación para la vigencia corresponde a la suma de SIETE MILLONES PESOS (\$7.000.000) los cuales serán destinados

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





para estudios a realizar en el segundo semestre de 2020 y serán distribuidos en partes iguales a quienes presenten sus documentos y cumplan con los requisitos.

- Si el valor del estudio es menor al subsidio, la entidad solo realizará el pago por el valor del estudio presentado, el saldo que le corresponde a dicho funcionario será repartido equitativamente entre los demás funcionarios que se les aprobó el subsidio.
- Una vez presentado los documentos para una institución y estos hayan sido aprobados por el Comité de Incentivos y Bienestar Laboral, no podrá ser cambiado el plan de estudio a realizar, ni la institución.
- El funcionario se compromete que máximo un mes después de terminado el curso o semestre para el cual le fue aprobado el subsidio, presentará la certificación emitida por parte del instituto o universidad donde conste de su participación y aprobación del mismo.
- El funcionario que no realice los estudios para los cuales les fue aprobado el subsidio, deberá hacer devolución del valor del subsidio entregado.

NOTA³: Cuando la capacitación es costeadada por el funcionario en su totalidad, o recibe un apoyo educativo por parte de la respectiva entidad a través del rubro de Bienestar, para cualquier modalidad o tipo de educación o formación, podrá disponer de máximo veinte (20) horas mensuales para tal efecto, dentro de la jornada laboral. Este tiempo deberá reponerlo en un horario previamente acordado entre el servidor o servidora, el superior inmediato y con quien haga las veces de responsable del área de talento humano.

En ningún caso se podrá utilizar el tiempo de descanso del medio día para compensar, y se deberá involucrar el tiempo de desplazamiento para su reposición.

7.7. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos

³ Directiva 1 de 2011 Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.



institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

7.7.1. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Para conformar los equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo al interior de la Secretaría Distrital de Ambiente, podrán integrarse únicamente con funcionarios inscritos en carrera administrativa.
2. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
3. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) y máximo ocho (8) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.

7.7.2. REGLAS GENERALES

- La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos, la efectuará por escrito ante la Dirección de Gestión Corporativa, dentro del término que esta Dirección establezca; con la siguiente información: el nombre del proyecto, descripción sucinta del proyecto que se abordará, los resultados que se espera obtener, justificación, cronograma e integrantes que desarrollarán el proyecto.
- El proyecto no se debe estar ejecutando a la fecha de Inscripción.
- La temática de los proyectos deben ser relacionados con: la gestión ambiental, que tengan un impacto en el territorio y su comunidad o la gestión administrativa que puedan impactar en el cumplimiento de la misión, la visión institucional y el plan de acción.
- Los proyectos deben tener impacto y ser innovadores
- Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más hasta tres veces, o de lo contrario se dará por desierto el incentivo de equipo de trabajos y el valor del incentivo se dividirá en forma equitativa entre los funcionarios con nivel sobresaliente que no le hayan otorgado incentivo de mejor nivel jerárquico.
- El proyecto presentado no debe hacer parte de las acciones propias que deben adelantarse en el marco de cada una de las metas y proyectos del plan de acción.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





- Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el día 15 de octubre del año en curso, indicando en el mismo las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse en el 100%, el cual debe contener como mínimo: nombre de los integrantes del equipo, resultados alcanzados, cobertura, recursos e instrumentos utilizados y cuantificación de indicadores. La extensión total de este documento no puede exceder las 40 páginas, incluidos los anexos y un resumen que debe ser máximo de tres hojas.
- Al cierre de las inscripciones de los equipos, la Dirección de Gestión Corporativa, informará a sus integrantes sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos desde el Comité de Incentivos y Bienestar Laboral para concursar. Si solo se presenta un (1) proyecto de equipo de trabajo, de igual forma se continuará con el proceso.
- Solo se tendrán en cuenta para ser evaluados los proyectos y equipos previamente inscritos y que a la fecha límite de entrega del proyecto este haya concluido.
- Los resultados del proyecto presentado deben corresponder al inicialmente inscrito y responder a criterios de excelencia así como evidenciar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, es decir, que el alcance del proyecto se encuentre enmarcado en alguno de los ejes temáticos relacionados anteriormente.
- Todos los equipos de trabajo, que reúnan los requisitos exigidos, y hayan concluido sus trabajos previamente inscritos ante la Dirección de Gestión Corporativa, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el comité evaluador y los empleados que deseen asistir.
- El equipo de trabajo debe enviar a la Dirección de Gestión Corporativa la presentación que utilizarán en la sustentación, cinco (5) días hábiles antes de la sustentación del proyecto.
- Esta sustentación se deberá programar para la segunda quincena del mes de octubre del año en curso y a ella es obligatoria la asistencia de todos los integrantes de los equipos. Los asistentes podrán formular preguntas a cualquier integrante del equipo.
- El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





7.7.3. EQUIPO EVALUADOR

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

La Dirección de Gestión Corporativa conformará un equipo evaluador que se encargará de la evaluación y garantizará imparcialidad y conocimiento técnico, sobre los proyectos presentados por los Equipos de Trabajo inscritos y aceptados; el cual como mínimo estará conformado por el Director de Planeación y Sistemas de Información Ambiental, un delegado de la Subsecretaría General y de Control Disciplinario y personas expertas de acuerdo con los temas abordados en los proyectos que podrán o no pertenecer a la Secretaría Distrital de Ambiente, así mismo como veedor el jefe de la Oficina de Control interno; bajo ninguna circunstancia las personas que hagan parte de alguno de los equipos postulados podrán hacer parte del equipo evaluador.

7.7.4. CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE PROYECTOS

Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por la Dirección de Gestión Corporativa, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

- a) Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma.
Hace referencia a su cumplimiento, de acuerdo con lo señalado en el cronograma presentado y aprobado.
- b) Funcionamiento como equipo de trabajo.
Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto- Todos los integrantes del equipo deben participar.
- c) Eficiencia con que se haya realizado la labor.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





- Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
- d) Innovación e impacto
Hace referencia, a resolver un problema, o mejorar un proceso utilizando soluciones no convencionales con probabilidad de ser implementado en la entidad
- e) Aporte a la transformación Institucional.
Hace referencia a los aportes y problemas que resuelve o a la mejora de procesos y procedimientos.
- f) Logro de los objetivos previstos.
Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto.

7.7.5. PONDERACIÓN CRITERIOS DE VALORACIÓN

A los criterios de valoración señalados en el artículo anterior, les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE VALORACIÓN	PONDERACIÓN (Puntaje)
Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma	10
Funcionamiento como equipo de trabajo	10
Eficiencia con que se haya realizado la labor	10
Aporte a la transformación Institucional	20
Innovación e Impacto	30
Logro de los objetivos previstos	20
Puntaje Total	100

Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas y sólo obtendrán incentivo los dos (2) mejores equipos de trabajo.

Si ningún equipo de trabajo obtiene calificación definitiva de 90 o más puntos el valor del incentivo se dividirá en forma equitativa entre los funcionarios con nivel sobresaliente.

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia





Igualmente, si sólo un (1) equipo de trabajo obtiene calificación definitiva de 90 o más puntos, a este equipo se le otorgará el primer puesto y el valor del incentivo del segundo puesto se dividirá en forma equitativa entre los funcionarios con nivel sobresaliente.

Así mismo, el segundo puesto se otorgará al equipo de trabajo con calificación definitiva inmediatamente inferior al obtenido por el equipo que ocupó el primer lugar.

7.7.6. SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS

- Dentro de los primeros quince (15) días del mes de noviembre del año en curso, el equipo evaluador seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 90 puntos, es decir, que alcancen el nivel de excelencia; en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por el equipo evaluador. La divulgación será efectuada por la Dirección de Gestión Corporativa.
- En caso de presentarse empate en el primer lugar, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración del informe final, denominado “Innovación e Impacto”; de persistir el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate.
- Los representantes de cada equipo procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el incentivo establecido para el primer lugar al equipo que saque la balota con el número mayor, resultado que se entiende aceptado de antemano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna. El premio establecido para el segundo lugar se le asignará al equipo que saque la balota con el número de balota inmediatamente menor al que se otorgó al primer Lugar.

Se proclamarán a los mejores equipos de trabajo de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 30 de noviembre de 2020

Secretaría Distrital de Ambiente
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia



7.8. INCENTIVO PARA FUNCIONARIOS DE LA SDA QUE SON USUARIOS DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE HACIA SU TRABAJO

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1811 de Octubre de 2016 “*Por la cual se otorgan Incentivos para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional y se modifica El Código Nacional De Tránsito*”,

Por lo tanto los funcionarios que se transporten de esta manera recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta⁴,

En este mismo sentido, se seguirá haciendo el reconocimiento del "Compromiso con la Red de Movilidad Sostenible y el Fomento de la Bicicleta", mediante los mecanismos de comunicación interna a través del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) de la Entidad.

8. PRESUPUESTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS 2020

PROGRAMAS	AREAS	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.	\$ 81.043.000
		ARTÍSTICOS Y CULTURALES	
		CAPACITACIÓN INFORMAL	
		PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	
		ACTIVIDADES SOCIALES	
		PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	

⁴ Artículo 5, Ley 1811 de 2016

	CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROGRAMA DE PREPENSIONADOS		
		CLIMA LABORAL		
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS	RECONOCIMIENTO FUNCIONARIOS NIVEL SOBRESALIENTE Y EXCELENCIA	\$ 40.000.000		
	SUBSIDIO EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS		\$ 7.000.000	
	MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO Primer puesto 4'000.000 seundo Puesto \$ 2'000.000		\$ 6.000.000	
			TOTAL INCENTIVOS	\$ 53.000.000
TOTAL PRESUPUESTO VIGENCIA 2020	\$134'043.000			