



JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

2021-2023

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
JOSÉ CELESTINO MUTIS

Secretaría General y de Control
Disciplinario
Talento Humano

EQUIPO DIRECTIVO

Martha Liliana Perdomo Ramírez
Directora

Orlando Rodríguez Carvajal
Secretario General y de Control Disciplinario

Claudia Alexandra Pinzón Osorio
Subdirectora Científica

Germán Darío Álvarez Lucero
Subdirector Técnico Operativo

Nubia Esperanza Sánchez Corredor
Subdirectora Educativa y Cultural

Segundo Octavio Naranjo Velasco
Jefe de Arborización

Pedro Pablo Salguero Lizarazo
Jefe de Control Interno (E)

Aura Elvira Gómez Martínez
Jefe Oficina Asesora Jurídica

José Alberto Amaya González
Jefe Oficina Asesora de Planeación

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACION	4
3. OBJETIVOS	5
3.1. OBJETIVO GENERAL	5
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3.2.1. BIENESTAR	6
3.2.2. ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	6
4. ALCANCE Y POLITICA DE OPERACIÓN	6
5. MARCO CONCEPTUAL	7
6. MARCO LEGAL	10
AÑO	10
NORMA	10
ALCANCE	10
7. RESPONSABLE	13
8. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN.....	13
8.1. PLAN DE BIENESTAR.....	13
8.1.1. Dimensión personal y de salud.....	13
8.1.2. Dimensión pareja- familia	14
8.1.3. Dimensión social de funcionario	15
8.1.4. Clima organizacional	16
8.2. SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	18
8.2.1. ESTIMULO EDUCATIVO	18
8.2.2. ESTIMULO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL.....	18
8.2.3. INCENTIVOS.....	18
9. METODOLOGÍA	19
Instrumentos de Recolección de Datos.....	19
10. BENEFICIARIOS.....	32
11. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	33
ABREVIATURAS.....	34
TABLA DE GRÁFICOS	35

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con los lineamientos establecidos para las instituciones del sector público, el Programa de Bienestar Social e Incentivos del Jardín Botánico de Bogotá “José Celestino Mutis” busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, con el fin de favorecer el desarrollo integral, mejorar la calidad de vida y el de sus familias mediante el diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud enfocadas a optimizar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

De acuerdo con la normatividad vigente, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. En este sentido, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Jardín Botánico de Bogotá “José Celestino Mutis” se organiza y canaliza a través del Grupo de Talento Humano, previa la realización del diagnóstico expresado por los colaboradores de la entidad, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los mismos, que de acuerdo con los resultados de la fase diagnóstica será implementado mediante el Plan de Bienestar para la vigencia 2021-2023.

2. JUSTIFICACION

Conociendo la importancia del Talento Humano en la Entidad, es determinante la intervención en procesos de mejoramiento humano y su valioso aporte para tomar conciencia de las necesidades, buscando que esta sea una tarea constante, orientada al desarrollo de acciones de mejoramiento laboral y personal de sus colaboradores.

En ese orden de ideas, el Jardín Botánico contribuye al óptimo desarrollo de la eficiencia y calidad en los servicios, sin embargo, para mantener este proceso de optimización desde el interior de la entidad; sin lugar a duda es necesario que exista satisfacción a nivel general, con la realización del trabajo obteniendo excelentes resultados.

Con la certeza que, con personas motivadas y felices en sus puestos de trabajo y en el desarrollo de sus funciones, con unas relaciones interpersonales internas adecuadas, sustentadas en los valores y principios institucionales de la Entidad, en general, con todos aquellos aspectos que involucran al ser humano, se elaboró el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, toma como fuentes de entrada: el diagnóstico de necesidades obtenidos mediante la aplicación de encuesta virtual y el resultado del diagnóstico de la medición del Clima Organizacional, aplicado a través del DASCD.

El documento que se presenta a continuación contiene diferentes aspectos tanto de tipo normativo como líneas de política y las acciones orientadas hacia los tópicos principales: el primero, el servidor público y su grupo familiar y el segundo, la vida laboral del personal.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Favorecer las condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, a través de programas que fomenten el sentido de pertenencia, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional mediante acciones y actividades que consideren las diferentes dimensiones del individuo y fomenten la identificación con la entidad y sus objetivos.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.2.1. BIENESTAR

- Aportar al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los servidores en las dimensiones personales, familiares y de salud mental y física.
- Generar situaciones en el ámbito laboral que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la institución.
- Estimular en todas las dependencias y en todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, individual y colectivo, generando un óptimo ambiente laboral.
- Desarrollar acciones tendientes al fortalecimiento de los valores organizacionales que contribuyan a una cultura de servicio y calidad en la gestión institucional de conformidad con el Plan Estratégico de Talento Humano.

3.2.2. ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- Desarrollar el Programa de Incentivos Institucionales con el fin de resaltar y reconocer el desempeño laboral de los servidores, así como los trabajos realizados por equipos, propiciando espacios de investigación en la entidad.

4. ALCANCE Y POLITICA DE OPERACIÓN

El Plan de bienestar social e incentivos esta direccionado a contribuir en el fortalecimiento del bienestar laboral de sus servidores a través de las diferentes acciones que contribuyen en el crecimiento personal e integración, con el fin de favorecer la calidad de vida para la vigencia 2021/2023.

Para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, la Secretaría General y de Control Disciplinario de la entidad elaborará anualmente un Cronograma de actividades el cual será dado a conocer a la Comisión de Personal.

Así mismo, realizará un seguimiento trimestral y elaborará el respectivo informe de avance.

El Secretario General y de Control Disciplinario, programará los recursos para la ejecución del plan anual que deberá ser presentado en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia siguiente.

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar, Social e Incentivos se construye con un enfoque desde diferentes competencias que estimulan el bienestar de los funcionarios, con el interés de fortalecer la organización para facilitar el logro de los procesos y los resultados.

El marco conceptual se enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Plan Distrital de Desarrollo 2020 – 2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI. Que se logra mediante procesos de formación, y capacitación, como también de bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Distrito con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el desempeño, garantizando la actualización de conocimientos, el desarrollo de destrezas y actitudes para el mejoramiento continuo de sus competencias, de tal manera que le permita responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

LA FELICIDAD EN EL TRABAJO

En seguimiento de las orientaciones expedidas por el DASCD en su Circular 004 de enero 22 de 2021:

“Plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales que se enmarca en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 se constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional y eficacia del accionar de sus entidades y organismos distritales en torno a la garantía de los derechos de la ciudadanía, también, expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital (Documento Conpes 007 de 2019)”.

Para lograrlo, se hace necesario una articulación eficiente del conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos que permita:

- a) Atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas para realizar las tareas requeridas, y
- b) operar sobre la motivación de las personas y grupos de trabajo promoviendo un desempeño de excelencia y el compromiso con el servicio público.

En atención a lo ya citado, la administración pública busca consolidar un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral soportado en el propuesto por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, contenido en 4 ejes de trabajo, como se evidencia en el gráfico

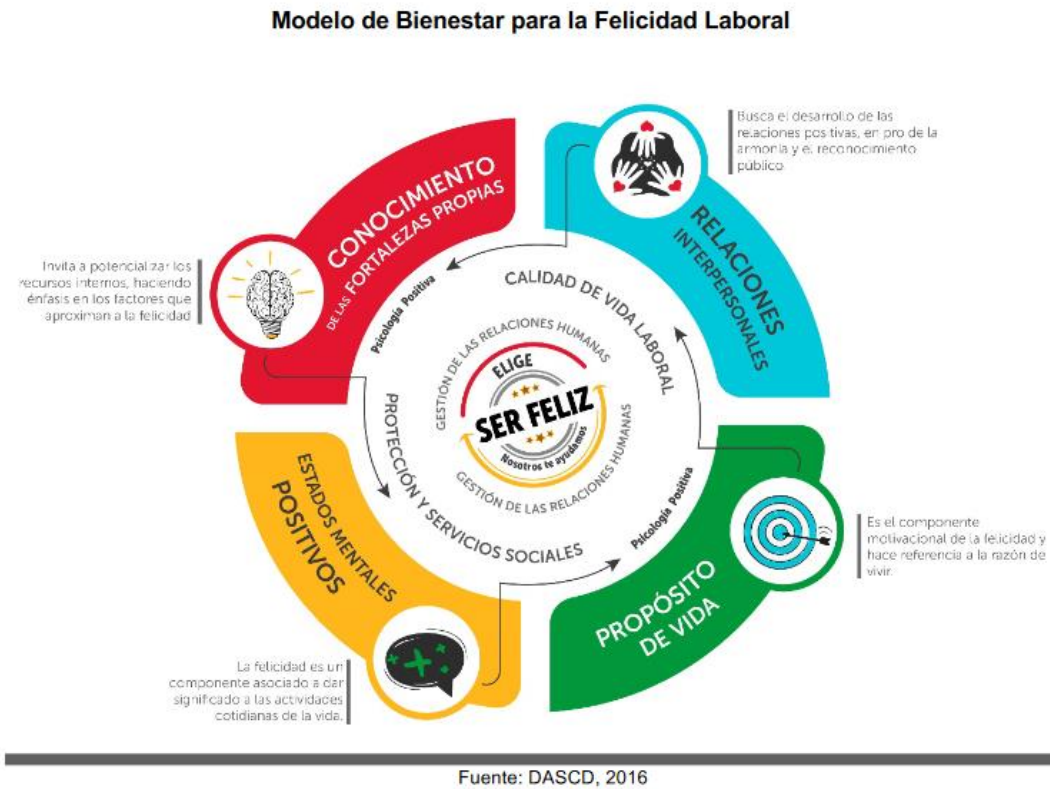


Ilustración 1 Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral

- Conocimiento de las fortalezas propias.

Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos

de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

- Estados mentales positivos.

Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente en Servicio Civil ha realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.

- Propósito de vida.

Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

- Relaciones interpersonales.

Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Como se contempla en la misma Circular, la ejecución desde estos ejes, nos acercan a las denominadas “Organizaciones Saludables”, en las cuales se impulsan elementos motivadores que aumentan la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas, a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva. Elementos que además encuentran absoluta concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas.

El Jardín Botánico de Bogotá, no solo recoge el planteamiento del DASCD sino también la propuesta de Ignacio Fernández, quien en su libro sobre la **felicidad organizacional**, la define como “*la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir al desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable*”. “*La organización coordina recursos y gestión para*

hacer una oferta de valor para los trabajadores que balancee la salud financiera de la compañía y el bienestar psicosocial de los trabajadores”.

Desde este enfoque, se podría acudir a las ventajas descritas por, en cuanto a invertir en la felicidad en el trabajo:

<u>Aumenta la productividad:</u>	<u>31 a 40%.</u>
<u>Incrementa la excelencia operacional:</u>	<u>30 a 45%.</u>
<u>Mejora la calidad de servicio a los usuarios:</u>	<u>15 a 25%.</u>
<u>Mejora el valor accionario y la rentabilidad:</u>	<u>15 a 28%.</u>
<u>Reduce el ausentismo:</u>	<u>43 a 51%.</u>
<u>Disminuye la accidentabilidad:</u>	<u>48 a 50%.</u>
<u>Reduce la rotación:</u>	<u>33 a 58%.</u>
<u>Incrementa el compromiso de los colaboradores:</u>	<u>30 a 55%.</u>
<u>Mejora el clima laboral:</u>	<u>55 a 90%.</u>
<u>Aumenta confianza en jefaturas y compañeros de trabajo:</u>	<u>40 a 55%.</u>

6. ¹MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar e Incentivos del Jardín Botánico de Bogotá “José Celestino Mutis” se enmarca en la siguiente normatividad:

Tabla 1 NORMATIVIDAD

AÑO	NORMA	ALCANCE
1988	Ley 489	El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida
1991	Constitución Política de Colombia	Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
1998	Decreto Ley 1567	Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, así como sus componentes enfocados desde políticas públicas, planes y disposiciones legales,

¹ Citado por Mac Lead y Clarke (2011), Gallup Stock of Global Workforce (2014), Estudio Mundial de Capital Humano BCG (2014), Acosta et al (2014), Salanova et al (2012,2014), Anchor (2011), Marks (2015)

		definiendo tanto el Bienestar Social Laboral como los programas que deben organizarse a partir de las iniciativas propias de los servidores públicos, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, así como el de su familia
2004	Ley 909	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
2005	Decreto 1227	2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
2011	Circular 12	Propende por otorgar con cargo al presupuesto un bono navideño para los hijos de los servidores menores de 13 años.
2014	Circular 002	Promueve la inclusión de hijos e hijas mayores de 18 años que se encuentran en condición de discapacidad y que dependen económicamente de sus padres, para el otorgamiento de bonos navideños.
2015	Decreto 1083	(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.
2016	Resolución interna 097 de abril 20	Se autoriza apoyo para cubrir Plan voluntario de salud para los servidores públicos de la entidad
2017	Decreto 1499	Modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
2017	Ley 1857 del 26 de julio	Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.
	Resolución 384 de 21 agosto de 2019	Se establecen las fechas para la celebración del día de la familia en JBB. 15 de mayo 15 de octubre de cada año
2017	Circular 016	Mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar de las entidades distritales.

2017	Resolución 155 de 16 de junio de 2017	Se promueve la felicidad como parte del Plan de desarrollo, en marco de Calidad de vida laboral.
2018	Circular 008	Mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece los lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar de las entidades distritales.
2018	Resolución 2423	Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.
2018	Decreto 394 de 22 marzo 2018	Tarde de juegos se une con día de la familia
2019	Circular 003	Mediante la cual el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital establece el Plan de Bienestar Distrital 2019.
2019	Resolución interna 598 de 27 de diciembre	Beneficio Sindical JBB (1 día de descanso por cada 5 años de servicio)
2019	Resolución interna 446 de 8 de octubre	Se autoriza el apoyo para cubrir póliza exequial para los servidores públicos de la entidad
2020	Circular externa 019 de mayo 27	Plan Distrital de Bienestar 2020 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de Bienestar de las Entidades Distritales
2020	Resolución interna 100 de mayo 4	Por la cual se establece el procedimiento para acceder a los beneficios del plan institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e incentivos en el componente de Educación Formal para los servidores públicos de la Entidad Auxilios educativos
2020	Resolución interna 110 de mayo 18	Se corrige el artículo 8 de la resolución 100 de 2020
2021	Circular 004 de enero 22	Plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.

Elaborado por: GTH JBB- 2021

7. RESPONSABLE

La Secretaría General del Jardín Botánico será la responsable de la formulación, ejecución y Evaluación de las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

8. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

8.1. PLAN DE BIENESTAR

De acuerdo con los resultados de la identificación de las necesidades e intereses de los colaboradores de la entidad, y a partir del propósito general y finalidades descritos anteriormente, se determinó las actividades y grupos de beneficiarios con criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional; así mismo se ha clasificado de tal manera que permita identificar y clasificar fácilmente la destinación de recursos públicos en desarrollo de cada uno de los ítems propuestos.

El plan de Bienestar está enmarcado en el fortalecimiento de las dimensiones del servidor público, con el fin de permitirle desarrollar calidad de vida en el marco organizacional y se desarrollarán en las siguientes dimensiones:

8.1.1. Dimensión personal y de salud

Por personal e individual podemos considerar todo el conjunto de características de una persona en particular, que engloba actitudes, rasgos físicos, emociones, sentimientos, historia de vida, formación y trayectoria, etc.

Cada persona habitante de este mundo es única e irreplicable, no hay dos personas exactamente iguales, aunque algunas de sus características o factores de los que nombramos antes puedan coincidir o en todo caso, parecerse. Ese conjunto de elementos nos permite:

- a) otorgarnos identidad,
- b) diferenciarnos del resto de las personas y
- c) estimular el interés por el aprendizaje y la productividad.

En esta dimensión nos centraremos en el fortalecimiento de la competencia comportamental y/o actitudinal, a través de metodologías, que permitirán movilizar los factores personales de los funcionarios, dentro de los cuales se encuentra entre otros el Plan complementario de salud ² dirigido a servidores de carrera administrativa o un miembro de grupo familiar en un monto equivalente al 50% del valor Plan seleccionado por el servidor público.

8.1.2. Dimensión pareja- familia

En la pareja, como en la familia, se busca el bienestar familiar y el reconocimiento grupal.

Para cada persona la vivencia del amor es una experiencia única y personal. El amor es una fuerza vital que mueve al individuo y a las sociedades. El primer amor es el de los padres; por él nos sentimos valorados y nos posibilita crecer y comunicarnos. Luego en cada etapa de nuestras vidas buscamos el reconocimiento y afianzamos nuestra autoestima a través de las personas a quienes amamos, ya sean familiares, amigos o pareja.

Esta dimensión estará centrada en el fortalecimiento de la competencia comportamental y/o actitudinal, a través de promover espacios que permitirán fortalecer las relaciones de las parejas y de familia como factor protector de la salud mental de los funcionarios y relaciones armónicas de pareja; por lo tanto, se incluye:

- ✓ El beneficio voluntario de la Póliza exequial.³ dirigida a servidores públicos vinculados en carrera administrativa, correspondiente al 100 % del valor del plan básico exequial.
- ✓ El desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad generando actividades de integración en la fecha específica en cada semestre ⁴ incluyendo la tarde de juegos dispuesta en el Decreto 394 de marzo de 2018.

² Resolución interna 097 de abril 20 de 2016

³ Resolución interna 446 de 2019

⁴ Resolución interna 384 de 21 agosto de 2019

- ✓ Los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, para establecerla al interior de la entidad.

Adicionalmente en esta dimensión se realizará acompañamiento: relacionado con la situación laboral del funcionario, como por ejemplo pre pensionados, en donde se busca orientar y asesorar a los servidores próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia. Para ello se tomará como referente las disposiciones que sobre el particular expida el Departamento Administrativo del Servicio Civil en su programa amplio y el pertinente a la institución en la dimensión más cercana y personalizada.

8.1.3. Dimensión social de funcionario

La dimensión social, se refiere a la habilidad de relacionarse con otras personas. Enfatiza en la diversidad, de los aspectos que permiten a la persona interactuar con otras, para lo que es esencial la existencia de otros con conciencia de sí mismos, el lenguaje y la intención de comunicar, en el entendido que todos sentimos la necesidad de relacionarnos y convivir con los demás. El hombre, es por naturaleza, un ser social, solo en casos excepcionales se aísla y vive en la soledad.

En el contexto de la nueva realidad y en la interacción con otros, la persona puede diferenciarse de los demás y reconocer sus similitudes con ellos. Obtiene así, entre otros, sentido de su cuerpo y de sí misma como algo que permanece, aunque esté en cambio continuo; o la creencia en la propia valía. La persona se vincula con otras mediante el intercambio continuo de acciones, lo que implica el desempeño de roles y el ajuste del comportamiento. Ello incluye el desarrollo de procesos de apoyo y ayuda mutua, de tipo presencial y virtual.

En consecuencia, en el presente Plan facilitara a través de acciones de gestión, el reconocimiento de la Oferta Institucional presencial y virtual según las condiciones lo permitan y a la que puedan acceder los funcionarios de la Entidad, en espacios alrededor del Deporte, Cultura, Arte, Danza, Salud Física, Salud Mental, y Disfrute de Planes y programas de promoción de la Felicidad contemplados en el Acuerdo 645 de 9 de junio 2016 del Concejo de Bogotá e implementados en la entidad mediante Resolución interna 155 del 16 de junio de 2017.

8.1.4. Clima organizacional

Es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la entidad de ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

El conocimiento del Clima Organizacional al interior de la entidad proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los colaboradores, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

La importancia de esta información nos muestra que el Clima Organizacional influye en el comportamiento evidenciado en los colaboradores a través de sus percepciones, las cuales crean un filtro de la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional en la entidad.

Dentro de las recomendaciones específicas, producto de la aplicación de la medición del clima organizacional, liderado por parte del DASCD, se tienen:

Estados mentales positivos

- ✓ Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad
- ✓ Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad
- ✓ Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- ✓ Generar espacios para incentivarlas ideas creativas e innovadores que impacten positivamente a la comunidad

Propósito de vida

- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de aprender algo nuevo todos los días o ampliar conocimientos ya adquiridos.
- ✓ Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- ✓ Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal
- ✓ Sensibilizar sobre la importancia de crear un vínculo emocional con la entidad
- ✓ Realizar talleres de inteligencia emocional

Relaciones interpersonales

- ✓ Realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas
- ✓ Realizar talleres de redacción
- ✓ Crear centros de lectura que afiancen la capacidad de comprensión de textos
- ✓ Medir el nivel de coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace
- ✓ Realizar talleres de integración y manejo de relaciones
- ✓ Identificar los canales de comunicación utilizados para realizar los ajustes necesarios.

Conocimiento de las fortalezas propias

- ✓ Identificar los estilos de liderazgo utilizados en la entidad
- ✓ Realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos.
- ✓ Realizar talleres de integración y manejo de relaciones
- ✓ Promover los valores personales como eje del comportamiento a nivel laboral
- ✓ Realizar talleres sobre toma de decisiones, análisis de información y autocontrol
- ✓ Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.

8.2. SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Sistema de Estímulos e incentivos, estará conformado por los siguientes programas orientados a incrementar los niveles de competitividad institucional y de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos.

8.2.1. ESTIMULO EDUCATIVO

Está dirigido a la financiación de la educación formal de los servidores públicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos para su otorgamiento; a excepción de aquellos vinculados con nombramiento provisional o temporal, dado el carácter de su relación laboral.⁵

8.2.2. ESTIMULO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL.

Otorgar el Beneficio sindical reconocido mediante Resolución 598 de 27 de diciembre de 2019, a quienes se hagan acreedores y programar su disfrute como lo contemple la norma.

8.2.3. INCENTIVOS

El programa de Incentivos está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral reconociendo:

- ✓ Niveles de excelencia laboral, que Incluye los incentivos no pecuarios y que corresponden a las evaluaciones de desempeño individual superiores a 90%
- ✓ Equipos de trabajo, se reconoce a los servidores que participen en el desarrollo de un proyecto direccionado a la misionalidad de la entidad.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salarial y prestacional de los empleados.

⁵ Resoluciones internas 100 y 110 de 2020

9. METODOLOGÍA

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La planta de personal del Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis tiene una población objetivo con las siguientes características:

Tabla 2 CARACTERIZACION DE LA POBLACION

Nivel jerárquico		Edad	Tipo de Vinculación		Género		
	No.		Nombre	Cantidad	Otro	Mujeres	Hombres
Directivo	7	Entre 42 64	Libre N. R.	11		3	4
Asesor	2	Entre 44 56	Carrera	35		1	1
Profesional	14	Entre 34 61	Provisional	5	0	7	4
Técnico	4	Entre 45 58	Periodo de prueba	1	0	2	2
Asistencial	30	Entre 32 69	Vacantes	5	0	5	23
TOTAL	57			57		18	34

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

Instrumentos de Recolección de Datos

Teniendo en cuenta el espacio y condición de virtualidad como resultado de las medidas preventivas, resultado del COVID 19, la entidad determino como instrumento de recolección de datos, encuestas prediseñadas por Talento Humano y validadas (en el sistema de validación de pares expertos) en sesión de los profesionales del área; para ser posteriormente emitidas utilizando la herramienta FORMS.

Se aplicó la encuesta virtual de necesidades de bienestar y vida saludable, validada, utilizando la herramienta de “Forms”, el instrumento para la recolección de datos utilizado es programado mediante la herramienta de software señalada, cuyos resultados son de relevancia para la elaboración del plan de Bienestar.

Los ítems de la encuesta se orientaron a los aspectos de Bienestar personal, familiar y de pareja; en relación con aspectos de salud integral (física y emocional).

De igual manera y contando con el diagnóstico de Clima Organizacional realizado por DASC en 2020, se determina el alcance del programa de Bienestar teniendo clara la caracterización.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

La aplicación del instrumento para la recolección de datos permite establecer un número total de necesidades de bienestar manifestadas por los colaboradores de la Entidad. Con base en estas, se agrupan de acuerdo con las dimensiones ya especificadas.

Lo anterior permite dar prioridad a las actividades y programas que tengan mayor impacto en los servidores públicos del Jardín Botánico de Bogotá y que a su vez innoven escenarios y proyectos en pro del desarrollo del bienestar social, ambiental, emocional y laboral del individuo y la Entidad.

Con el instrumento aplicado a los colaboradores del Jardín Botánico se tienen en cuenta los siguientes resultados:

Tabla 3 BIENESTAR PERSONAL

Describa cuál de las siguientes es BIENESTAR PERSONAL	Funcionario	Contratista	
Autocontrol - Manejo de las Emociones	15	45	Se infiere que Bienestar Personal está centrado en el autocontrol de todos los aspectos que generan equilibrio para lograr realizar el proyecto de vida desde lo emocional, financiero y de relación positiva
Proyecto de Vida personal	22	44	
Manejo de Finanzas Personales	11	17	
Paciencia	5	14	
Escucha Activa	2	17	
OTRAS			
Familia, fortaleza espiritual, actitud y pensamientos positivos, descanso reparador, buena alimentación y ejercicio	1		
Estar bien de salud física y mental, estar en paz, tener un buen ambiente laboral y personal. Ante todo, para mi bienestar es ser feliz.	1		
paseos, caminatas, reuniones, fiestas, viajes, turismo, agasajos, conmemoraciones.	1		
Manejo del tiempo		1	
tiempo para leer y desarrollar proyectos personales		1	
Tener buena salud		1	

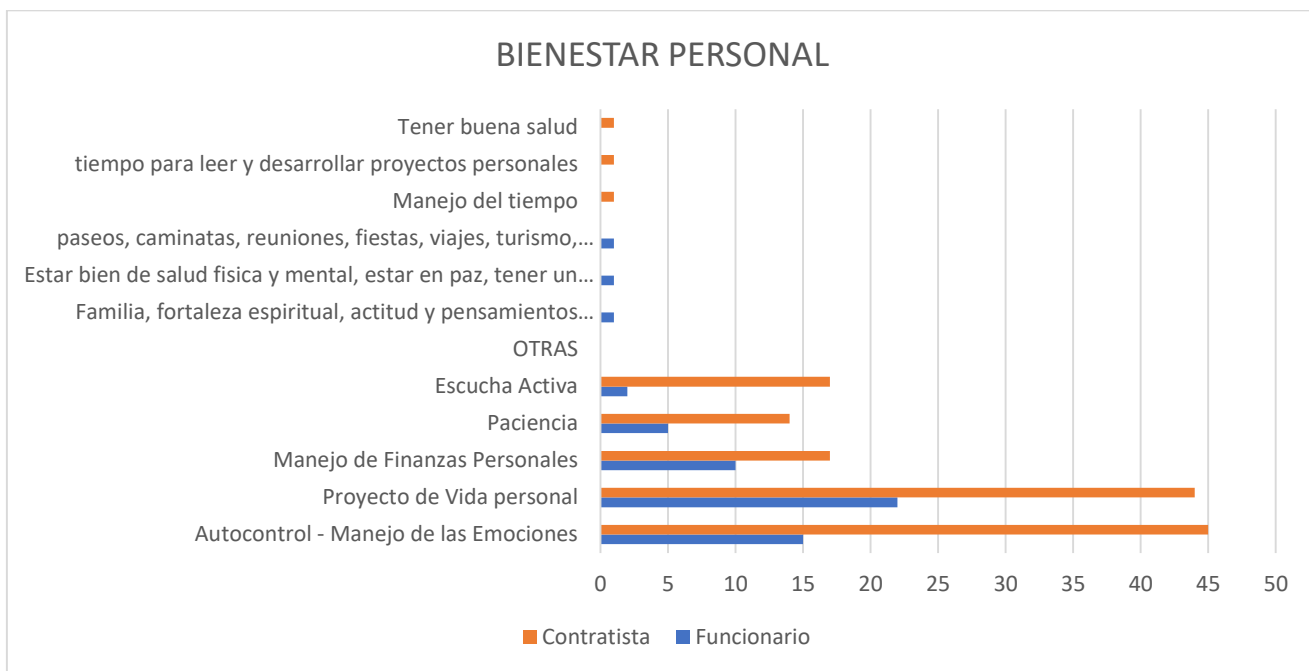


Ilustración 2 BIENESTAR PERSONAL- Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 4 BIENESTAR DE PAREJA

Cuál de las siguientes es para usted BIENESTAR DE PAREJA	Funcionario	Contratista	
Sexualidad en la pareja- Por ciclo vital;	4	16	Bienestar en el proyecto de vida en pareja se enfoca en el abordaje del manejo de los conflictos y el logro del crecimiento de la pareja, complementando con actividades extralaborales y acompañamiento si fuere necesario.
Crecimiento personal a través del otro	12	30	
Proyecto de Vida en pareja.	17	53	
Maternidad y paternidad	2	8	
Manejo de Conflictos de pareja	12	28	
OTRAS			
Tiempo de calidad-Son las actividades en las que se comparte con la pareja, por ejemplo: viajes, turismo ecológico.	2	2	
Ser feliz y hacer feliz a la otra persona.	1		
Ser razonables con las diferencias		1	
Acompañamiento constante		1	
Comprensión		1	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

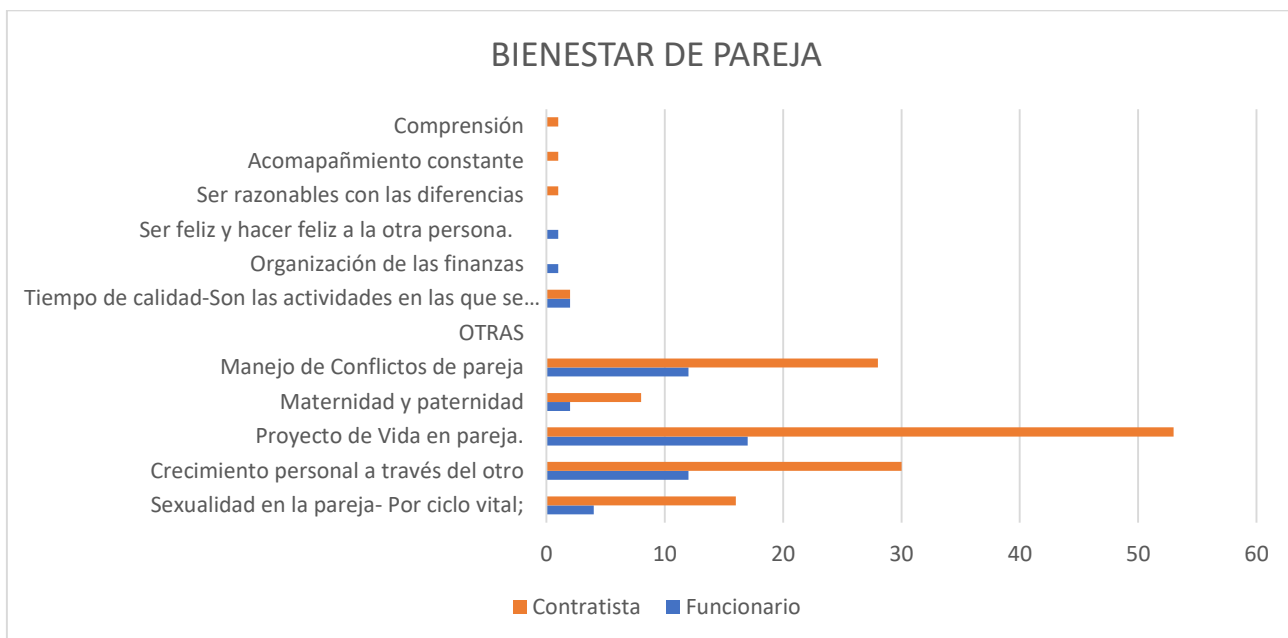


Ilustración 3 BIENESTAR DE PAREJA- Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 5 BIENESTAR FAMILIAR

Cuál de las siguientes es para usted BIENESTAR FAMILIAR	Funcionario	Contratista	
Convivencia familiar	16	60	El concepto de bienestar familiar se centra en el abordaje de la convivencia y las relaciones con los hijos en cada una de las etapas de sus ciclos vitales con problemática específica de prevención. Generación de pautas y hábitos de convivencia armónica
Relación con los hijos en cada una de sus etapas.	12	45	
Orientación vocacional de los hijos.	12	9	
Cultura del ahorro	7	15	
Prevención de Consumo de Drogas	9	6	
OTRAS			
Realizar actividades en familia, encuentros deportivos, realizar actividades de recreación y cultura en compañía de la familia, salidas a lugares turísticos, caminatas ecológicas, terapias de bosque.	2	2	
Distribución de labores		1	
Que todos los de mi familia estemos bien tanto de salud, como emocionalmente.	1		
salud, educación, estabilidad laboral, estabilidad emocional	2	1	
Manejo de situaciones difíciles		1	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

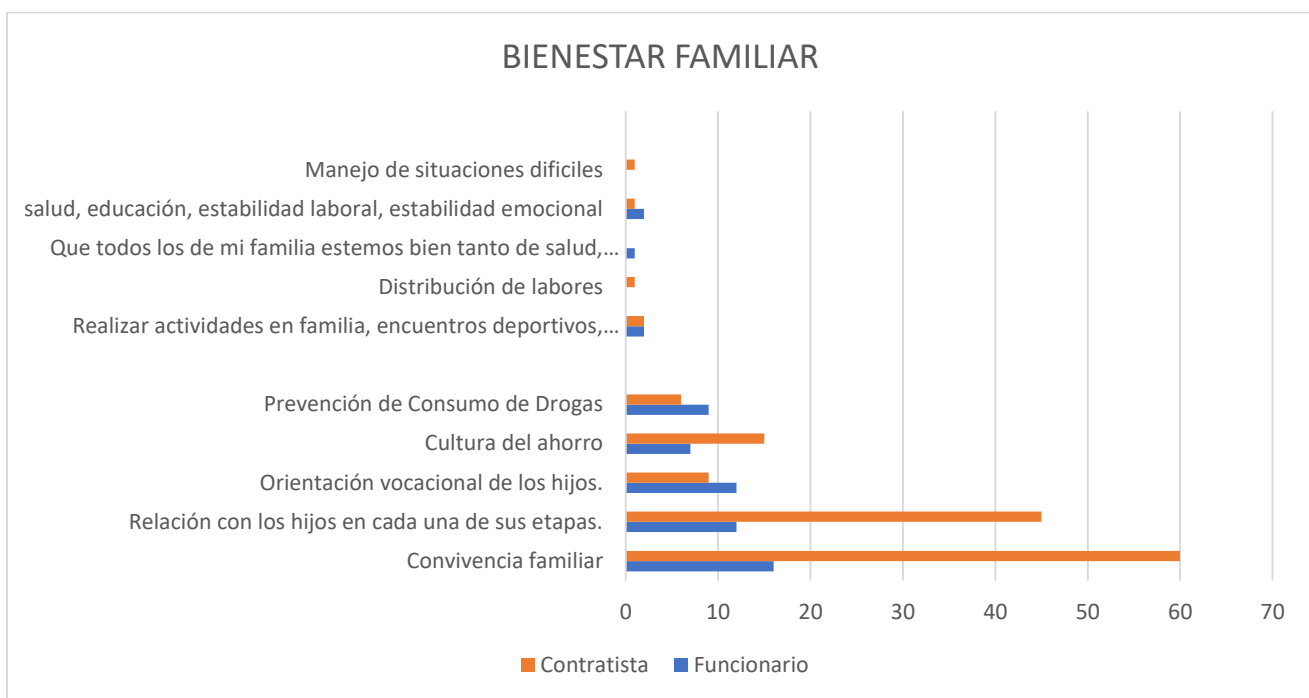


Ilustración 4 BIENESTAR FAMILIAR Fuente: Encuesta “Forms” bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 6 BIENESTAR EN SALUD

Cuál de las siguientes es para usted BIENESTAR EN SALUD	Funcionario	Contratista	
Estilos Saludables de Vida.	18	41	Bienestar en salud es entendido como mantener un <i>estilo de vida saludable</i> tanto en nutrición y alimentación como estrategias de prevención y manejo de enfermedades crónicas. lo anterior complementado con soporte complementario en planes de salud y ejercicio físico.
Manejo de situaciones psicológicas.	7	20	
Mantenimiento del entorno saludable	7	26	
Nutrición y alimentación.	11	33	
Prevención de: Enfermedades Crónicas.	9	9	
OTRAS			
Cumplimiento por parte de la Entidad en pagos de los planes de salud	1		
Seguimiento especializado	1		
Salud mental y emocional	1		
Ejercicio		1	

Fuente: Encuesta “Forms” bienestar SGCD- GTH- 2021

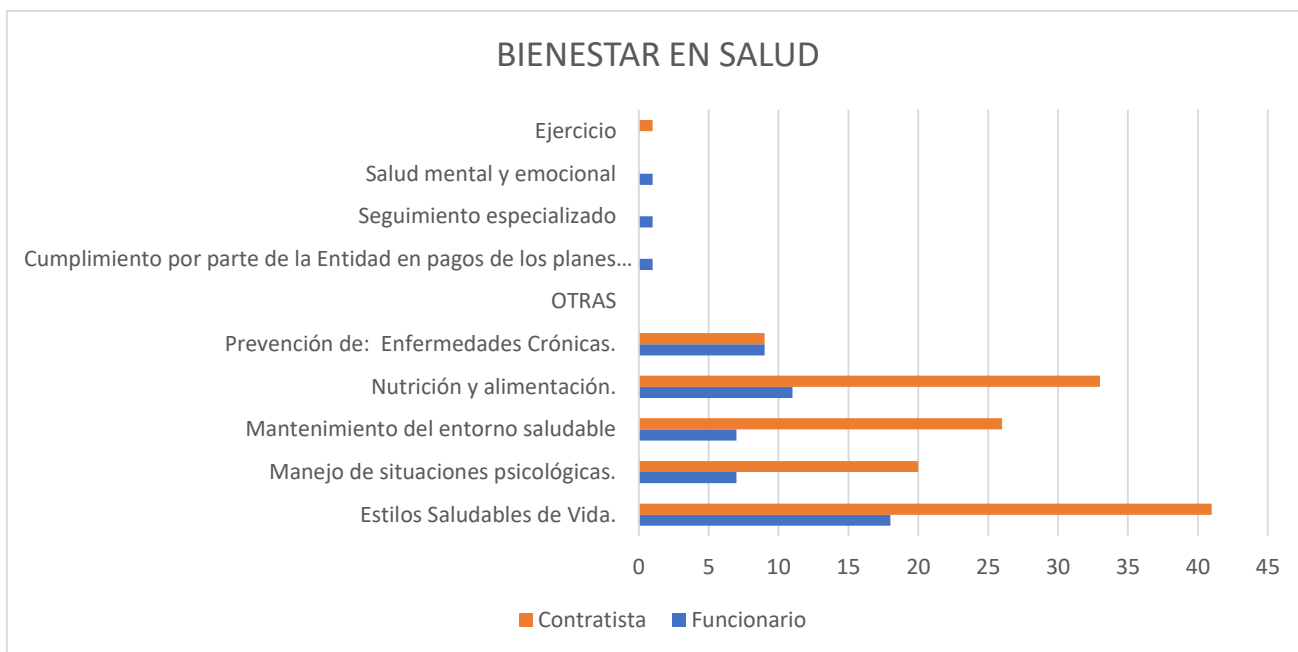


Ilustración 5 BIENESTAR EN SALUD- Fuente: Encuesta “Forms” bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 7 BIENESTAR FISICA

Cuál de las siguientes es para usted BIENESTAR FISICA	Funcionario	Contratista	
Ejercicios	18	44	Bienestar físico, realización de ejercicio y actividades deportivas
Expresión Corporal	8	23	
Manejo de la respiración	8	21	
Yoga	14	11	
Deportivas relacionadas con el estado físico y de salud de los participantes	14	25	
OTRAS			
Actividad que me genera bienestar físico es el TAICHI.	2	1	
Seguimiento con deportó logo	1		
BIODANZA	1		
Caminatas	1	2	

Fuente: Encuesta “Forms” bienestar SGCD- GTH- 2021

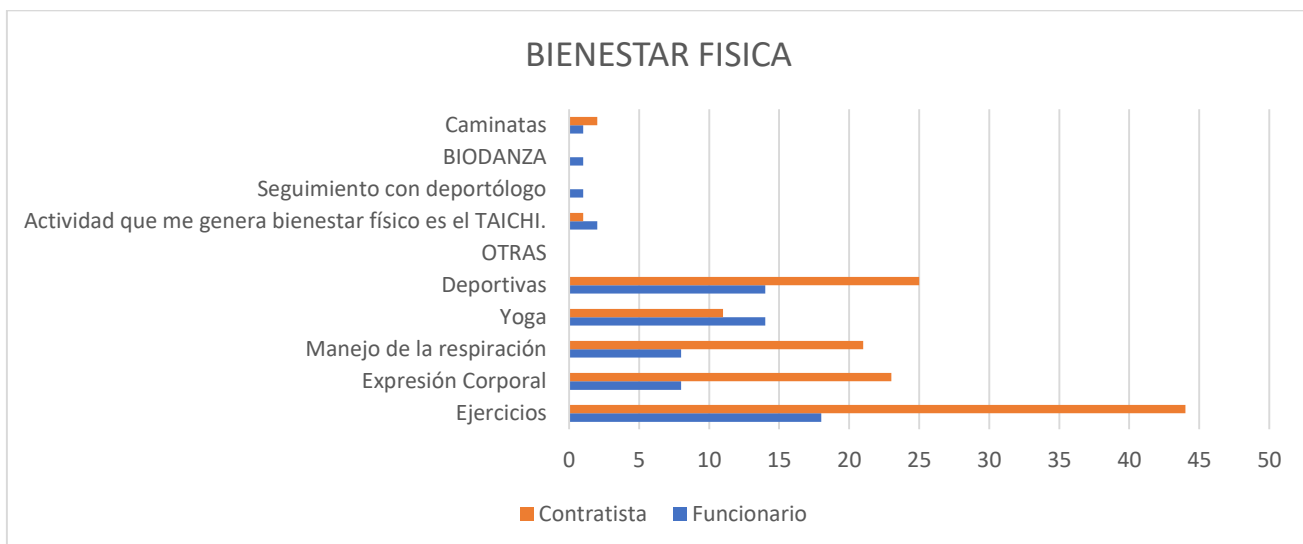


Ilustración 6 BIENESTAR FISICA- Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 8 BIENESTAR FISICA

Cuál de las siguientes es para usted BIENESTAR CULTURAL	Funcionario	Contratista	
Teatro	18	33	Las actividades que son reconocidas como parte del Bienestar cultural, principalmente son el teatro, la música y la danza, seguidos por artesanías y artes manuales en sus preferencias
Danzas	11	32	
Música	17	35	
Artesanías	9	21	
Manualidades	9	13	
OTRAS			
el cine, conciertos, lectura	1	4	
Recuperación de la palabra, dialogo ancestrales		1	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

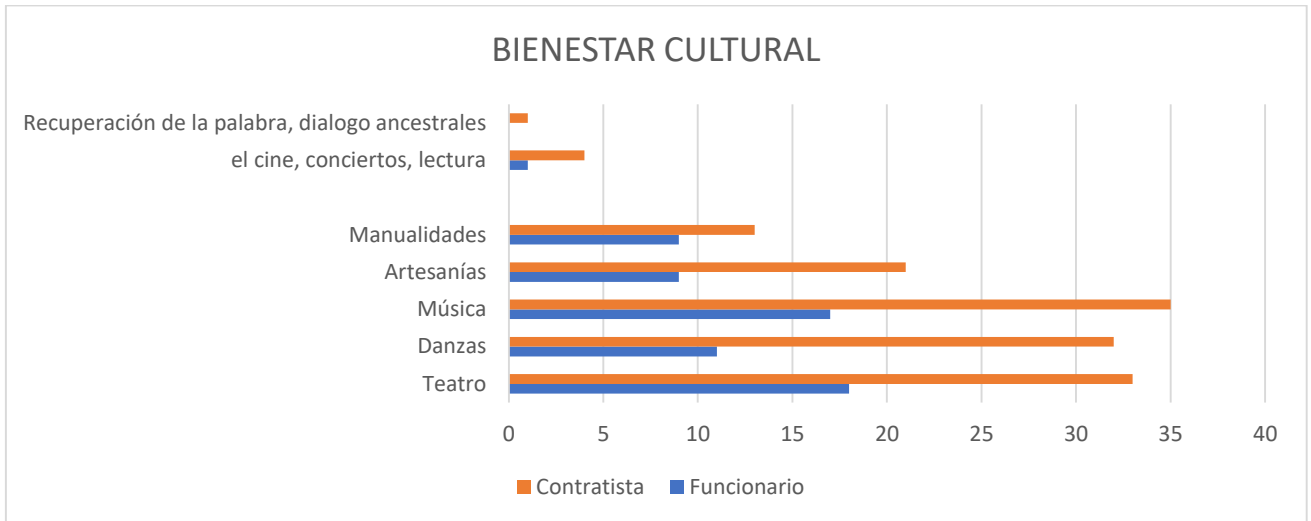


Ilustración 7 BIENESTAR CULTURAL

Ilustración 8 Gráfica tabulación de encuesta

La encuesta cuenta con preguntas abiertas con el propósito de ampliar la participación de los colaboradores en cuanto a la proposición de iniciativas. El análisis de estas se da a través de la siguiente matriz de convergencias y divergencias, en donde en su mayoría complementan las preguntas cerradas relacionadas anteriormente.

Tabla 9 BIENESTAR PERSONAL-2

BIENESTAR PERSONAL (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Estimular al trabajador por logros en la entidad	Mejorar los entornos de trabajo con más espacio y Mejorar la infraestructura
Manejo del tiempo libre	Un lugar para hacer ejercicio
Cultura física y fortalecimiento corporal.	Salidas ecológicas y de integración
Talleres de comunicación asertiva	
Capacitación e incentivos	
Actividades lúdicas	
Actividades de relajación	
BIENESTAR PERSONAL (CONTRATISTAS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Seguridad y estabilidad laboral	Autocontrol

Proyección a futuro	Manejo del estrés
Manejo del tiempo, Tiempos flexibles	Desarrollo de actividades artísticas
Manejo de relaciones interpersonales	Empatía
Salud mental, actividad física	Primeros auxilios
Crecimiento profesional y personal	
Alimentación saludable	
Es un estado de satisfacción personal que se encuentran considerados como es el caso de la salud y la alegría de vivir en armonía con uno mismo	
Levantarse, agradecer por el nuevo día, regalarse unos momentos de respiración consiente, organizar el día e iniciarlo con toda la actitud.	
Talleres de autoconocimiento y autoevaluación	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 10 BIENESTAR DE PAREJA-2

BIENESTAR DE PAREJA (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Cultura familiar	Permitir actividades conjuntas de recreación
Actividades de escucha y comunicación	Excursiones a lugares turísticos, salidas y caminatas
Proyecto de vida en pareja.	Cenas en pareja
Sana convivencia	Resolución de conflictos
Manejo de proyecto de vida	Mejoramiento de la convivencia en el hogar
Diálogo en pareja	
BIENESTAR DE PAREJA (CONTRATISTAS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Actividades que fortalezcan la comunicación asertiva, diálogo, escucha	Beneficios financieros
Tiempo de calidad en pareja	Manejo adecuado de las finanzas
Resolución de conflictos	Charlas, talleres, capacitaciones
Respeto por las diferencias	Sexualidad
Caminar de la mano	Actividades lúdicas dentro del jardín
Proyecto de vida en pareja.	
Crecimiento personal y laboral juntos	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

TABLA 11. BIENESTAR FAMILIAR-2

BIENESTAR DE FAMILIAR (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Diálogo asertivo y vocacional con los hijos	Permitir actividades conjuntas de recreación-salidas recreativas
Salidas ecológicas	Aprovechamiento de los sitios de descanso de la caja de compensación en familia.
Comunicación	Convivencia con uso de tecnología en marco de la pandemia
Convivencia familiar	
BIENESTAR DE FAMILIA (CONTRATISTAS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Actividades lúdicas en familia	Herramientas Informáticas para el hogar
Manejo de conflictos-comunicación asertiva	Convivencia armónica en pandemia
Manejo de emociones	Terapia de pareja
Respeto, convivencia, comprensión	
unión e integración familiar	
Manejo económico y financiero adecuado	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 11 BIENESTAR AMBIENTAL-2

BIENESTAR AMBIENTAL (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Caminatas ecológicas	Mejores espacios de trabajo
Cuidado del medio ambiente	Toma de conciencia
Terapias de Naturaleza y Salud	Manejo de residuos
Reforestaciones	
BIENESTAR AMBIENTAL(CONTRATISTAS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Reciclaje, 5R	Jornadas de reciclaje
Reforestación	Yoga
Compromiso y educación ambiental	cambio climático
Conciencia ambiental	
Hacer interacciones con los funcionarios de lo que está sucediendo en la ciudad, de la cultura, de los hábitos, y cómo estos comportamientos están afectando la ciudad, el aire, y el paisaje.	Encuentros ambientales Jornadas maratónicas de reciclaje Talleres de manejo de residuos
Sensibilidad ambiental	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 12 BIENESTAR LABORAL-2

BIENESTAR LABORAL (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Reuniones efectivas, manejo de agenda, toma de decisiones	Actividades de integración: almuerzos, desayunos para compartir
Talleres de coaching empresarial	Reconocimiento al servidor público, incentivos
Clima organizacional	Comprensión en el ambiente laboral
Trabajo en equipo	Manejo de conflictos
	Bilingüismo
	Mejora de espacios de trabajo
BIENESTAR LABORAL (CONTRATISTAS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Continuidad, estabilidad laboral	capacitación
Actividades de conocimiento al equipo de trabajo	pausas activas
Trabajo en equipo	Ergonomía
Habilidades de comunicación	Confianza y empatía
Sentido de pertenencia	Salud mental
Felicidad en el trabajo	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 13 BIENESTAR DE SALUD-2

BIENESTAR DE SALUD (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Jornadas de yoga, salud mental	Prevención de cáncer de Mama, cuello uterino, próstata
Alimentación saludable	Trabajo a gusto de los trabajadores
Campañas de autocuidado	Caminatas ecológicas
seguimiento y control del estado de salud personal	Deporte
Estilos de vida saludable	Verificar Condiciones en sitio de trabajo y mejorar
	Exámenes laborales ajustados a la realidad
	en época de pandemia tratar de minimizar los riesgos de contagio y trabajo en casa
	Pausas activas
BIENESTAR DE SALUD (CONTRATISTAS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Adecuada alimentación	Pausas activas, tiempo de ocio
Promoción en salud	deporte

Aplicar con los funcionarios del JBB las actividades consideradas en el proyecto Naturaleza y Salud	Disminuir el consumo de productos derivados de animales
Estilos de vida saludable	Taller de medicina naturista
Respeto por el cuerpo	Uso de la bicicleta
Prevención de enfermedades	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 14 BIENESTAR FÍSICO-2

BIENESTAR FÍSICO (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Ejercicios de acuerdo con la edad	Jornadas de revisiones de condiciones físicas
Actividades deportivas y recreativas (Taichi-yoga)	Actividades para el manejo de estrés
Pausas activas	herramientas adecuadas para su mejor desarrollo de la actividad
Evitar el sedentarismo	Dieta
BIENESTAR FÍSICO (CONTRATISTAS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Deporte, yoga, baile, promover la actividad física	Ejercicios en casa
Hábitos saludables	Exámenes ocupacionales
Que nutrientes son buenos para el cuerpo, ejercicios de meditación, que ejercicios se pueden aplicar desde casa.	Oportunidades de seminarios y talleres

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Tabla 15 BIENESTAR EMOCIONAL-2

BIENESTAR EMOCIONAL (FUNCIONARIOS)	
CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Manejo de las emociones (presión, estrés, ansiedad)	Menos horas de trabajo
Terapia de bosque	Salidas
Talleres de Naturaleza y Salud, prácticas de yoga, meditación y relajación	Crisis en la pandemia
Comunicación asertiva	Alejarse de personas tóxicas
Capacitación	Realizar gestión con la caja de compensación para tener acceso a teatro y taller
Danza, teatro, cine, stand up, concierto, exposiciones, pintura	
Capacitación	
Actividades de integración familiar	
BIENESTAR EMOCIONAL (CONTRATISTAS)	

CONVERGENCIAS	DIVERGENCIAS
Evitar las situaciones que generan estrés. Esto es mejor planeación y disminuir las urgencias de requerimientos	Comunicación asertiva
Actividades sociales	Promoción de la meditación
Descanso mental	Terapia psicológica
Manejo de las emociones (presión, estrés, ansiedad, meditación)	Actividades en pareja
Dormir bien, pedir y aceptar ayuda	Tranquilidad laboral
Talleres prácticos (por ejemplo, de manualidades, dibujo, foros, clubes de libros y cinema, música, artesanía, fotografía, pintura, radio del JBB)	Conferencias y capacitaciones
Creación de grupos culturales	Aprender algo nuevo
Fomento de liderazgo	
Urbanidad	

Fuente: Encuesta "Forms" bienestar SGCD- GTH- 2021

Atendiendo los resultados obtenidos se propone la ejecución en las siguientes líneas:

ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR CON RECURSOS ECONÓMICOS:

1. Actividades directas

- ✓ Apoyo Póliza exequial
- ✓ Apoyo Plan complementario de salud
- ✓ Apoyo educativo
- ✓ Reconocimiento de Incentivos mejores por nivel
- ✓ Reconocimiento Incentivos equipos de trabajo

2. Actividades por convenio / contrato

Tabla 16 Actividades a desarrollar por convenio

Dimensión personal
Actividad de autovaloración en un formato ted en el que se comparta por qué fui el mejor - virtual
Bienestar físico emocional y personal
Dimensión pareja- familia
Encuentro de parejas

Ser padres- amor incondicional
Finanzas personales y familiares
Plan de retiro – más bienestar
Día recreativo
Bonos de navidad
Dimensión social de funcionario
Taller asertividad de relaciones personales
Clima organizacional
Talleres

ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR POR GESTIÓN:

- ✓ Día mujer /Género (DASCD)
- ✓ Reconocimiento a la labor secretarial (DASCD)
- ✓ Día del Conductor (DASCD)
- ✓ Día del servidor público (DASCD)
- ✓ Programa de la actividad física: (ARL, DASCD, IDRD)
- ✓ Actividad relacionada con el complejo multivitamínico:
 - Vitamina E. Emociones.
 - Vitamina C: Confianza y cordialidad
 - Vitamina A: Asertividad
 - Vitamina K: Constancia
- ✓ Día del niño (espacios bosques de fantasías- teatro y lúdica)
- ✓ Tarde de talentos (DASCD)
- ✓ Reconocimiento del tiempo entre padres e hijos (Tarde de juegos) (DASCD)
- ✓ Actividad ambiental
- ✓ Juegos deportivos (DASCD)

Nota. Se tendrá en cuenta la Oferta del plan de bienestar del portafolio enviado por el Servicio Civil en donde se otorga descuentos por parte de entidades de comercio, servicio y capacitación para los servidores públicos del Distrito.

10. BENEFICIARIOS

El plan de bienestar e incentivos está dirigido a todos los servidores públicos de la Entidad y sus familias.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados.

- ✓ Participar en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar a los que asista.
- ✓ Cumplir con los parámetros establecidos para acceder a los planes de beneficio dispuestos por la entidad.

OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD

- ✓ Socializar el Plan de Bienestar e Incentivos y su cronograma a través de la página Web de la Entidad.
- ✓ Facilitar el tiempo, recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Divulgar y propiciar la participación de todos los servidores.
- ✓ Evaluar a través del formato estandarizado para ese fin las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Divulgar los resultados de cada uno de los eventos y programas.
- ✓ Mantener actualizada la base de datos frente a los eventos de Bienestar e Incentivos realizados con el fin suministrar los informes requeridos por los entes internos o externos.

11. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

PRESUPUESTO ASIGNADO

El presupuesto asignado para la presente vigencia asciende a la suma de OCHENTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE. (\$84.000.000), el cual se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Tabla 17 presupuesto

Actividad	Presupuesto
Actividades directas	
Apoyo Póliza exequial- 30 personas	4.050.000
Apoyo Plan complementario de salud- 12 personas	6.200.000
Apoyo educativo	7.000.000
Incentivos mejores por nivel (8,5*908526)	7.722.471
Incentivos equipos de trabajo (5*908526)	4.542.630
Subtotal	29.515.101
Actividades por Contrato externo	54.484.899
Total general	84.000.000

EVALUACIÓN DEL PLAN

Para medir la gestión realizada se tendrá en cuenta con el siguiente indicador de cumplimiento:

CUMPLIMIENTO

Número de actividades realizadas X100
Número de actividades planeadas

EFFECTIVIDAD⁶

Población participante de un programa X 100
Total de la población inscrita por programa

CRONOGRAMA

El cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos forma parte integral del presente documento y se sujeta a los cambios a que haya lugar durante su ejecución.

ABREVIATURAS

JBB: Jardín Botánico de Bogotá

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

⁶ Fuente: ARMIJO, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). P. 102

TABLA DE GRÁFICOS

Tabla 1 NORMATIVIDAD	10
Tabla 2 CARACTERIZACION DE LA POBLACION	19
Tabla 3 BIENESTAR PERSONAL.....	20
Tabla 4 BIENESTAR DE PAREJA	21
Tabla 5 BIENESTAR FAMILIAR.....	22
Tabla 6 BIENESTAR EN SALUD	23
Tabla 7 BIENESTAR FISICA.....	24
Tabla 8 BIENESTAR FISICA.....	25
Tabla 9 BIENESTAR PERSONAL-2	26
Tabla 10 BIENESTAR DE PAREJA-2	27
Tabla 11 BIENESTAR AMBIENTAL-2.....	28
Tabla 12 BIENESTAR LABORAL-2	29
Tabla 13 BIENESTAR DE SALUD-2	29
Tabla 14 BIENESTAR FISICO-2	30
Tabla 15 BIENESTAR EMOCIONAL-2	30
Tabla 16 Actividades a desarrollar por convenio.....	31
Tabla 17 presupuesto.....	33