
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2024

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SECRETARÍA GENERAL

JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS

ENERO DE 2024





	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS	3
ALCANCE.....	4
NORMATIVIDAD	4
CONTEXTO INSTITUCIONAL	6
MARCO CONCEPTUAL.....	8
DESARROLLO.....	9
1. METODOLOGÍA.....	12
2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y RESULTADOS	12
3. BENEFICIARIOS.....	15
4. PRESUPUESTO	15
PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	16
BIBLIOGRAFIA.....	16
CONTROL DE CAMBIOS.....	16
AUTORIZACIONES.....	16

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

INTRODUCCIÓN

De conformidad con los lineamientos establecidos para las instituciones del sector público, el Plan de Incentivos del Jardín Botánico 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 Plan de Incentivos del Jardín Botánico se organiza y canaliza a través del equipo 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 a través de este Plan.



OBJETIVOS

General

Propiciar 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.

Específicos

- Aportar al mejoramiento de la calidad de vida, de los servidores públicos y sus familias, atendiendo las necesidades de los mismos en las dimensiones dispuestas en el presente plan.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

- 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.
- Resaltary reconocer el desempeño laboral de los servidores, así como los trabajos realizados por equipos, propiciando espacios de investigación en la entidad.

ALCANCE

El Plan de 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.

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,
		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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Plan: Incentivos Institucionales

Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19
------------------------------	----------------------	-----------------------------	---------------------------



JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ



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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				 BOGOTÁ <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	
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.			

CONTEXTO INSTITUCIONAL

Misión:

Investigar y conservar la flora de los ecosistemas alto andinos y de páramo y gestionar las coberturas vegetales urbanas, contribuyendo a la generación, aplicación y apropiación social del conocimiento para la adaptación al cambio climático, al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo sostenible en el Distrito Capital y la Región.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				 BOGOTÁ <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

Visión:

En el 2038 seremos reconocidos nacional e internacionalmente como un centro de investigación de referencia en los ecosistemas alto andinos y de páramo y como destino de naturaleza, que contribuye a la transformación del pensamiento ambiental para la sostenibilidad del territorio.

Objetivos Estratégicos:

Dentro de los 21 objetivos estratégicos del Jardín Botánico José Celestino Mutis, la Planeación Estratégica de Talento Humano está alineada al siguiente objetivo : *“ Alinear el personal, los procesos y la cultura organizacional para fortalecer la productividad laboral y el desarrollo humano”*

Así las cosas, es de resaltar que el talento humano se construye a partir de la *“plataforma estratégica de la entidad”*¹ (visión-misión-objetivos-programas -planes) y refleja el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los cometidos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la entidad.

Considerando que el plan estratégico de talento humano está inmerso en el proceso de planeación organizacional y considerando que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, contribuye con el fortalecimiento de las capacidades de la entidad en procesos significativos, no podemos desconocer su importancia, al consolidar en un modelo integral los elementos que se requieren para que la entidad funcione de manera eficiente y transparente.



*“El modelo integrado de planeación y gestión -MIPG- es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión en entidades, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.*²

Este modelo está compuesto por 7 dimensiones (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Información y Comunicación, Control Interno, Evaluación y Resultados, Gestión del Conocimiento) y 18 políticas en las cuales podemos resaltar la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano -PGETH y la Política de Integridad.

El modelo MIPG concibe el talento humano como el activo más importante en la entidad, buscando fortalecer la gestión del talento humano como principal dimensión a partir del ciclo de vida del servidor público en la entidad (Ingreso- Permanencia o desarrollo y retiro). Es así como la planeación se constituye en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en la gran sombrilla que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios.

¹ Plan Estratégico Jardín Botánico de Bogotá. Vigencia 2020, P. 10.



² Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-. Diciembre 2019, P.17.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

Los lineamientos del orden Nacional y Distrital le apuestan al fortalecimiento de la gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos y, al tiempo, avanzar en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que exige el despliegue de acciones estratégicas encaminadas a enaltecer y reconocer la labor de quienes lo hacen posible, esto es, las personas vinculadas con la Administración Pública.

MARCO CONCEPTUAL

- **ALTA DIRECCIÓN:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una Empresa (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- **Capacitación:** Está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos (artículo 36 Ley 909 de 2004). Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano, como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.
- **Carrera Administrativa:** Sistema que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal, regulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil. La carrera administrativa se concibe como el mecanismo de selección objetiva idóneo, para verificar que el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública se efectúe con la observancia de ciertas garantías y principios determinados en la constitución y en la Ley.
- **CICLO PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los siguientes pasos (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015):
- **DASCD:** Departamento Administrativo de Servicio Civil – DASCD
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **Evaluación del Desempeño Laboral:** Herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.
- **GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano.
- **MDI.** Medición de desempeño institucional



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación
- **PPGITH.** Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación.
- **SIDEAP:** Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

DESARROLLO

El plan de Incentivos Institucionales del Jardín Botánico está enmarcado en el fortalecimiento de las dimensiones del servidor público, con el fin de permitirle desarrollar calidad de vida en el marco organizacional. Las dimensiones que se contemplan en el mismo son las siguientes:

1. **Dimensión personal, salud y familia:** En esta dimensión se considera fortalecer temas que beneficien no solo al servidor público si no a su familia, en contenidos inherentes a salud, bienestar, desarrollo de habilidades, tendientes a fortalecer lasos entre los mismos.
2. **Dimensión Social del funcionario:** 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.
3. **Clima Organizacional-Cultura:** 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.
4. **Plan de Retiro:** se refiere a las actividades que permiten la preparación para el retiro laboral, preparándolos para afrontar una nueva etapa de vida y para asumir el cambio de la mejor manera posible, para su propio bienestar, el de su núcleo próximo, el de las organizaciones a las que pertenece y el de la comunidad en general. Las actividades están enfocadas a los servidores públicos en etapa de pre pensión y pensión una vez se presenten cualquiera de las causales de retiro que implica la cesación en el ejercicio de sus funciones públicas.
5. **Estímulos e Incentivos:** está orientado a incrementar los niveles de competitividad institucional y de satisfacción, motivación, desarrollo y reconocimiento de los servidores públicos a través de:
 - a. Apoyos Educativos: 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;

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Jardín Botánico José Celestino Mutis</p>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

a excepción de aquellos vinculados con nombramiento provisional o temporal, dado el carácter de su relación laboral.³

b. Reconocimiento 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.

c. Incentivos Niveles de Excelencia: Está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral reconociendo Niveles de excelencia laboral, que Incluye los incentivos no pecuniarios y que corresponden a las evaluaciones de desempeño individual superiores a 90%.



d. Incentivos Equipos de Trabajo: se reconoce a los servidores que participen en el desarrollo de un proyecto direccionado a la misionalidad de la entidad. En cumplimiento de la Resolución 286 de 2021 se establecen los lineamientos para el reconocimiento y asignación de los recursos dispuestos para el Plan de Incentivos Institucional, a partir de proyectos institucionales desarrollados e implementados, respondiendo a criterios de excelencia y mostrando aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo del plan de incentivos institucionales, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salarial y prestacional de los empleados.

Adicionalmente, el plan de incentivos de la entidad se articulará con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, dispuesto por el DAFP, en relación con los ejes de:

- **Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **Salud mental:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros.
- **Diversidad e inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

³ Resolución interna 041 de 2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				 BOGOTÁ <small>JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ</small>
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

- **Transformación digital.** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.



- **Identidad y vocación por el servicio público:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

El Jardín Botánico José Celestino Mutis articulado con los lineamientos de la Administración Distrital, los parámetros del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG- y la política de integridad el Departamento Administrativo de la Función Pública, adoptó y apropió el Código de Integridad de la entidad que de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirva de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

El Código de Integridad en el Jardín Botánico de Bogotá, fue acogido mediante la Resolución 173 del 21 de mayo de 2018 y mediante resolución 260 del 25 de julio de 2023 se designaron los Gestores de Integridad de la entidad, para el periodo 01 de julio de 2023 al 30 de junio de 2025.

Los valores incluidos en el Código de Integridad de la Entidad determinan una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando comprendidos 6 valores así:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

5. **Diligencia:** Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

6. **Responsabilidad Ambiental:** Busco que mis actuaciones generen un impacto ecológico favorable para la ciudad.

1. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el diagnóstico del Plan de Incentivos Institucional es Cuantitativa: Recolección de información basada en la objetividad, estudio de variables. La metodología cuantitativa corresponde a la recolección de datos e información basada en hechos objetivos plenamente medibles e identificables.

Para el presente Plan se obtuvo información a partir de las siguientes fuentes:

- ✓ Lineamientos del DAFP a través del Programa Nacional de Bienestar dispuesto para la vigencia 2023-2026.
- ✓ Lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
- ✓ Resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial efectuada en la vigencia 2023.
- ✓ Resultados de la medición de cultura organizacional emitida desde el DASCD
- ✓ Acuerdos laborales suscritos con la organización sindical Sintradistritales vigencias 2019 y 2022.
- ✓ Diagnóstico de necesidades de los servidores públicos del Jardín
- ✓ Sugerencias y observaciones de la alta dirección.

2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y RESULTADOS

A finales de la vigencia 2023 se remitió por correo electrónico invitación a todos los servidores públicos del Jardín, para que diligenciaran encuesta a través de la herramienta FORMS, por medio de la cual se solicitó evaluar las actividades de la vigencia 2023 y plasmar sus aportes, necesidades y sugerencias para fortalecer el Plan institucional de incentivos de la vigencia 2024.

Teniendo en cuenta que un número reducido de servidores públicos contestó la encuesta virtual, se acordó en conjunto con los representantes de los empleados ante la comisión de personal y el COPASST realizar una reunión general con los servidores públicos de la entidad para escuchar y tomar nota de sus necesidades, lo cual tuvo una acogida importante, obteniendo los siguientes resultados:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan: Incentivos Institucionales

Código:
GTH.PLA.01

Versión:
1

Fecha:
18/10/2023

Página:
1 de 19



JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	Observación	Otras necesidades
Personal, Salud y de Familia	Apoyo Plan Voluntario de Salud		El apoyo esta direccionado a las personas que lo solicitan. Compensar: 6 personas Famisanar 2 personas sanitas: 1 persona En el mes de diciembre 2024 se cancelará renovación 2025 de los afiliados a compensar.
	Actividades culturales y artísticas		Gestionar con entidades para otorgamiento de boletas de cortesía. Ejm. cineoteca
	Educación en artes y artesanías		Restauración figuras pesebre, modelado en arcilla, pintura, costura, vitrales, entre otros
	Apoyo Póliza exequial y manejo del duelo		Solicitar afiliación en sede Bogotá
	Día de la familia	1 día cada semestre a solicitud de servidor público	Día de pasadía con la familia
	Tarde de juegos- niños menores de 12 años		Bono de los parques. Verificar lo que está cubriendo
	Bonos de navidad		Verificar aumento valor del bono. no podrán superar el valor de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes.
	Día del niño	Día libre para disfrutar con Hijos menores de 12 años, a solicitud del servidor público(mes de abril)	
	Día del Halloween		
	Día de cumpleaños	Día libre a solicitud del servidor público	
	Semana de la salud y el bienestar: promoción programas de vivienda, finanzas personales, entre otros		Fecha de realización del 14 al 18 de mayo. Se solicita mantener las actividades de estilos de vida saludable y la promoción de la actividad física .
Social del funcionario	Conmemoración mes de la mujer y día del hombre		Conmemoración día del hombre-diversidad 8 y 19 de marzo
	Actividades entorno a las garantías del Derecho Sindical		
	Reconocimiento a la labor secretarial		26 de abril
	Día de la felicidad		20 de marzo
	Día del Conductor		16 de julio
	Día del Servidor público Distrital		1 de octubre a nivel distrital

Verificar su vigencia en el Listado Maestro de Documentos



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
AMBIENTE

Jardín Botánico José Celestino Mutis

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan: Incentivos Institucionales

Código:
GTH.PLA.01

Versión:
1



Fecha:
18/10/2023

Página:
1 de 19



JARDÍN BOTÁNICO
DE BOGOTÁ

	Día del colaborador del Jardín Botánico		Se celebra con el aniversario del JBB
	Actividades recreo deportivas / acondicionamiento físico	1 día cada semestre se programa actividad	Juegos distritales inscripciones oportunas. Actividades deportivas grupales. Propuesta de fecha del 1er semestre 23 de febrero
	Salidas ecológicas-		
	Actividades de integración	1 día cada semestre se programa actividad	Salida a la costa. Propuesta de fecha del 1er semestre 15 de marzo
	Aniversario del Jardín Botánico		6 de agosto
	Actividades de fin de año - novena aguinaldos		
Clima organizacional	Cambio y cultura organizacional		Para el desarrollo de estas actividades se tendrá en cuenta oferta del DASCD y plan de trabajo elaborado con ARL Colmena: manejo eficaz del tiempo, factores psicosociales y estrés, taller de salud mental y entrenamiento, taller de resiliencia y desarrollo de capacidades individuales, taller de empatía
	Adaptación laboral		
	Programa Fortalecimiento salud emocional - mental		
	Actividades que permitan mejorar la apropiación del Código de integridad.		
Plan de retiro	Desvinculación asistida prepensionados y otorgamiento de pase vitalicio		Actividades en la sede compensar dispuesta para adultos mayores
	Reconocimiento a la trayectoria laboral		
	Finanzas personales y de familia		
ESTÍMULOS E INCENTIVOS			
Estimulo Educativo	Apoyo educativo/ educación formal		Interesados en el apoyo: Luz Marina Forero, Diana Salazar, Andrea Vargas, Moises Palacios, Albeiro Ortiz, Nestor Rodriguez, Edward David Gomez
Incentivo	Uso de la bicicleta		Intervención conjunta con la oficina de planeación quien tiene a cargo el programa de movilidad sostenible
Estimulo	Servicio al ciudadano		Diseñar instrumento para evaluar atención a la ciudadanía y definir estímulos o incentivos a otorgar
	Estímulo a la antigüedad laboral	Reconocimiento de 1 día de descanso por cada 5 años de servicio) -A solicitud de cada servidor	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				 BOGOTÁ JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	
Incentivos niveles de excelencia	Reconocimiento de Incentivos a los mejores por nivel			Se reconoce a 8 servidores 8.5 smlmv. Mejores por evaluación de desempeño y que ocupan el primer puesto en su nivel	
Incentivos equipos de trabajo	Reconocimiento de Incentivos a los equipos de trabajo				
Reconocimiento	Otros mejores empleados por nivel sobresaliente			incentivo de medio salario mínimo	
	Acto de reconocimiento público				

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Incentivos todos los servidores públicos y sus familias, de acuerdo con la actividad que se tenga programada.



Los contratistas de la entidad se podrán beneficiar de las actividades del Plan de Incentivos siempre y cuando las mismas no generen erogación presupuestal.

4. PRESUPUESTO

El presupuesto apropiado para el año 2024 es de CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES SEIS CIENTOS TREINTA Y UN MIL PESOS MCTE. (\$142.631.000), el cual se tiene previsto invertir así:

DETALLE	VALOR
Contrato compensar	73.420.000
Apoyo educativo	26.961.000
Apoyo plan complementario de salud	14.000.000
Apoyo póliza exequial	5.200.000
Reconocimientos incentivos a mejores por nivel	11.050.000
Reconocimiento incentivos equipos de trabajo	12.000.000
Total	142.631.000

Las actividades del Plan de Incentivos no incluidas dentro del presupuesto descrito anteriormente se cubrirán a través de la oferta del plan de bienestar remitido por el Servicio Civil Distrital y la gestión de Talento Humano de la Entidad con entidades privadas o públicas del orden Distrital Nacional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE <small>Jardín Botánico José Celestino Mutis</small>	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS				
	GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan: Incentivos Institucionales				
	Código: GTH.PLA.01	Versión: 1	Fecha: 18/10/2023	Página: 1 de 19	

PROGRAMACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A través de cronograma de actividades se planificará la ejecución de las actividades requeridas por los servidores públicos y detalladas en el presente Plan.

El seguimiento y evaluación de este plan se efectuará mediante la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en el cronograma y se efectuará evaluación trimestral para determinar acciones de mejora a las que haya lugar.

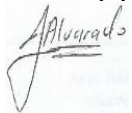

BIBLIOGRAFIA

JARDÍN BOTÁNICO DE BOGOTÁ. (2022). *Misión, Visión, Funciones y Deberes*. From <https://jbb.gov.co/nosotros/mision-vision/>
 DAFP-enero de 2023 –Plan Estrategico de Talento Humano
 DAFP -2023-2026 Programa Nacional de Bienestar
 Resultados Bateria de riesgo psicosocial
 Resultados Diagnostico Cultura Organizacional
 Acuerdos Laborales 2019 y 2022

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
16-01-2024	1	Adopción Plan Incentivos Institucionales

AUTORIZACIONES

ELABORADO POR:		REVISADO POR:		APROBADO POR:	
Nombre(s):	Firma(s):	Nombre(s):	Firma(s):	Nombre(s):	Firma(s):
Julieta Alvarado		Diana Fernanda Candia		Aura Elvira Gómez Martínez	
Cargo(s): Profesional Universitario GTH		Cargo(s): Contratista Secretaría General		Cargo(s): Secretaria General	

**JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES AÑO 2024
SECRETARÍA GENERAL - TALENTO HUMANO**

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD	Se establece por exigencia:		Observación	Tipo de actividad	MODALIDAD DE APLICACIÓN	ENCARGADO	Población objetivo	Presupuesto	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE					
		Norma	Acuerdo Sindical							P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
		Contrato 73.420.000 compensar Directo JB 69.211.000																																			
									142.631.000	-	-	6	-	3	-	5	-	1	-	3	-	3	-	1	-	4	-	6	-	2	-	2	-				
										9		9		8		10																					

P= Proyectado E= Ejecutado

ELABORÓ	
Nombre	Julieta Alvarado Roa
Cargo	Profesional Universitario Secretaria General
Fecha	SEPTIEMBRE 2024

APROBÓ	
NUBIA LUCIA WILCHES QUINTANA	
Secretaria General	
SEPTIEMBRE 2024	