
 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 1 de 16		



# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025**

## **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **SECRETARÍA GENERAL**



#### **JARDÍN BOTÁNICO JOSÉ CELESTINO MUTIS**

**ENERO DE 2025**

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 2 de 16		

### **TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. ALCANCE .....	4
4. NORMATIVIDAD .....	4
5. MARCO CONCEPTUAL (DEFINICIONES) .....	4
6. RUTA DE IMPLEMENTACIÓN .....	5
15. BIBLIOGRAFÍA .....	15
16. ANEXOS (Cuando se requiera).....	16
17. CONTROL DE CAMBIOS .....	16

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 3 de 16		

## 1. INTRODUCCIÓN

El Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis, constituido mediante el Acuerdo 39 de 1992, como establecimiento público del sector descentralizado, con personería jurídica, autonomía y patrimonio propio, por medio del decreto 040 de 1993 se precisa la naturaleza jurídica, la estructura orgánica, las fuentes de financiación y las funciones del Jardín Botánico José Celestino Mutis, encargado de: Adelantar investigaciones científicas para ampliar el conocimiento de la flora, de la biología de las plantas del medio ambiente donde crecen, y de la fauna autóctona de la región. Desarrollar programas de educación para personas de diferentes edades, estudios o intereses, sobre botánica, ecología y medio ambiente. Promover mediante programas educativos y recreativos la conservación de los recursos naturales y apoyar el Plan de Gestión Ambiental del Distrito. Propender por el incremento de los estudios botánicos, mediante la colaboración con los demás Jardines Botánicos del país y del exterior y con otros centros científicos y educativos similares. Mantener y preservar en sus predios, especies de plantas en vía o en peligro de extinción, entre otros.

En cumplimiento del marco legal, el Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis, tiene como misión investigar y conservar la flora de los ecosistemas altoandinos 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.



El fortalecimiento de la entidad en sus dinámicas administrativas y de gestión, para el cumplimiento de su misión, se basa en el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, el cual establece las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión buscando así fortalecer a las entidades del Estado para mejorar su gestión.

Adicionalmente, el Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”* se establecen los planes que son competencias de las áreas de Talento Humano, entre ellos: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, el Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis presenta el **Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales**, como un instrumento que permita establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

## 2. OBJETIVO

Implementar estrategias integrales de bienestar social que promuevan el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos, fortalezcan su sentido de pertenencia y compromiso con la entidad, y propicien un equilibrio entre su vida laboral y personal, mediante programas inclusivos y acciones que impulsen la eficiencia, la motivación y una cultura organizacional basada en valores humanos y excelencia en el servicio público.

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 4 de 16		

### 3. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 está diseñado para abarcar a todos los servidores públicos, sin distinción de nivel, con el objetivo de fortalecer su bienestar laboral y personal mediante programas y acciones que promuevan el crecimiento individual, la integración en equipos de trabajo efectivos y el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la excelencia y calidad de vida.

### 4. NORMATIVIDAD

La normatividad asociada al desarrollo de las actividades de este procedimiento se encuentra en el Normograma del JBB JCM.

### 5. MARCO CONCEPTUAL (DEFINICIONES)

**CALIDAD DE VIDA:** un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)



**CALIDAD DE VIDA LABORAL:** hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**CAMBIO ORGANIZACIONAL:** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

**CLIMA LABORAL:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** Es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Código de Integridad: herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 5 de 16	

mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

**HABILIDADES BLANDAS:** Son una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, rasgos de la personalidad, actitudes, atributos profesionales, inteligencia social e inteligencia emocional, que facultan a las personas para moverse por su entorno, trabajar bien con otros y realizar un buen desempeño; también llamadas competencias comportamentales.

**TALENTO HUMANO:** son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del Talento Humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

## 6. RUTA DE IMPLEMENTACIÓN

El Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis fomenta el desarrollo humano integral de los servidores públicos, los cuales son el activo más importante con el que cuenta la Entidad al impulsar los objetivos y metas institucionales. En tal sentido, es importante adoptar estrategias que generen bienestar laboral que contribuyan a un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del servidor público, impulse la motivación y se fomente la productividad.

Para ello se realizó una encuesta dirigida a los servidores públicos de la planta de personal del Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis, por medio de la cual se identificaron las necesidades de bienestar, de la siguiente forma:

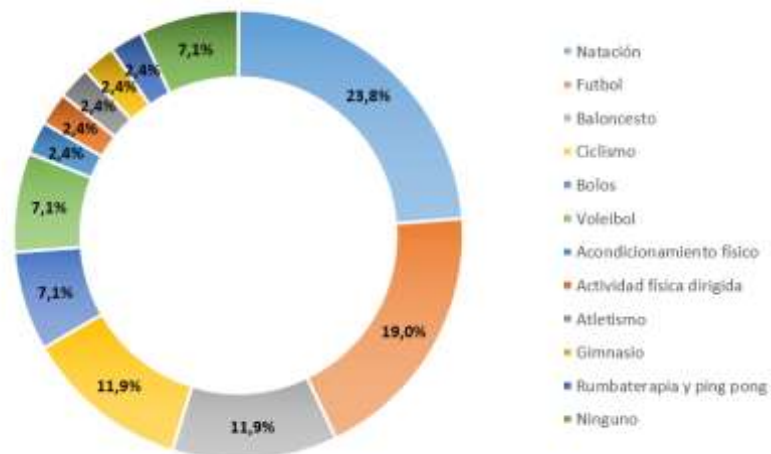
**FICHA TÉCNICA – ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR JBBJCM 2025**

<b>Población General</b>	57
<b>Muestra representativa</b>	28
<b>Periodo de recolección de la data</b>	03/01/2025 – 17/01/2025
<b>Porcentaje recolectado</b>	49%

Adicional a lo anterior, se tuvo en cuenta los resultados de la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos 2024, y las estrategias informadas por SINTRADISTRITALES, cuyos resultados fueron:

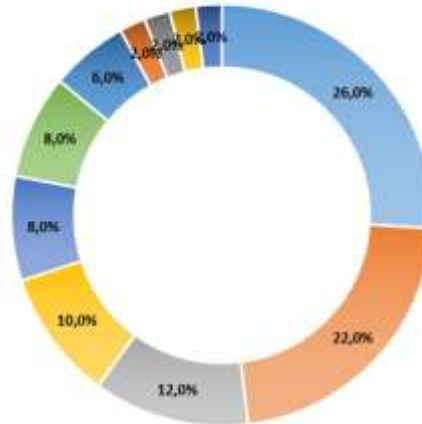
### ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

De acuerdo al interés mostrado en la participación de las actividades deportivas, recreativas, se observa mayor interés en practicar Natación, Fútbol, Baloncesto, Ciclismo Bolos, Voleibol.



### ACTIVIDADES EDUCACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS

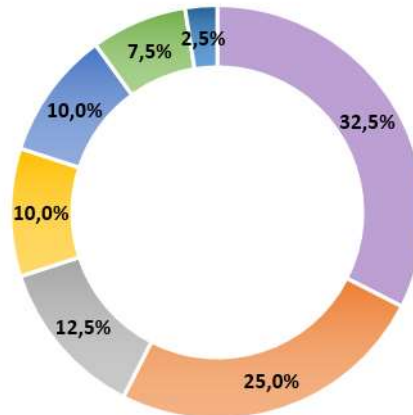
Dentro de las actividades relacionadas con temas de artes y artesanías, se presentó mayor interés en los talleres de: cocina, fotografías, artesanías, manualidades y de pintura / dibujo



- Taller de cocina
- Taller de fotografías
- Taller de artesanías
- Taller de manualidades
- Taller de pintura / dibujo
- Ninguno
- Taller de elaboración de adornos
- Taller postres
- Tejido y elaboración de "amigurumis"
- Curso de etiqueta, protocolo, organización de eventos
- Taller de jardinería y huertas

### ACTIVIDADES ARTÍSTICOS Y CULTURALES

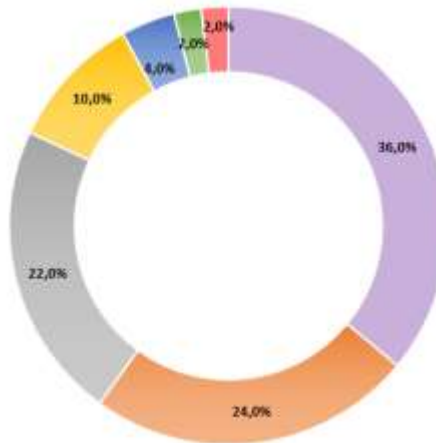
Dentro de las actividades relacionadas con este ítem se destaca con un 32,5% adelantar actividades de celebración de ferias de comidas seguido con un 25% correspondiente a Baile.



- Celebración de ferias de comidas
- Baile
- Tocar instrumento
- Ninguno
- Festividades autóctonas la región
- Canto
- Teatro

### ACTIVIDADES PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

En cuanto a las actividades relacionadas con este tema, se destaca con un 36% adelantar actividades relacionadas con salud visual y auditiva, seguido con un 24% de actividades de promoción y prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias entre otras, y finalmente con un 22 % actividades de salud oral.

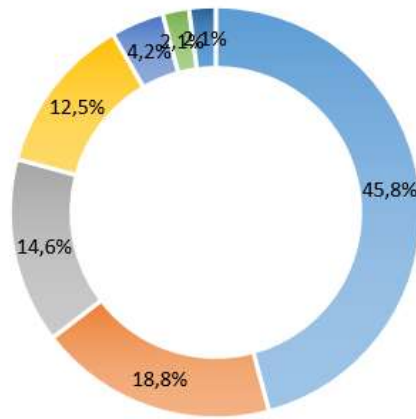


- Relacionadas con salud visual y auditiva
- Relacionadas con enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras
- Relacionadas con salud oral
- Jornada de Donación de sangre
- Jornada de Salud sexual y reproductiva
- Yoga, meditación
- Ninguno



### ACTIVIDADES VACACIONALES, FERIAS Y FECHAS ESPECIALES

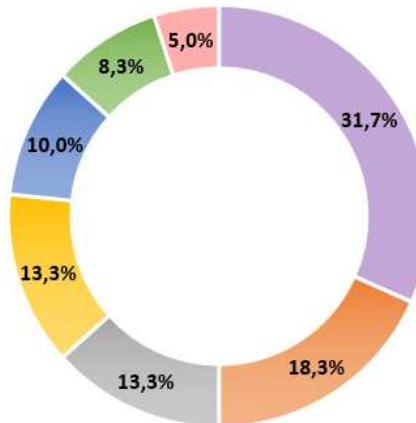
Dentro de las actividades relacionadas con temas de actividades vacaciones, ferias y fechas especiales, se presentó mayor interés en Actividades de integración-salidas ecológicas, Celebración de fechas especiales, Celebración de eventos, Vacaciones recreativas



- Actividades de integración-salidas ecológicas
- Celebración de fechas especiales
- Celebración de eventos
- Vacaciones recreativas
- Feria de emprendimiento
- Ninguno
- Conmemoración día del abuelo y la abuela

### HÁBITOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLES

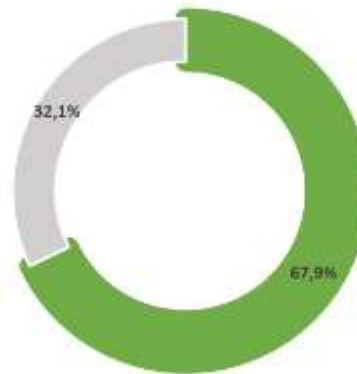
Respecto a los resultados arrojados por la encuesta respecto a cuál de los 7 hábitos de vida y trabajo saludables los funcionarios poseen mayor interés, se tiene que el 31,7% de los funcionarios está interesado en prácticas de actividad física, seguido de actividades para desestimular consumo de tabaco, alcohol y drogas con un 18,3%.



- Práctica de actividad física
- Alimentación balanceada
- Cuidado preventivo de la salud
- Hábito de sueño
- Planeación y organización del tiempo
- Limpieza y orden en hogar y lugar de trabajo
- Desestimular consumo de tabaco, alcohol y drogas

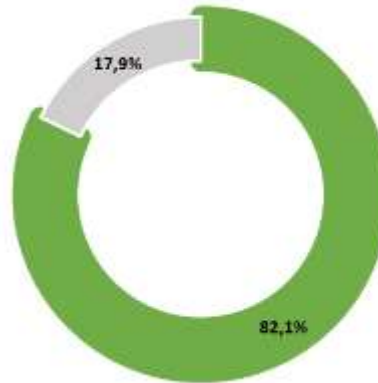
### PROGRAMAS DE VIVIENDA

Respecto a este tema, los funcionarios contestaron que SI estarían interesados en un programa de plan de vivienda con un 67,9% y NO con un 32,1%.



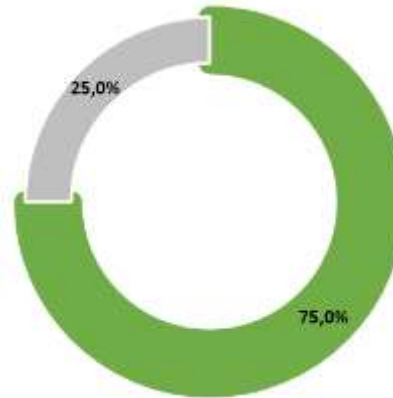
### PROGRAMAS PLAN EXEQUIAL

Respecto a este tema, los funcionarios contestaron que SI estarían interesados en un programa de plan exequial con un 82,1% y NO con un 17,9.



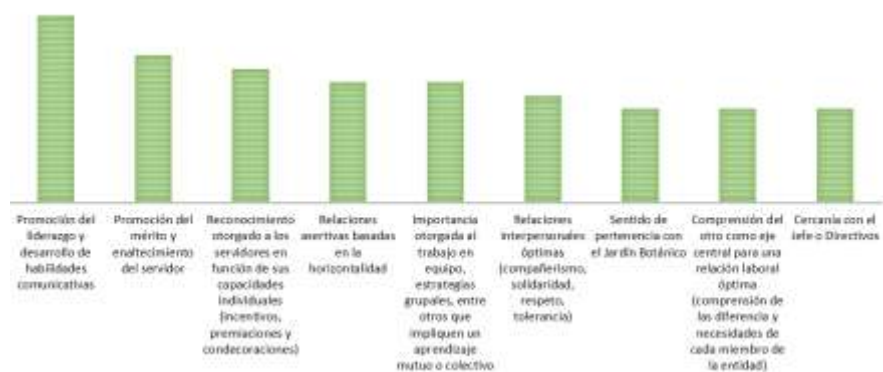
### FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES, MOTIVACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES

Respecto a este tema, los funcionarios contestaron que SI estarían interesados en un programa de coaching con un 75% y NO con un 25%.



### RELACIONES HUMANAS

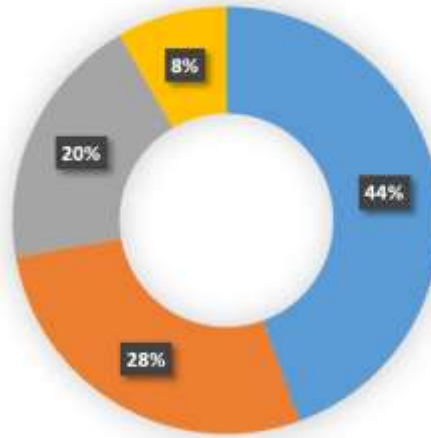
En lo referente a la participación de actividades de relaciones humanas, los funcionarios dan a conocer un mayor interés en actividades de **promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas** con un 17,1 %.





## ASPECTOS DE SALUD MENTAL, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD

En relación al aspecto que los funcionarios consideran más importante para enfocarse en este ítem, se observa que un 44.4% de ellos prioriza las **campañas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la vocación al servicio, la identidad y la construcción de equipos**, como se evidencia a continuación.





- Campañas encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, vocación al servicio, identidad, construcción de equipos
- Violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión
- Acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias
- Talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación

Fuente: Elaboración Propia GTH 2025

Adicional a lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 del DAFP, constituye una base esencial para desarrollar estrategias que generen un impacto positivo en las instituciones públicas. Este programa, diseñado como un instrumento clave para fomentar el bienestar, se estructura en cinco ejes fundamentales: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, transformación Digital e Identidad y Vocación por el Servicio Público, definiéndose así:

### EJES DEL PROGRAMA

<b>1</b>	<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	<p>Objetivo: Adaptarse a los cambios derivados de la pandemia y fomentar la estabilidad emocional y laboral.</p> <p>Componentes Clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores psicosociales: Prevención de riesgos laborales y promoción de actividades que mejoren el bienestar.</li> <li>• Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral: Promoción de horarios flexibles, teletrabajo y espacios para actividades familiares.</li> <li>• Calidad de vida laboral: Reconocimiento profesional y desarrollo de competencias a través de actividades específicas.</li> </ul>
<b>2</b>	<b>SALUD MENTAL</b>	<p>Objetivo: Promover un estado de bienestar psicológico para manejar el estrés y mejorar la productividad.</p> <p>Componentes Clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Higiene mental: Estrategias como mindfulness, autocuidado y manejo del estrés.</li> <li>• Prevención de riesgos de salud: Campañas para prevenir el sedentarismo, depresión y promover actividades como caminatas ecológicas y telemedicina.</li> </ul>
<b>3</b>	<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	<p>Objetivo: Fomentar la igualdad y la prevención de discriminaciones en el entorno laboral.</p> <p>Componentes Clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión laboral: Charlas y talleres para sensibilizar sobre diversidad y equidad.</li> <li>• Prevención y protección: Estrategias contra el acoso y la discriminación basadas en género, raza, etnia, discapacidad, entre otros.</li> </ul>

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 10 de 16	

#### EJES DEL PROGRAMA

<b>4</b>	<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	<p>Objetivo: Incorporar herramientas digitales para facilitar la gestión del bienestar.</p> <p>Componentes Clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura digital: Capacitación en el uso de tecnologías para mejorar el desempeño y el bienestar.</li> </ul>
<b>5</b>	<b>IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO</b>	<p>Objetivo: Promover valores y principios del servicio público para incrementar el sentido de pertenencia.</p> <p>Componentes Clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sentido de pertenencia: Actividades de team building (construcción de equipos), campañas pedagógicas y programas de reconocimiento.</li> <li>Vocación por el servicio público: Formación en valores del Código de Integridad, mejora continua de capacidades y promoción de trabajo colaborativo.</li> </ul>

Finalmente, es de aclarar que se tendrá en cuenta los acuerdos sindicales suscritos entre SINTRADISTRITALES y JBB vigentes se encuentran soportados en las siguientes actas:

- Acta Final – Acuerdo 2019 - 2019 - 2021
- Acta Final – Acuerdo 2022 - 2022 - 2023
- Acta Final – Acuerdo 2024 – 2026

## PLAN DE INCENTIVOS



El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que, con el propósito de mejorar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de sus funciones, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades públicas tienen la obligación de implementar programas de bienestar e incentivos. Estos programas deben estar diseñados y organizados conforme a las normas vigentes y a las disposiciones que se deriven de la mencionada ley. Estos instrumentos buscan no solo fortalecer la calidad del servicio público, sino también fomentar un ambiente laboral saludable y motivador para los servidores públicos.

Por su parte, el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, que regula el Sistema de Estímulos, establece en el artículo 2.2.10.1 que las entidades públicas deberán organizar programas de estímulos dirigidos a incentivar el desempeño eficaz y fortalecer el compromiso de los empleados con la misión institucional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social, promoviendo tanto el desarrollo profesional como el personal de los servidores públicos, lo cual redundará en una mejora integral del clima laboral y la productividad institucional.

De conformidad con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada entidad está encargado de adoptar anualmente el Plan de Incentivos Institucionales. Este plan debe contener los incentivos no pecuniarios destinados a reconocer y premiar a los empleados destacados, tales como:

- El mejor empleado de carrera administrativa.
- Los mejores empleados de carrera administrativa en cada nivel jerárquico.
- El mejor empleado de libre nombramiento y remoción dentro de la entidad.

El artículo 2.2.10.10 especifica que, para otorgar estos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados deberá establecerse con base en la calificación definitiva obtenida en la evaluación de desempeño laboral. Este procedimiento busca garantizar la objetividad, la transparencia y el mérito en la asignación de los estímulos.

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 11 de 16	

Asimismo, según el artículo 2.2.10.11, cada entidad deberá definir el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción. Este procedimiento incluirá los criterios para dirimir empates entre los candidatos con calificaciones similares, siempre en observancia de las disposiciones establecidas en el decreto.



En ese sentido, los empleados con la más alta calificación definitiva dentro de sus respectivos grupos serán seleccionados como los mejores, reconociéndose su desempeño excepcional. Para formalizar este proceso, se elaborarán Actos Administrativos relacionados con la adopción, distribución y otorgamiento de los incentivos, los cuales serán sometidos a la consideración de la Comisión de Personal y, de ser necesario, del Comité de Incentivos.

Por otro lado, la propuesta para reconocer a los mejores Equipos de Trabajo deberá desarrollarse dentro del marco del Plan Institucional de Bienestar, teniendo como soporte la disponibilidad presupuestal asignada para este propósito para la vigencia 2025. Este enfoque destaca la importancia del trabajo en equipo y su contribución al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.



Finalmente, se garantizará que los programas de bienestar e incentivos se alineen con los principios de equidad, transparencia y efectividad, promoviendo así una cultura de reconocimiento y mérito en el sector público.

El desarrollo del plan de bienestar e incentivos 2025 sigue los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas 2025, así:

No	EJE	COMPONENTES	ACTIVIDAD / ESTRATEGIA
1	<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	Factores psicosociales	<p>Gestionar las actividades inherentes al plan Actívate por la Vida, conforme a las recomendaciones y restricciones médicas del personal del JBBJCM.</p> <p>Gestionar y adelantar actividades deportivas y/o recreativas u otras modalidades que involucren la actividad física, entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Natación</li> <li>Fútbol</li> <li>Baloncesto</li> <li>Ciclismo</li> <li>Bolos</li> <li>Voleibol</li> <li>Yoga</li> </ul> <p>Nota: Portafolio deportivo y recreativo caja de compensación.</p> <p>Adelantar y gestionar talleres de artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Taller de cocina</li> <li>Taller de fotografías</li> <li>Taller de artesanías</li> <li>Taller de manualidades</li> <li>Taller de pintura / dibujo</li> </ul> <p>Adelantar y gestionar actividades de promoción y prevención de la salud, entre ellas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relacionadas con salud visual y auditiva</li> <li>Relacionadas con enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras</li> <li>Relacionadas con salud oral</li> </ul> <p>Incentivar el fortalecimiento del PEVS, con el fin de profundizar en los siguientes hábitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Práctica de actividad física</li> <li>Alimentación balanceada</li> </ul>

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
<b>Código:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Página:</b>		
GTH.PLA.04	1	29/01/2025	12 de 16		

No	EJE	COMPONENTES	ACTIVIDAD / ESTRATEGIA
			<p>Cuidado preventivo de la salud Hábito de sueño</p> <p>Generar campañas y sensibilización en participación al programa de Teletrabajo</p> <p>Generar campañas y sensibilización de los Horarios flexibles para los servidores públicos</p> <p>Gestionar y realizar mediciones e intervenciones de clima laboral</p> <p>Gestionar y realizar mediciones e intervenciones de cultura organizacional</p> <p>Gestionar y realizar mediciones e intervenciones de riesgo psicosocial</p>
		Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	<p>Adelantar y gestionar actividades de:</p> <p>Actividades de integración- salidas ecológicas Celebración de fechas especiales Celebración de eventos Vacaciones recreativas</p> <p>Gestionar y adelantar actividades artísticas y/o culturales u otras modalidades que involucren la originalidad, entre ellos:</p> <p>Celebración de ferias de comidas Baile Típicos Cine o teatro Agenda Cultural</p> <p>Brindar información a los servidores públicos respecto a:</p> <p>Asesoría presupuestal finanzas familiares y personales Apoyo plan complementario de salud Apoyo Plan exequial Apoyo Educativo Compra de vivienda</p> <p>Realización de talleres para el manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales</p> <p>Entrega del Bono Navideño.</p> <p>Adelantar las actividades administrativas necesarias para garantizar el descanso compensado para semana santa</p> <p>Adelantar las actividades administrativas necesarias para garantizar el descanso compensado para festividades de fin de año</p> <p>Adelantar las actividades necesarias para garantizar la celebración del día cumpleaños</p> <p>Adelantar las actividades necesarias para garantizar la celebración del día de la familia</p>
		Calidad de vida laboral	<p>Adelantar y gestionar actividades referentes a la celebración de fechas especiales, entre ellas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Celebración del Día Nacional del Servidor Público</li> <li>2. Reconocimiento de acuerdo con su profesión</li> <li>3. Día del bienestar</li> <li>4. Conmemoración día de la mujer</li> <li>5. Día del hombre- nuevas masculinidades</li> <li>6. Día secretaria</li> <li>7. Día conductor</li> <li>8. Día de la felicidad</li> <li>9. Día del colaborador</li> <li>10. Día del niño</li> <li>11. Día de Halloween</li> <li>12. Aniversario JBB</li> <li>13. Novena de aguinaldos</li> <li>14. Cierre de Gestión</li> </ol> <p>Gestionar actividades relacionadas con desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral.</p> <p>Gestionar las actividades de reconocimiento de Incentivos Institucionales pecuniarios y no pecuniarios.</p> <p>Brindar estímulo a la antigüedad laboral</p> <p>Gestionar la promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte</p> <p>Actividades fortalecimiento de habilidades, motivación y competencias laborales</p>

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 13 de 16	

No	EJE	COMPONENTES	ACTIVIDAD / ESTRATEGIA
2	SALUD MENTAL	Higiene mental o psicológica	Adelantar acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
			Promover Estrategias de trabajo bajo presión
		Prevención de nuevos riesgos a la salud	Promover actividades de promoción y prevención de violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión
			Generar estrategias de estilos de promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas
3	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad	Promover actividades de Autocuidado y Autoestima, así como el manejo de emociones y sentimientos
			Brindar atención psicológica en la entidad como medida preventiva, red de apoyo y factor protector para los colaboradores de la entidad.
		Prevención, atención y de medidas de protección	Generar estrategias de estilos de promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas
			Gestionar talleres o charlas de inclusión laboral, la diversidad y equidad y las rutas de atención para prevención de vulneración de derechos.
4	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:	Adelantar actividades de prevención de acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias
		Creación de Ecosistema Digital	Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas y basadas en la discriminación de género, raza, etnia, discapacidad, entre otros
5	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Fomentar la apropiación de la cultura digital y el desarrollo de habilidades en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones gratuitas que apoyen el autocuidado, la colaboración, la organización y el teletrabajo.
			Desarrollar competencias básicas en analítica de datos para facilitar la toma de decisiones, segmentar y caracterizar la población objetivo, y obtener información relevante para implementar programas de bienestar.
			Generar estrategias de fortalecimiento de los valores institucionales y del servidor público, así como lo referente al Código de Integridad.
			Adelantar campañas encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, vocación al servicio, identidad, construcción de equipos.
			Adelantar actividades entorno a las garantías sindicales.

Dentro de las actividades contempladas para ser desarrolladas en este eje se describen las siguientes:

- **Diagnóstico de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial**



El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos en la entidad, lo que influye en su comportamiento y relación con el ambiente laboral. La medición del clima laboral, orientada a identificar aspectos formales e informales, busca analizar cómo las percepciones de los empleados afectan su motivación y eficiencia. Este diagnóstico permite recomendar intervenciones que mejoren el clima organizacional, lo que a su vez facilita el cumplimiento de metas y la productividad.

La medición del clima organizacional también es clave para identificar y mitigar los riesgos psicosociales que podrían afectar el bienestar de los empleados. Este proceso permite detectar puntos críticos en el ambiente laboral que requieren intervención, tales como el estrés, las relaciones laborales y las condiciones físicas de trabajo. Al abordar estos riesgos, se mejora la calidad de vida en el trabajo, la armonía en las relaciones personales y se previenen problemas de desarrollo que puedan afectar la productividad. Además, estrategias como talleres de integración, desarrollo de liderazgo y organización del tiempo contribuyen a fortalecer la cultura organizacional, promover el trabajo en equipo y mejorar el manejo de los factores protectores frente a las demandas laborales.

- **Cultura Organizacional**

El programa tiene como objetivo gestionar el ambiente laboral de acuerdo con la normatividad vigente, implementando estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño de los funcionarios.



 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 14 de 16	

Busca fortalecer el sentido de identidad de los empleados y motivar su contribución al logro de los objetivos institucionales, alineados con la cultura organizacional del JBB. El clima organizacional tiene una gran influencia en la cultura de la entidad, ya que las percepciones de los empleados moldean las creencias, valores y comportamientos compartidos dentro de la organización.

- **Incentivos y Reconocimientos**

Los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, constituyen un componente esencial del sistema de estímulos para los empleados del Estado. Además, deben enfocarse en fomentar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores públicos.

Mediante Resolución 286 del 12 de octubre de 2021 *“Por medio de la cual se imparten lineamientos para el reconcomiendo y asignación de los recursos dispuestos para el Plan de incentivos Institucionales”*, se establecieron los lineamientos para otorgar los incentivos no pecuniarios por nivel de excelencia laboral, y los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a equipos de trabajo.

Por lo anterior, el JBB dará cumplimiento a la precitada Resolución, y demás disposiciones que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

- **Actividades Recreativas, Deportivas, Culturales y Artísticas**

Los eventos deportivos para los servidores públicos son una de las estrategias clave para promover su bienestar, fomentando la democracia participativa, el estímulo a la sana competencia, la integración y una mejor calidad de vida. Estas actividades no solo benefician a los participantes, sino que también contribuyen a crear condiciones favorables para las entidades y la comunidad en general. En este contexto, y con el objetivo de fortalecer el clima laboral y consolidar una cultura organizacional compartida.

- **Apoyo a Programas de Servicio Social Integral**

Los servidores de la entidad tienen acceso a programas ofrecidos por diversas entidades, como Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda, Caja de Compensación Familiar y Entidades Financieras. El JBB tiene la responsabilidad de coordinar y asegurar el uso adecuado de estos programas de promoción y prevención, para que cada organismo asuma su papel específico.



- **Formación y desarrollo de competencias**

La financiación de la educación formal será parte de los programas de bienestar social para los empleados del Estado.

Mediante Resolución 041 del 24 de febrero de 2021 *“Por la cual se establece el procedimiento para acceder al apoyo del PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS en el componente de Educación Formal para los servidores públicos del Jardín Botánico José Celestino Mutis”*, se establecieron los lineamientos para acceder al apoyo para educación formal.

Por lo anterior, el JBB dará cumplimiento a la precitada Resolución, y demás disposiciones que lo reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.



 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
<b>Código:</b>	<b>Versión:</b>	<b>Fecha:</b>	<b>Página:</b>		
GTH.PLA.04	1	29/01/2025	15 de 16		

- **Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral**

El programa de desvinculación laboral asistida tiene como objetivo apoyar a los funcionarios del JBB próximos al retiro, promoviendo aspectos positivos en su proceso de desvinculación. Se enfoca en identificar y reconocer sus competencias, habilidades y potencialidades, y en establecer o reafirmar su proyecto de vida después de la desvinculación. El programa dará a conocer herramientas prácticas para reorganizar objetivos personales, profesionales y laborales, colaborando con otras entidades para enriquecer y orientar su futuro, fortaleciendo así sus redes de apoyo y confianza en sí mismos.

### **HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO**

Con el propósito de facilitar el seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 del JBB, se cuenta con una serie de herramientas que se relacionan a continuación:

- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025.
- FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE GESTIÓN – FURAG.
- RECALIFICACIÓN MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO GETH
- SEGUIMIENTO DE INDICADORES DE GESTIÓN
- INFORMES DE GESTIÓN
- EVALUACIÓN Y MEDICIÓN PARTICIPATIVA MEDIANTE LA RECEPCIÓN DE CORREOS ELECTRÓNICOS CALIFICANDO LOS EVENTOS DE BIENESTAR.

### **ENTIDADES DE APOYO**

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos para los servidores públicos del JBBJCM, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de compensación familiar
- Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías
- Entidad administradora de riesgos laborales
- Proveedores directos e indirectos del JBBJCM
- Actividades realizadas en alianza, convenios con entidades adscritas o vinculadas al sector.
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.



### **PRESUPUESTO**

El presupuesto apropiado para el año 2025 es de CIENTO CINCUENTA Y UN MILLONES CIENTO OCHENTA Y NUEVE MIL PESOS MCTE. (\$151.189.000).

## **15. BIBLIOGRAFÍA**

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP  
Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

 <b>JARDÍN BOTÁNICO</b>	<b>MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS</b>				
	<b>GTH – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Tipo Documento:</b> Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales				
	<b>Código:</b> GTH.PLA.04	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> 29/01/2025	<b>Página:</b> 16 de 16	

Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto - Ley 1567 de 1998 - y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Boletín técnico Bogotá, 12 de diciembre 2024 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental (EDI - EDID) 2024.

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG Versión 2

Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 DAFP.

## 16. ANEXOS (Cuando se requiera)

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

NOTA: El cronograma anexo podrá ser modificado para incluir nuevas actividades según sea necesario, con el fin de adaptarse a cambios o necesidades imprevistas durante la ejecución del proyecto. Sin embargo, en ningún momento se permitirá la eliminación de actividades ya programadas, ya que esto podría afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.

El período de ejecución también podrá ajustarse debido a razones de fuerza mayor, tales como la programación de facilitadores, la disponibilidad de espacios o cualquier otro factor externo que impida la realización de los eventos de bienestar planificados.

Esta flexibilidad se llevará a cabo para asegurar el éxito del plan, sin alterar la calidad ni los resultados esperados.

## 17. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
09/01/2025	1	Adopción Plan de Bienestar e Incentivos 2025

