

RESOLUCIÓN No. 00713

“Por la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar Social e Incentivos, para los empleados de la Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2015”.

LA SECRETARIA DISTRITAL DE AMBIENTE;

en uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por el artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, el artículo 77 del Decreto Nacional 1227 de 2005, el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, numeral 10 del artículo 1 del Decreto Distrital 101 de 2004 y Decreto Distrital 109 de 2009 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto Nacional 1227 de 2005, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que dentro de los componentes, descritos en el artículo 3º del Decreto Ley 1567 de 1998, que integran el sistema de capacitación, se encuentran, entre otros los siguientes:

(...) "b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación". (...)(Subraya fuera de texto).

Que el numeral 2º literal e) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en materia de capacitación de los empleados públicos, faculta a las unidades de personal de las entidades para:

“Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

Que de igual manera corresponde a estas unidades de personal o quienes hagan sus veces en cada organismo, en los términos del artículo 17 de la citada norma, el deber de elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos, en donde uno de los alcances es la de identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 además de determinar los objetivos de la capacitación, estable en su parágrafo, en relación con los programas de bienestar e incentivos, lo siguiente:

RESOLUCIÓN No. 00713

“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.(Subraya fuera de texto).

Que el artículo 65 del Decreto Nacional 1227 de 2005 respecto de los planes de capacitación expresa:

“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces (...)

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.

Por su parte el artículo 66 de la citada norma se refiere a los programas de capacitación en los siguientes términos:

“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Que se constituye en un derecho para los servidores públicos “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” en los términos el numeral 3 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002.

Que el Decreto Nacional 4465 de 2007 adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

Que para la formulación del Plan Institucional de Capacitación e identificación de las necesidades 2014-2015 de los funcionarios de la Secretaria Distrital de Ambiente, las actividades que se llevaron a cabo en el 2014 fueron las siguientes:

“...Sensibilización. Se preparó y motivó a la totalidad del personal en la entidad para que conocieran las nuevas orientaciones de la política y la capacitación por competencias, entendieran qué son los proyectos de aprendizaje, las situaciones problemáticas y los equipos de aprendizaje. En esta fase se trató que quedaran claros los procedimientos a seguir, el contenido y la forma de diligenciar las fichas de aprendizaje colectivo e individual.

Formulación proyectos de aprendizaje. Consistió en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabajará en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje.

RESOLUCIÓN No. 00713

Consolidar la información en equipo formulados en la entidad. En esta fase, el área de recursos humanos recogió y clasificó la información de los proyectos de aprendizaje -PAE- formulados en la entidad, con el fin de organizarlos, analizarlos y facilitar la fijación de prioridades de las acciones a realizar para incluirlas en la formulación del PIC -Plan Institucional de Capacitación.

Programar el PIC con base en los proyectos de aprendizaje. Significó tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, se organizaron las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los recursos y medios disponibles. Esta programación se sintetizó en el Plan Institucional de Capacitación, PIC.

Ejecución del PIC. Implicó poner en marcha las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje...

Que el artículo 18 del Decreto Nacional 1567 de 1998 respecto a los Programas de Bienestar Social e Incentivos prescribe lo siguiente:

“A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados”.

Que a su vez el artículo 19 del citado decreto establece en cuanto a los programas anuales de bienestar social e incentivo, lo siguiente:

“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Que el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005 dispone pautas para la formación de los programas de bienestar, en los siguientes términos:

“Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”. (Subraya fuera de texto).

Que en concordancia con la citada norma, el numeral 2º del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 establece que además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

“(...) h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.

RESOLUCIÓN No. 00713

Que el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998 establece que el jefe de cada entidad deberá a adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, lo anterior se encuentra concordante con el artículo 77 del Decreto Nacional 1227 de 2005 que establece con claridad la competencia para la adopción de los planes de incentivos institucionales en los siguientes términos:

“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.”

Que en materia de financiación de los programas el artículo 37 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten y que estos se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados

Que conforme con el artículo 69 del Decreto Nacional 1227 de 2005 “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Que la Comisión de Personal de la Secretaria Distrital de Ambiente mediante Actas del 19 de marzo de 2015 con Rad. 2015IE42282 y del 10 de abril de 2015 con radicado 2015ER25066, participó y colaboró en la formulación de los Programas de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia de 2015.

Que mediante el artículo 1º del Decreto 101 de 2004 el Alcalde Mayor asignó a las Secretarías de Despacho decidir los asuntos relacionados con la administración de personal de los servidores del respectivo Organismo, entre otros: “(...)10. Expedir el plan de incentivos y capacitación”.

Que en consideración con lo anterior expuesto el Despacho de la Secretaría Distrital de Ambiente mediante el presente acto administrativo establece el Plan Institucional de Capacitación, y los Programas de Bienestar Social e Incentivos, dentro de los sistemas nacionales de capacitación y estímulos para los empleados de la Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2015.

Que en estos términos,

RESOLUCIÓN No. 00713
RESUELVE:

TÍTULO PRIMERO
SOBRE EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –PIC–.

ARTÍCULO 1°. *Definición y objetivo del Plan Institucional de Capacitación –PIC–.* El Plan institucional de Capacitación –PIC– es el conjunto coherente de acciones de formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

ARTÍCULO 2°. *Objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación –PIC–.* Además del cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, se tendrán los siguientes:

- 2.1. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
- 2.2. Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa;
- 2.3. Priorizar las necesidades de temas de capacitación, identificadas en el diagnóstico realizado en la vigencia 2014 y establecer las estrategias para suplir estas necesidades;
- 2.4. Establecer las fuentes de capacitación, de acuerdo a las temáticas identificadas y diseñar herramientas y estrategias de cumplimiento.

ARTÍCULO 3°. *Alcance del Plan Institucional de Capacitación –PIC–.* El Plan Institucional de Capacitación –PIC– de la Secretaría Distrital de Ambiente se llevará a cabo durante la vigencia 2015, a partir de las necesidades identificadas en el proceso de diagnóstico de capacitación realizado en el 2014, y cubrirá los temas que no se desarrollaron durante esa vigencia y/o que solicitaron su ampliación o repetición y sus destinatarios serán únicamente los funcionarios de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

RESOLUCIÓN No. 00713

ARTÍCULO 4°. *Principios rectores de la capacitación institucional.* La Secretaría Distrital de Ambiente dentro de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación observará los siguientes principios:

4.1. *Complementariedad.* La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

4.2. *Integralidad.* La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

4.3. *Objetividad.* La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

4.4. *Participación.* Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

4.5. *Prevalencia del Interés de la Organización.* Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

4.6. *Integración a la Carrera Administrativa.* La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

4.7. *Prelación de los Empleados de Carrera.* Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

4.8. *Economía.* En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

4.9. *Énfasis en la Práctica.* La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

4.10. *Continuidad.* Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTÍCULO 5°. *Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC–.* Con la formulación de la Plan Institucional de Capacitación, la Secretaria Distrital de Ambiente busca fortalecer las capacidades, conocimientos destrezas, habilidades, valores y competencias de las diferentes áreas de trabajo y de los empleados, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos para asegurar una mayor cobertura y efectividad en el cumplimiento de los resultados misionales.

RESOLUCIÓN No. 00713

ARTÍCULO 6 °. *Priorización de temas para la formulación del PIC 2015.* De las necesidades identificadas para el 2014 - 2015 y que no habían sido tenidas en cuenta en el PIC 2014; se sometieron a votación por parte de los facilitadores con el fin de identificar los temas prioritarios, lo cual nos dio como resultado la formulación del PIC 2015; que se establecen en el documento de trabajo anexo, el cual hace parte del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 7°. *Presupuesto para el Plan Institucional de Capacitación –PIC-.* Conforme con el presupuesto aprobado por la Secretaria Distrital de Hacienda en su rubro capacitación para la Secretaría Distrital de Ambiente, que corresponde según el Decreto 603 de 2014 de la Alcaldía Mayor a “Los gastos que tengan por objeto atender las necesidades de capacitación, formación y utilidad de nuevos conocimientos que contribuyan al mejoramiento institucional, de conformidad con lo establecido por la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. Se clasifica en capacitación interna y capacitación externa”, el valor disponible para la vigencia de 2015 es de CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$40.000.000.00).

ARTÍCULO 8°. *Evaluación y seguimiento del PIC.* Al Plan Institucional de Capacitación –PIC- se le realizará un seguimiento y evaluación a los objetivos que se pretenden alcanzar, con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- 8.1. Control de Asistencia.
- 8.2. Se realizará una evaluación continua de todas las actividades programadas, a través de indicadores, con el propósito de observar la evolución de las mismas, replantear metas, detectar posibles fallas encontradas y verificar la eficacia de las mismas.
- 8.3. El funcionario una vez se haya inscrito a participar de las capacitaciones ofrecidas, firmara un formato de compromiso para asistir a dicha capacitación, previa autorización del jefe inmediato.

ARTÍCULO 9°. *Inasistencia de empleados a los programas de capacitación.* Si se denota la inasistencia de los servidores públicos a la capacitación programada sin justificación escrita y bien soportada, la Administración podrá compulsar copia al área disciplinaria de la entidad, ante un posible detrimento patrimonial que afecta la inversión que realizó la entidad para la capacitación, con miras a obtener el resarcimiento de los perjuicios causados por el servidor público.

TÍTULO SEGUNDO

SOBRE EL SISTEMA DE ESTÍMULOS DE LOS EMPLEADOS.

ARTÍCULO 10°. *Presupuesto para la financiación del Sistema de Estímulos de los empleados* de la vigencia 2015, se realizará con el presupuesto asignado a la Secretaría Distrital de Ambiente en su rubro de Bienestar e Incentivos para la presente vigencia, el cual ascienda a la suma de CIENTO VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE (\$120.000.000).

RESOLUCIÓN No. 00713
CAPÍTULO PRIMERO
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL.

ARTÍCULO 11°. *Definición de los programas de Bienestar Social.* En los términos del artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, para tal efecto tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTÍCULO 12°. *Destinatarios del Programa de Bienestar Social para la vigencia 2015.* Serán destinatarios del programa de bienestar social los empleados de libre nombramiento y remoción, los de carrera administrativa, nombramiento provisional y temporales.

ARTÍCULO 13°. *Objetivo del Programa de Bienestar Social.* El programa de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Ambiente está centrado en el desarrollo del factor humano, para generar sentido de pertenencia con la entidad, participación activa y condiciones que fortalezcan el desarrollo integral del empleado; así como el mejoramiento de la calidad de vida individual y familiar.

ARTÍCULO 14°. *Objetivos específicos del Programa de Bienestar Social.* La Secretaría Distrital de Ambiente, con la ejecución del programa de Bienestar Social para la vigencia 2015 propende por el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- 14.1. Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- 14.2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo, que permitan desarrollar la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- 14.3. Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.
- 14.4. Desarrollar actividades que permita al pre pensionado adaptarse a su nuevo rol de vida.

ARTÍCULO 15°. *Limitantes al Programa de Bienestar Social.* Conforme con los artículos 71 y 72 del Decreto Nacional 1227 de 2005, los programas de bienestar no pueden:

- 15.1. Estar orientados a la protección y servicios sociales supliendo las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- 15.2. Destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles

RESOLUCIÓN No. 00713

ARTÍCULO 16°. *Diagnóstico de necesidades en materia de Bienestar Social de la SDA.* La Secretaria Distrital de Ambiente con el fin de conocer las iniciativas, propuestas y preferencias de los servidores públicos, diseñó y aplicó la encuesta de bienestar con el fin de identificar las necesidades de los servidores para la vigencia 2015.

Algunas de las recomendaciones en relación con el bienestar social que se identificaron en el Diagnóstico fue la necesidad de realizar actividades como asistencia a eventos culturales, recreativos; desarrollar programas de apoyo para sus colaboradores y su núcleo familiar; brindar actividades a los funcionarios y sus familias a través de actividades de tipo deportivo, artístico, cultural y lúdico, que redunden en el bienestar físico y mental de los servidores.

ARTÍCULO 17°. *Componentes del Programa de Bienestar Social.* Los dos (2) componentes que hacen parte del programa de Bienestar Social para la vigencia 2015 son los siguientes: Componente o área de la protección y servicios sociales y Componente o área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 18°. *Componente o Área de la Protección y Servicios Sociales.* Conforme con el artículo 23 del Decreto Ley 1567 de 1998 este componente busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las actividades que se desarrollarán en este componente están enfocadas para que el empleado pueda tener diversas alternativas que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional, a las cuales pueda dedicar el tiempo para potencializar el esparcimiento que lo integre al grupo familiar y social en la Entidad. Las actividades a ejecutar en este componente, se describen a continuación:

18.1. Actividades deportivas. Por medio de la práctica deportiva, se pretende estimular el mejoramiento de la condición física y mental, mediante la facilitación de ambientes propicios para el desarrollo de hábitos de vida saludable, que contribuyan al desarrollo personal y laboral del empleado.

El objetivo primordial es el desarrollo del acondicionamiento físico de cada uno de los empleados estimulando la importancia de hacer actividad física y los cuidados alimenticios para tener una vida sana utilizando una fracción de la jornada laboral y complementándolo con la utilización del tiempo libre.

Estas actividades se materializarán en: Torneos internos deportivos de funcionarios, Actividad física dirigida, fuera y dentro de la entidad que incluya natación, aeróbicos, yoga, estiramiento, Pilates, spinning, rumba terapia y step; participación en representación de la Secretaria Distrital de Ambiente en torneos interinstitucionales y partidos amistosos, en diferentes disciplinas.

18.2. Actividades recreativas y vacacionales. La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje

RESOLUCIÓN No. 00713

social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales

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

Estas actividades se materializarán en: Vacaciones recreativas para los hijos (niños y adolescentes) de los empleados con edades comprendidas entre los 5 y 17 años; actividad o eventos de integración para los funcionarios y su núcleo familiar; entrega bonos navideños para los hijos de los funcionarios de 0 a 12 años; celebración el día de los niños en octubre.

18.3. Actividades artísticas y culturales. El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

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

Estas actividades se materializarán en: cursos o talleres para el desarrollo de habilidades artísticas; quienes participen de los talleres de danza, baile y música, organizaran una presentación que harán parte de las muestras de las actividades que se realicen en el marco de la semana cultural, dicha actividad podrá ser individual o en grupo; Dentro de las vacaciones recreativas se realizará una jornada para que los hijos de los empleados realicen dibujos de acuerdo a una temática, y en el marco de la semana cultural se realizara la exposición de estos clasificándolos por rangos de edad y se premiaran los mejores de acuerdo a la selección de los jurados.

18.4. Actividades Sociales. Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

Estas actividades se materializarán en: celebración de fechas especiales, las cuales tuvieron mayor votación por parte de los funcionarios como: niño 52%, mujer 49%, familia 49%, madre 43% y amor y amistad 40%; reconocimiento en las fechas de cumpleaños de los funcionarios y como estímulo al funcionario, la entidad otorgará un día de descanso remunerado para disfrutarlo durante el mes de cumpleaños o el mes siguiente, a solicitud del empleado. Los cumpleaños que ya pasaron en la vigencia el día se otorgará durante el mes siguiente al acto administrativo de este programa a solicitud del funcionario; reconocimiento por parte de la Secretaría y participación de los eventos que organiza el servicio civil para el día de la Secretaría y del conductor; Celebración de los 25 años del

RESOLUCIÓN No. 00713

DAMA hoy Secretaria Distrital de Ambiente; jornada de evaluación y cierre de gestión; salida a ver el alumbrado en navidad.

ARTÍCULO 19°. *Componente o área de Calidad de Vida Laboral.* Conforme con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 en este componente será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

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

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

ARTÍCULO 20°. *Presupuesto para el Programa de Bienestar Social.* La financiación del Programa de Bienestar Social del 2015, se realizará con el presupuesto asignado a la Secretaria Distrital de Ambiente en su rubro bienestar e incentivos, el cual consta de SETENTA Y OCHO MILLONES SEISCIENTOS MIL DE PESOS M/CTE (\$78.600.000).

CAPÍTULO SEGUNDO PROGRAMA INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS.

ARTÍCULO 21°. *Definición de los planes de incentivos.* En los términos de los artículos 29 y 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, para el efecto podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

ARTÍCULO 22°. *Ámbito de aplicación.* Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

ARTÍCULO 23°. *Criterios para establecer el otorgamiento de los incentivos.* Conforme con el artículo 78 del Decreto Nacional 1227 de 2005 se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

RESOLUCIÓN No. 00713

- El nivel de excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión.
- Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 24°. *Requisitos para participar de los incentivos institucionales.* En concordancia con el artículo 80 Decreto Nacional 1227 de 2005, los empleados para acceder a los incentivos deberán reunir los siguientes requisitos:

- 24.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- 24.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 24.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación;
- 24.4. Los empleados de Carrera Administrativa deben acreditar una calificación de excelencia en la escala de calificación de servicios de la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al periodo 2014 – 2015.
- 24.5. Los empleados de Libre Nombramiento y remoción deben acreditar nivel de excelencia en la evaluación del Acuerdo de Gestión en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de su postulación.

ARTÍCULO 25°. *Metodología para la selección de los mejores.* Frente a la selección de los mejores empleados se tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- 25.1. Presentará a la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Ambiente los listados de: los servidores de carrera administrativa que por cada nivel jerárquico hayan obtenido el puntaje de excelencia con base en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2014- 2015, y de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción de gerencia pública, de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión, prevista en el Decreto Nacional 1227 de 2005.
- 25.2. Se proclamarán a los mejores funcionarios de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 30 de noviembre de 2015, en un evento público y con participación de todos los funcionarios. Todo empleado de la Secretaría Distrital de Ambiente, que alcance el nivel de excelencia dentro de su dependencia, tendrá reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida.
- 25.3. En caso de empate entre dos (2) o más funcionarios, sobre el puntaje obtenido para el primer puesto en la calificación definitiva resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral, correspondiente a la selección del mejor empleado de Carrera Administrativa de la entidad o a los mejores servidores públicos de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico, se dirimirá empleando el sistema de balotas como mecanismo decisorio entre todos los postulados por el nivel jerárquico para

RESOLUCIÓN No. 00713

así definir el ganador. Igual mecanismo se utilizará en caso de empate entre los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que se encuentren en el criterio de dirección, orientación y conducción institucional.

- 25.4. El funcionario seleccionado, como el mejor empleado de Carrera Administrativa de la entidad, deja en vacancia el mejor funcionario del nivel jerárquico al que pertenece; por lo tanto este se suplirá automáticamente con el empleado público que tenga el mayor puntaje siguiente al del seleccionado como mejor empleado del nivel jerárquico donde se generó la vacante.
- 25.5. En el evento que un empleado sea seleccionado como el mejor empleado de Carrera Administrativa y mejor empleado en su nivel jerárquico, sólo podrá recibir el incentivo por mejor empleado de Carrera Administrativa.
- 25.6. En caso que no exista ningún funcionario con nivel de excelencia en alguno de los niveles jerárquicos, el valor del premio se dividirá en forma equitativa entre los funcionarios con nivel excelencia que no le hayan otorgado incentivo de mejor nivel jerárquico.
- 25.7. Se dejará constancia mediante acta el nombre de los funcionarios de carrera que salgan elegidos para cada nivel jerárquico, el de libre nombramiento y remoción y el mejor de la entidad; la cual respaldará el acto administrativo que expida la Secretaría Distrital de Ambiente formalizando su selección y reconocimiento.

ARTÍCULO 26°. *Condiciones para la entrega de incentivos.* La entrega de incentivos y reconocimientos están sujetos a las siguientes condiciones:

- 26.1. En ningún caso la Secretaría Distrital de Ambiente entregará sumas de dinero en efectivo a los empleados beneficiados.
- 26.2. Los incentivos tienen el carácter de personal e intransferibles.
- 26.3. En los incentivos relacionados con educación, sólo se reconocerá para pagos de matrículas con entidades educativas debidamente aprobadas y reconocidas por las autoridades competentes y los temas deberán ser afines con la misión de la entidad.
- 26.4. Para los incentivos relacionados con turismo social, los desembolsos se harán exclusivamente a empresas de viajes y turismo legalmente constituidos y establecidos.
- 26.5. Para la entrega de los incentivos a los funcionarios ganadores, este debe informar de manera oportuna y dentro de la vigencia del 2015, a la Dirección de Gestión Corporativa la modalidad por la cual optó, para el trámite correspondiente.

ARTÍCULO 27°. *De los incentivos.* Los incentivos a reconocer son los siguientes:

- Matrículas y/o pensiones para programas de educación para el empleado y/o su familia en: educación formal básica primaria, secundaria y media o de educación superior, educación no formal, educación para el trabajo o el desarrollo humano.
- Adquisición de equipos científicos, informáticos o educativos.
- Patrocinio para la formulación, ejecución y mantenimiento o seguimiento de proyectos de investigación.
- Turismo social.
- Plan de salud complementario.
- Adquisición de artículos educativos y/o uniformes escolares.

RESOLUCIÓN No. 00713

- Adquisición de artículos o implementos deportivos y recreativos.
- Bonos de consumo.

ARTÍCULO 28°. *Montos del incentivo.* El valor de los incentivos no pecuniarios de la Secretaría Distrital de Ambiente, se distribuirá como único premio a los mejores funcionarios del nivel jerárquico correspondiente, en las siguientes equivalencias:

NIVEL JERÁRQUICO		INCENTIVO
1	NIVEL PROFESIONAL	\$ 2.900.000,00
2	NIVEL TECNICO	\$ 2.900.000,00
3	NIVEL ASISTENCIAL	\$ 2.900.000,00
4	NIVEL DIRECTIVO	\$ 2.900.000,00
5	MEJOR FUNCIONARIO	\$ 4.300.000,00
TOTAL INCENTIVOS NO PECUNIARIOS		\$ 15.900.000,00

En caso que el costo del incentivo escogido, no supere el valor total del mismo, el empleado seleccionado podrá hacer uso de la diferencia mediante la elección de cualquiera de los otros incentivos, siempre y cuando no se supere el valor total del incentivo reconocido, en caso que sea superado, el empleado deberá sufragar por su cuenta el pago de la diferencia.

ARTÍCULO 29°. *Reconocimiento a empleados del nivel sobresaliente y excelente.* Se les otorgará un incentivo por el valor total de QUINCE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$15.500.00) a los empleados de carrera administrativa que tengan nivel sobresaliente y de excelencia en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2014- 2015, y que no le hayan otorgado incentivo de mejor nivel jerárquico, el valor individual corresponderá al equivalente de la división del valor total del incentivo, por el número de empleados que tienen derecho, de manera equitativa. Este reconocimiento se hará mediante un bono de consumo.

ARTÍCULO 30°. *Subsidio educativo para los empleados.* Este subsidio tiene por objetivo apoyar a los empleados de carrera administrativa para los estudios de educación formal y no formal que sean aprobados por la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 31°. *Requisitos para obtener el subsidio.* Los requisitos para acceder al subsidio son los siguientes:

- ✓ La solicitud debe corresponder a educación formal y no formal.
- ✓ Haber laborado por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- ✓ Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de evaluación de desempeño laboral correspondiente al último año de evaluación.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año anterior a la solicitud de la capacitación.

ARTÍCULO 32°. *Procedimiento para acceder al subsidio de educación.* El procedimiento para acceder a tal subsidio es el siguiente:

RESOLUCIÓN No. 00713

- ✓ Diligenciar el formulario de solicitud de subsidio y tener en cuenta en cumplimiento de los requisitos para obtener el subsidio.
- ✓ Solicitar carta de la universidad, o/y instituto informando Nombre del programa, admisión al programa, lugar, valor, fecha de iniciación y término de duración, nombre y NIT del centro educativo y plan de Estudios
- ✓ Radicar los documentos de la solicitud y la carta de centro educativo; dentro de las fechas previstas por la Dirección De Gestión Corporativa.
- ✓ El área de Bienestar verificará que el solicitante radicó los documentos antes mencionados y que cumple con los requisitos establecidos para poder acceder al subsidio.
- ✓ Se presentara un informe por parte del área de Bienestar a la comisión de personal para su aprobación, donde se refleje la verificación de Iso requisitos para acceder al subsidio (numeral 2.5.3.)
- ✓ El área de Bienestar informara a los solicitantes se les fue aprobado o no el subsidio. En caso de aprobación, el beneficiario del subsidio deberá presentar el recibo de pago o factura vigente para el estudio que va a realizar.
- ✓ La Dirección de Gestión Corporativa elaborará el respectivo acto administrativo mediante el cual se reconocerá el subsidio a los beneficiarios.
- ✓ La Dirección de Gestión Corporativa trasladará todos los soportes a la Subdirección Financiera para que efectué el respectivo pago. En el caso que el pago no alcance a salir para la fecha oportuna del recibo, el funcionario podrá realizar el pago al establecimiento y el valor del subsidio se le reembolsara a la cuenta del funcionario, quien deberá soportar el pago realizado para el estudio e institución aprobada.
- ✓ El subsidio de educación corresponde a la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) por funcionario, sin embargo sí no se presentan los 10 funcionarios por semestre, el valor restante se dividirá de manera equitativa a los funcionarios que se les aprobó el subsidio.
- ✓ Si el valor del estudio es menor al subsidio, la entidad solo realizará el pago por el valor del estudio presentado, el saldo que le corresponde a dicho funcionario será repartido equitativamente entre los demás funcionarios que se les aprobó el subsidio.
- ✓ Una vez presentado los documentos para una institución y estos hayan sido aprobados por la Comisión, no podrá ser cambiado el plan de estudio a realizar, ni la institución.
- ✓ El funcionario se compromete que máximo un mes después de terminado el curso o semestre para el cual le fue aprobado el subsidio, presentara la certificación emitida por parte del instituto o universidad donde conste de su participación y aprobación del mismo; en caso que no presente dicha certificación deberá devolver el valor del subsidio entregado.

PARÁGRAFO. Se realizaran dos entregas de subsidio una en junio para estudios del segundo periodo 2015 y otro en noviembre para el primer periodo del 2016; en cada caso deben realizar el mismo trámite.

ARTÍCULO 33°. *Reposición de tiempo de trabajo por estudio.* Cuando la capacitación es costeada por el servidor o servidora en su totalidad, o recibe un apoyo educativo por

RESOLUCIÓN No. 00713

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

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

ARTÍCULO 34°. *Presupuesto previsto para este subsidio.* El presupuesto asignado para el auxilio educativo para la vigencia 2.015, corresponde al rubro de Bienestar e Incentivos y se asignaran diez millones de pesos (\$10.000.000), los cuales serán destinados cinco millones (\$5.000.000) para el mes de junio de 2015 y cinco millones (\$5.000.000) para el mes de noviembre de 2015; y serán distribuidos en partes iguales a quienes presenten sus documentos y cumplan con los requisitos.

ARTÍCULO 35°. *Anexos.* Hace parte integral del presente acto administrativo los tres (3) documentos de trabajo, donde se detallan las actividades, cronogramas y temas prioritarios en materia del Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar Social e Incentivos.

ARTÍCULO 36°. *Vigencia.* El presente acto administrativo rige a partir de su expedición y deroga los que le sean contrarios.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Bogotá a los 02 días del mes de junio del 2015



Ramon Eduardo Villamizar Maldonado
DESPACHO DEL SECRETARIO (E)

Elaboró: Monica Ceferino Giraldo	C.C: 51950327	T.P:	CPS:	FECHA EJECUCION:	15/05/2015
Revisó: EDGAR MAURICIO GRACIA DIAZ	C.C: 11343988	T.P: N/A	CPS: CONTRATO 1031 DE 2015	FECHA EJECUCION:	15/05/2015
Sara Carolina Alvira acosta	C.C: 52516371	T.P:	CPS:	FECHA EJECUCION:	29/05/2015

Aprobó:

Página 16 de 17



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE AMBIENTE

RESOLUCIÓN No. 00713

Angel Florez Venegas

C.C: 80390945

T.P:

CPS:

FECHA
EJECUCION:

15/05/2015

Lucila Reyes Sarmiento

C.C: 35456831

T.P:

CPS: DIRECTORA
LEGAL
AMBIENTAL

FECHA
EJECUCION:

2/06/2015