

RESOLUCIÓN No. 40 DE 2024

(30 de enero de 2024)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 - 2027 en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL – IDPAC

En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el artículo 56 del Acuerdo 257 del 30 de noviembre del 2006, proferido por el Concejo de Bogotá D.C., el Decreto 1083 de 2015, demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que, el parágrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que *“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.”*

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 señala que *“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.”*; entendidos estos 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 de la cual labora.

Que, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 contempla: *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. deportivos, recreativos y vacacionales; 2. artísticos y culturales; 3. promoción y prevención de la salud; 4. capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; 5. promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”*.

Que, el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 señala que *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de*

RESOLUCIÓN No. 40 DE 2024

(30 de enero de 2024)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 - 2027 en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal”

necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

Que, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se construirá fundamentalmente a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos como resultados de las encuestas aplicadas en el mes de enero de cada una de la vigencias desde el 2024 hasta el 2027 y el presupuesto del rubro de Bienestar Social e Incentivos de cada una de las vigencias mencionadas.

Que, el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, establece: “*Los planes de incentivos, enmarcado dentro de los Planes de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*”.

Que, de acuerdo con el inciso 2 del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, reza: “*(...) 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, el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 establece: “*El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año*”.

Que, el Decreto 051 de 2018, señala: “*Como resultado del Acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017, se acordó extender a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas de bienestar social, de protección y servicios sociales*”.

Que, para la vigencia 2024, el presupuesto asignado al rubro de Bienestar Social e incentivos código presupuestal O212020090696590 es de CIENTO SETENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PESOS (\$178.768.000).

Que, para las vigencias del 2025 al 2027 se ejecutará el presupuesto asignado por la Secretaría Hacienda Distrital al rubro de Bienestar Social e Incentivos código presupuestal O212020090696590.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESOLUCIÓN No. 40 DE 2024

(30 de enero de 2024)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 - 2027 en el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal”

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 – 2027, el cual hace parte integral de esta Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. La programación de las fechas de las actividades a desarrollar en la vigencia 2024, podrán ser modificadas con las necesidades de Bienestar que se presenten en la entidad.

ARTÍCULO TERCERO. Que para las vigencias del 2025 – 2027, se actualizará el cronograma de acuerdo con las iniciativas propuestas por los servidores públicos y se ejecutarán según el presupuesto asignado por la Secretaría de Hacienda Distrital, en este sentido, cada actualización del cronograma de actividades, se anexará al Plan de Bienestar Vigencia 2024 – 2027.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá, D.C., a los treinta (30) días del mes de enero del año dos mil veinticuatro (2024).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ALEXANDER REINA OTERO
Director General

Funcionario/Contratista	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado Por:	Paola Andrea Muñoz Galindes Auxiliar Administrativo 407-02 - TH		17-01-2024
Revisado Por:	Luz Ángela Buitrago Duque Profesional Universitario – TH		26-01-2024
	María Paula Ibáñez Valencia Abogada Contratista-Secretaría General		29-01-2024
Aprobado por:	Pablo César Pacheco Rodríguez Secretario General		29-01-2024
Declaramos que hemos revisado el aplicativo y la documentación que contiene la información laboral de los funcionarios que aparecen acá relacionados y que este documento se encuentra ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma del Director General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal IDPAC.			



IDPAC



**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E INCENTIVOS**

VIGENCIA 2024-2027

						INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL			
SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN									
Plan de Bienestar e Incentivos – IDPAC Vigencia 2024-2027									
CÓDIGO:			IDPAC-GTH-OT-04			VERSIÓN		02	
ELABORÓ			REVISÓ			APROBÓ			
Paola Andrea Muñoz Galindes			Luz Ángela Buitrago Duque			Pablo Cesar Pacheco Rodríguez			
Auxiliar Administrativo Gestión de Talento Humano			Profesional Universitario Gestión de Talento Humano			Secretario General			

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN
01	31/01/2020	La Entidad cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos – IDPAC de la vigencia 2020 – 2023, formalizado como primera versión a través del Sistema Integrado de Gestión – SIG.



IDPAC



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Marco Legal	3
3. Políticas Institucionales	5
4. Objetivos del Plan	7
5. Líneas de Intervención del Plan	7
6. Diagnóstico de necesidades y expectativas de los funcionarios	10
7. Plan de Bienestar Social	15
8. Plan de incentivos	18
9. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.....	24
10. Responsabilidad de los funcionarios públicos	25
11. Recursos Presupuestales	26
12. Indicadores de Gestión	26



IDPAC



1. INTRODUCCIÓN

Talento Humano es el eje central para el desarrollo de los objetivos y metas institucionales del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 - 2027 está orientado a propiciar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los funcionarios y funcionarias, al mejoramiento del desempeño laboral, calidad de vida del funcionario y el de sus familias.

Lo anterior, con el fin de que redunde en un mayor sentido de pertenencia, productividad e identidad; la apropiación de los valores organizacionales, el compromiso institucional, la vocación del servicio público, al igual que el fortalecimiento de la Cultura organizacional, con impacto positivo en el clima de la organización, visibilizándose a través de la eficacia, la eficiencia y la efectividad del cumplimiento de la misionalidad institucional, así como la satisfacción al interior de los funcionarios y funcionarias.

El Plan de Bienestar e Incentivos ha sido construido fundamentalmente a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos compiladas mediante la aplicación de una encuesta en el mes de enero de 2024, con el fin de que sea un proceso participativo orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones personales, familiares e interpersonales de los funcionarios e igualmente, plasma los lineamientos de la Dirección General de la Entidad.

El Plan se encuentra estructurado teniendo en cuenta los criterios señalados en las disposiciones legales en materia de Bienestar e Incentivos y en las propias necesidades institucionales.

Con el fin de lograr óptimos resultados con el presupuesto disponible para la



IDPAC



vigencia 2024 - 2027 este Plan tendrá las siguientes líneas de intervención, de acuerdo con lo ordenado por la legislación: en el área deportiva, recreativa, social, familiar, cultural, capacitación informal e incentivos.

Así mismo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), plantea como primera dimensión o eje central al Talento Humano. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión se tiene en cuenta los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

2. MARCO LEGAL

Decreto 1567 1998 *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”* en su artículo 20, reza: *“Bienestar social. 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”*.

Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.



IDPAC



Decreto 051 de 2018 “*Se extendió a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas de bienestar social, de protección y servicios sociales*”

Resolución No. 106 del 26 de abril de 2018 expedida por la Dirección General del IDPAC, “*por medio de la cual se concede dos días de descanso remunerado para los servidores públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal*”.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, se fundamenta en lo señalado en el Decreto No. 1083 de 2015, Título 10, artículo 2.2.10.1 al 2.2.10.17.

En este sentido, el Plan de bienestar responderá a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, Las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los Programas de protección y servicios sociales tales como:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del



IDPAC



Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los Programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

También los programas de bienestar de calidad de vida laboral (Decreto 1083 de 2015, art.2.2.10.7), a través de las siguientes acciones:

1. Medición del Clima Laboral.
2. Evaluación de la adaptación al cambio organizacional.
3. Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Desvinculación asistida.
5. Identificación de la cultura organizacional.
6. Fortalecimiento del trabajo en equipo.

Por otra parte, el Plan de Incentivos, enmarcado dentro del Plan de Bienestar, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivo Institucional y señalará en él los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor



IDPAC



empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el 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.

En este sentido, el Plan de Incentivos para los empleados se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen los niveles de excelencia.

Ley 1857 de 2017 "por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y dictan otras disposiciones" en su artículo 5, Parágrafo único indica que "Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

Mediante circular interna número 027 del 11 de octubre de 2018, que indica *"En el marco del Plan de Bienestar y en cumplimiento a los acuerdos sindicales suscritos entre el SINFUIDPAC, SEIDPAC y la Administración del IDPAC, para la vigencia*



IDPAC



2018, (...). *la Caja de Compensación Familiar Compensar todos los martes tienen descuentos especiales en los servicios*".

3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

POLÍTICA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

Participación del personal.

Para la planificación del PIC Plan Institucional de capacitación, Plan de bienestar e incentivos, evaluación del desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y demás aspectos del proceso de Gestión de Talento Humano se tendrá en cuenta las sugerencias y recomendaciones de los funcionarios.

Relaciones laborales.

En el IDPAC se fomenta y valoran las relaciones laborales armoniosas y el buen trato, el ambiente laboral sano, la comunicación y la calidad de vida en el trabajo.

Cumplimiento legal.

Aplicar de manera objetiva los procedimientos de Talento Humano de acuerdo con los lineamientos proporcionados por las leyes vigentes.

No Discriminación y acoso laboral.

En coherencia con la misión Institucional, el IDPAC está comprometida con los principios de igualdad y trato justo para todas las personas y cumple con todas las leyes aplicables que prohíben la discriminación en todas sus manifestaciones y el acoso en los lugares de trabajo

Seguridad y salud ocupacional en el trabajo.

Generar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales y la prevención de enfermedades y accidentes a través del subsistema de seguridad y salud en el trabajo.



IDPAC



Bienestar e incentivos.

Proporcionar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias como también sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar mediante el Plan de Bienestar e Incentivos.

Formación continua

“se adoptará cada cuatro años, el plan institucional de capacitación (PIC) para los funcionarios, con el fin de afianzar el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en el puesto trabajo; propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional para consolidar un modelo de gestión eficiente y coherente en armonía con la misión de la Entidad”.

Estandarización de Procesos y procedimientos para los trámites de TalentoHumano.

Se garantizará la implementación de procedimientos, instructivos y protocolos para los tramites de Talento Humano en la entidad los cuales serán definidos con base en la normatividad vigente y comunicados a todo el personal.

Libertad de asociación.

La entidad es respetuosa del derecho de los funcionarios si deciden o no incorporarse en participar a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley.

POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- El plan de bienestar se presenta es elaborado y aprobado en el primer trimestre del año.



IDPAC



- El plan de bienestar incluye beneficios para los funcionarios (as) de la entidad.
- Antes de su aprobación debe revisar que se cumpla el marco legal y las observaciones realizadas por la oficina de Control Interno y los entes de control.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones en el ambiente laboral que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, promover la adopción de los valores institucionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar actividades que propicien las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- Generar mediante las actividades programadas la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de vocación al servicio público, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad frente al Instituto.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la



IDPAC



prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos deportivos, recreativos, culturales, de los funcionarios/as y su núcleo familiar.

- La generación de una nueva cultura y clima organizacional donde el equilibrio espiritual, físico y mental estén en armonía con el entorno laboral, social y ecológico, caracterizado por relaciones interpersonales internas adecuadas, basadas en los principios y valores institucionales y por personas motivadas y comprometidas en la prestación de los servicios del Instituto y en el cumplimiento con calidad de los objetivos misionales.

5. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

Las actividades a realizar estarán enmarcadas en las siguientes líneas de intervención:

Deporte: actividades cuyo objetivo primordial es fortalecer el estado físico y mental de los funcionarios y funcionarias, generando espacios de integración basados en el respeto, la sana competencia y de esparcimiento, tolerancia hacia los demás y satisfacción en el entorno laboral.

Recreación: actividades orientadas a la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, generando espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo que fortalezca los valores institucionales y personales. Igualmente, las actividades orientadas a optimizar las fortalezas del servidor público, brindándole herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción.

Social: se propenderá por la celebración y conmemoración de fechas especiales, siendo este espacio la oportunidad para realizar el reconocimiento a la labor de los



IDPAC



servidores públicos, logrando fortalecer el sentido de pertenencia e identidad al Instituto.

Cultural: actividades orientadas al sano esparcimiento y aprovechamiento del tiempo libre de tal forma que se fortalezca el aspecto espiritual y emocional de los funcionarios y funcionarias.

Capacitación informal: actividades que se dirigen a desarrollar habilidades y destrezas de los funcionarios en diferentes áreas de conocimiento, con miras a promover la creatividad, trabajo en equipo y el compromiso institucional.

Familiar: actividades orientadas a fortalecer las relaciones e integración de los funcionarios con su grupo familiar, entendiendo que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral.

El Plan de Bienestar e Incentivos se enmarca en lo establecido por la normatividad vigente, mencionada en el apartado Marco Legal de este documento y actualizado por las Circulares 016 de 2017 y 004-2021 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil que establece, lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar del distrito, mediante esta circular el DASCD da a conocer el modelo de bienestar para la Felicidad laboral en 4 ejes fundamentales, al igual que la Circular Externa DASCD No 002 del 17 de Enero de 2023, la cual da los lineamientos Planeación estratégica del Talento Humano, para la vigencia, así:

1. Propósito de vida.
2. Estados mentales positivos
3. Conocimiento de las fortalezas propias



IDPAC



4. Relaciones interpersonales.

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

En el diseño del DASCD, se encuentra en capa, el Subsistema de la Gestión de las Relaciones humanas y sociales', enseguida se encuentran las dos áreas de intervención para los Programas de Bienestar Social para los Servidores públicos: Área de protección y servicios sociales y Área de calidad de vida laboral y en la capa más externa, acogida por la corriente de la Psicología positiva, se encuentran 4 ejes a saber:

Eje 1: Conocimiento de las fortalezas propias: este eje se relaciona con el componente emocional de la felicidad e incluye potencializar los recursos internos de los servidores, haciendo énfasis en que los factores que aproximan a la felicidad, están relacionados con el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y conocimiento propio. De esta manera, se pretenden actividades que estimulen no solo el autoconocimiento sino el valor que cada servidor se da a sí mismo, en todas las dimensiones en las que se desempeña, fortalecimiento de autoestima. Las Entidades deben establecer retos, crear conversaciones de valor, fortalecer una cultura de retroalimentación positiva que favorezca la sensación de importancia y valor dentro de la Entidad, todo esto, actividades relacionadas con la gestión del Clima y la cultura, requisito para que aumente la sensación de bienestar.

Eje 2: Estados mentales positivos: este eje se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, en cómo es percibida y apreciada por los servidores. La felicidad es contemplada como un estado emocional asociado a una serie de actividades significativas, sin descuidar que en el diario vivir, temporalmente



IDPAC



tengan que soportarse inconvenientes en este Eje se pretende realizar actividades recreativas y culturales, donde, por ejemplo, se contemple el humor como estrategia, pues es evidente el impacto que causa ayudando a liberar tensiones que de otra forma no podrían irse. Igualmente, es válido proponer una cultura que promueva la expresión y el contagio de emociones positivas como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral. En este Eje también se desarrollan actividades del área de Seguridad y Salud en el trabajo como el riesgo psicosocial.

Eje 3: Propósito de vida: al igual que el eje número 2, este se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, que, si bien hace referencia al proyecto de vida del servidor, pretende ir más allá, motivando a encontrar su "razón de vivir", por lo que se hace fundamental un trabajo encaminado hacia el desarrollo del Ser y la búsqueda de su crecimiento personal. Las Entidades enfocarán las actividades de tal manera que los servidores fortalezcan los sentimientos de gratitud hacia sus propios logros. Es importante brindar variedad en el día a día y permitir al Servidor encontrar su propia "motivación para vivir", por ejemplo, actividades de educación informal, preparación para los pre pensionados y promoción de programas de vivienda.

Eje 4: Relaciones interpersonales: este eje se relaciona con el componente social de la felicidad, y propone implementar actividades que posibiliten el desarrollo de relaciones positivas, bien intencionadas, que armonicen el ambiente y el clima laboral: "Gracias a la vida social, el individuo tiene la oportunidad de ser querido y reconocido por los demás" En este marco es importante destacar el papel de la empatía, como la capacidad para experimentar el sentimiento del otro, comprenderlo y valorarlo.



IDPAC



6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto para la vigencia 2024 se fundamenta, por un lado, en las necesidades y expectativas de los funcionarios y funcionarias, y por otro lado, en los lineamientos en cuanto a las políticas establecidas por la entidad de conformidad con su misión, visión y objetivos y valores institucionales.

Con el fin de construir y planificar las actividades a realizar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, la Secretaría General-Talento Humano, aplicó la “*encuesta de necesidades de Bienestar Laboral para los funcionarios IDPAC, año 2024*”, con el fin de identificar sus necesidades y expectativas frente al Plan de Bienestar e Incentivos a ejecutar, dando cumplimiento al Decreto 1083 del 2015 que ordena que el Plan de Bienestar Social e Incentivos, deben ser construidos con base en las iniciativas de las funcionarias y funcionarios de la respectiva entidad.

La construcción del Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 se realizó de manera virtual, por medio de un formulario estructurado en la aplicación de Microsoft forms, el cual fue enviado por medio de correo electrónico a los funcionarios y funcionarias de la entidad, en repetidas ocasiones, instándolos a su participación y sensibilizándolos de la importancia de esta. Teniendo en cuenta que las actividades previstas por cada componente se podrán realizar de manera presencial, es importante resaltar que en la realización de todas ellas, se tendrán en cuenta los lineamientos impartidos, en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo, por el Gobierno Nacional, al momento de su realización.

Presentación formulario enviado por correo electrónico:

Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral para los funcionarios IDPAC, año 2024

El objetivo del Plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios del IDPAC es mejorar su calidad de vida y la de sus familias, así como promover un ambiente laboral que fomente la motivación, el desarrollo de la creatividad y la participación. Además, busca incentivar la calidez humana en el desempeño de sus actividades laborales, reflejando así la internalización de los valores organizacionales, transmitiéndolos a la ciudadanía en general.

La construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos es resultado de la identificación de las necesidades y expectativas de todos los funcionarios y las funcionarias de la Entidad. Con el objetivo de consolidar esta encuesta buscamos satisfacer dichas necesidades y continuar cumpliendo con los objetivos del Plan de Bienestar, diseñándolo y ajustándolo según las necesidades individuales de cada uno de ustedes, por esto es muy importante conocer sus opiniones y sugerencias.

Es importante señalar que las actividades del plan de bienestar e incentivos vigencia 2024, se realizarán teniendo en cuenta la normatividad vigente, impartida tanto por el Gobierno Nacional, como el Distrital.

De acuerdo con lo anterior, el presupuesto asignado para la vigencia 2024 en el rubro de Bienestar Social e Incentivos es de \$xxx.000.000, del cual se destinará específicamente un monto para el Plan de Incentivos.

La solicitud e instrucciones de diligenciamiento de la encuesta se remitieron a todas y todos los funcionarios públicos, se realizó de forma virtual, señalando que por cada línea de intervención cada funcionaria y funcionario debía escoger la opción de su preferencia y se seleccionaron de esta manera las opciones para las actividades presenciales en este caso.

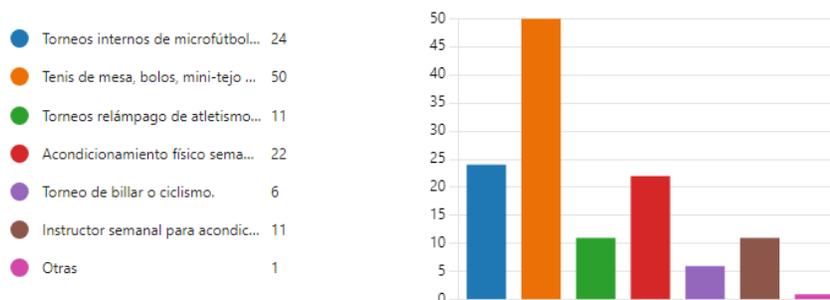
FUNCIONARIOS/AS	103	100%
ENCUESTAS DILIGENCIADAS	63	61.16 %

Los resultados obtenidos corresponden a una muestra de 63 funcionarias y funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos, la cual corresponde al 61.16% del total de los funcionarias y funcionarios de la planta del Instituto.

Dado el contexto actual, se establecen las actividades de manera presencial, siempre teniendo en cuenta los lineamientos en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo, impartidos por el Gobierno Nacional, al momento de realizar cada actividad.

Una vez tabulados los datos recogidos en la aplicación de la encuesta, se concluye lo siguiente:

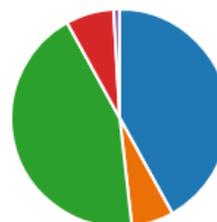
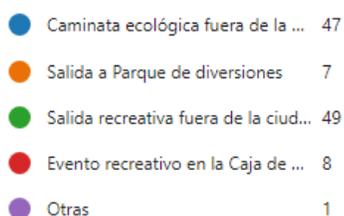
- **Área Deportiva:**



De los 63 funcionarios (as) que contestaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar en modalidad presencial, se puede evidenciar en la gráfica anterior que los aspectos más prioritarios, que motivan la participación de los funcionarios (as), son:

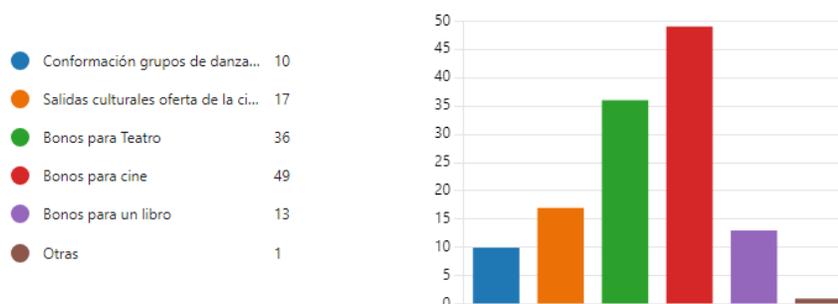
- Tenis de mesa, bolos, minitejo y otros, con una votación de 50 votantes, correspondientes al 48.5%.
- Torneos internos de microfútbol femenino y masculino, baloncesto mixto, voleibol mixto, con una votación de 24 votantes, correspondientes al 23.3%.

- **Área Recreativa**



- a) Se evidencia para la actividad de integración una votación de 49 votantes para una favorabilidad del 44%, en la realización de una salida recreativa fuera de la ciudad.

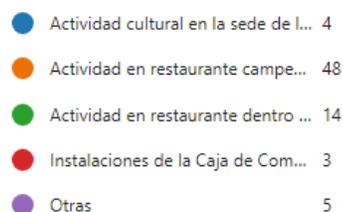
- **Área cultural**



- a) Se evidencia para el área Cultural – Presencial una votación así de 49 votantes para una favorabilidad del 44%, en preferencia por los bonos de cine.

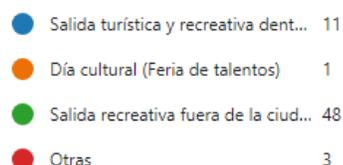
- **Área Social**

a. **Cierre de Gestión**



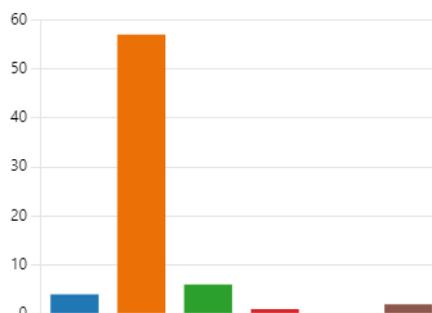
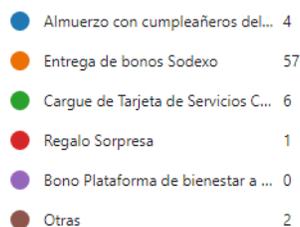
- a) Se evidencia para el Cierre de Gestión una votación de 48 votos correspondientes a un 65% de la votación, la preferencia para realizar el Cierre de Gestión en un restaurante campestre.

b. Día del funcionario/ a



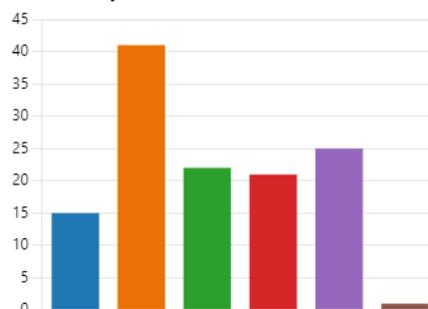
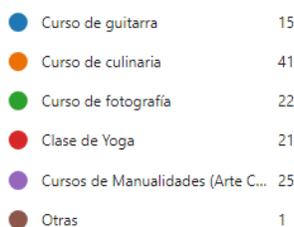
- a) Se evidencia como preferencia la realización de una salida recreativa fuera de la ciudad, para la celebración del día del funcionario con una votación de 48 votos, correspondiente a un porcentaje del 76% de favorabilidad.

c. Celebración de cumpleaños



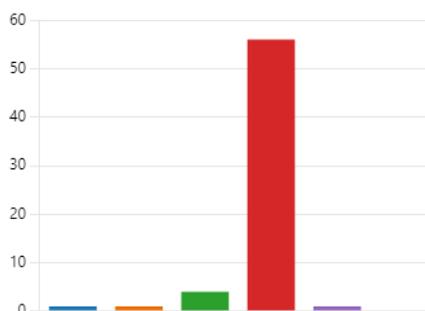
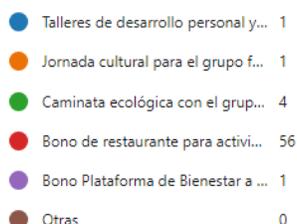
- a) Se evidencia para la celebración de cumpleaños de los funcionarios con 57 votos para un 81% de participación, la preferencia por la entrega de bonos de regalo.

• Área de Capacitación informal



a) Se evidencia para la capacitación informal con 41 votos con una participación del 33%, la preferencia para realizar curso de culinaria.

- **Área de actividades familiares**



a) Se evidencia para la actividad familiar con 56 votos, con un 87% de participación, preferencia por el bono de restaurante día de la familia.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el estudio de identificación de las necesidades y expectativas de los funcionarios y funcionarias, el presupuesto del rubro Bienestar e Incentivos de la vigencia 2024 es de CIENTO SETENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE., (\$178.768.000); se realizó una priorización de las necesidades y actividades frente al objetivo del Plan, estableciendo como actividades a realizar las siguientes:



IDPAC



Área Deportiva:

- a) Tenis de mesa, bolos, minitejo y otros.
- b) Torneos internos de microfútbol femenino y masculino, baloncesto mixto, voleibol mixto

Área Recreativa:

- a) Caminata ecológica fuera de la ciudad.

Área Social – Fechas especiales:

- **Día del funcionario:**

- a) Salida recreativa fuera de la ciudad.

- **Cumpleaños:**

- a) Entrega de bono de cumpleaños

- **Cierre de gestión:**

- a) Realización del cierre de gestión en un restaurante campestre

Área Cultural:



IDPAC



- a) Entrega de bonos para cine.

Área Capacitación Informal:

- a) Realización de un curso de culinaria

Área Familiar:

- a) Entrega de bono de restaurante para el día de la familia.

Actividades incluidas en el Plan de Bienestar e Incentivos:

- Brazaletes de ingreso a parques recreativos y temáticos dentro y fuera de la ciudad para los niños y sus padres o madre acompañante de los hijos (as) de los funcionarios (as) de 0 a 12 años. (46 votos)
- Vacaciones recreativas ofrecidas por la Institución y operadas por Compensar para hijos (as) de los funcionarios (as) de 0 a 12 años. (37 votos)
- Recarga a la tarjeta de Compensar para ser utilizada en actividades de recreación y turismo para hijos (as) de los funcionarios (as) de 0 a 12 años. (26 votos)
- Bonos para los hijos (as) mayores de 13 años y menores de 25 años.

Modelo de bienestar para la Felicidad laboral en los 4 ejes fundamentales

EJE DEL MODELO	ACTIVIDAD
<p>PLANEACIÓN</p>	Encuesta de satisfacción actividades vigencia2024
	Aplicación encuesta necesidades de bienestar
	Elaboración y actualización plan de bienestar
<p>CONOCIMIENTOS DE FORTALEZAS PROPIAS</p>	Conmemoración día de la mujer IDPAC
	Conmemoración día de la Secretaria
	Conmemoración día del conductor
	Conmemoración día del Hombre
	Reconocimiento a la labor de los servidores públicos
	Celebración día de la madre
	Celebración día del padre
<p>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</p>	Celebración cumpleaños con la entrega de un bono a partir del mes de enero.
	Reconocimiento por nivel jerárquico el mejor funcionario (a) y se entregará bono de turismo por valor de \$500.000 en bono de turismo a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y libre nombramiento y remoción y mejor funcionario (a) de la entidad
	Área cultural:
	Entrega de bonos para cine, combos dobles para asistir acompañado/a
	<ul style="list-style-type: none"> - Actividad de integración <ul style="list-style-type: none"> • Salida recreativa fuera de la ciudad - Actividad deportiva <ul style="list-style-type: none"> • Tenis de mesa, bolos, minitejo y otros. • Torneo interno de microfútbol femenino, masculino, baloncesto mixto, Voleibol mixto.

	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades recreativas hijos de funcionarios de 0 a 12 años, de 5 a 12 años, de 13 a 25 años. - Día del funcionario <p>Salida recreativa fuera de la ciudad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación informal: Curso de culinaria. <p>Actividades de apropiación código de integridad y valores institucionales</p>
PROPOSITO DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Torneos deportivos, baloncesto, tenis de mesa, microfútbol femenino y masculino: - Torneo de Bolos - Picnic de la Participación
RELACIONES INTERPERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades de apropiación código de integridad y valores institucionales. - Cierre de Gestión: <p>Almuerzo restaurante campestre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bonos decembrinos para hijos (a) de funcionarios (a) de 0 a 12 años y bonos de salida para hijos que demuestren dependencia económica.

8. PLAN DE INCENTIVOS

Objetivo General:

Reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad, de cada uno de los niveles jerárquicos y equipos de trabajo que reglamenta la Ley 909 de 2004 y artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 del 2015.

Objetivos específicos:

- Otorgar reconocimientos por el desempeño laboral, de tal manera que propicie unacultura de trabajo que esté orientada a la calidad y



IDPAC



cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad.

- Reconocer y premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, mediante incentivos no pecuniarios, de acuerdo con el resultado de calificación de la evaluación del desempeño.
- Promover mediante incentivos pecuniarios y no pecuniarios, la conformación de los equipos de trabajo, de tal forma que con el desarrollo de las habilidades individuales y colectivas se aporte al cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.
- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento y cumplimiento de la misión de la entidad.

TIPOS DE INCENTIVOS PARA PREMIACIÓN

De acuerdo con el presupuesto disponible, el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal reconocerá los siguientes incentivos a los servidores públicos seleccionados:

RECONOCIMIENTO A:	INCENTIVO
Mejores funcionarios y funcionarias de carrera administrativa y libre nombramiento	\$3.000.000

Incentivos no pecuniarios

A. Reconocimientos públicos: Consiste en la publicación en los diferentes medios de divulgación internos como los boletines, periódicos, intranet, etc., con el fin de exaltar y dar a conocer los mejores funcionarios que hayan alcanzado niveles de excelencia y los equipos de trabajo que presenten los mejores



IDPAC



proyectos.

B. Encargos, comisiones y traslados: Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Incentivos Pecuniarios

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo únicamente.

Bonos de Turismo

Se otorgará bonos de turismo para los centros vacacionales, agencias de viajes, cajas sin fronteras u otros servicios de la Caja de Compensación, hasta por el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para este fin.

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA POR NIVELES JERÁRQUICOS

Incentivos para mejores funcionarios: Los incentivos buscan reconocer a los servidores públicos de manera individual que se encuentren en niveles de excelencia de acuerdo con la evaluación del desempeño, al mejor servidor público de la entidad, al mejor servidor público de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, es decir, de cada nivel jerárquico que estén inscritos en el sistema de carrera administrativa; así como al mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con el instrumento que evalúa la gestión de los mismos.

- Entiéndase por niveles de excelencia aquella calificación obtenida como nivel Sobresaliente cuando el evaluado obtiene 95% o más en la escala de



IDPAC



cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado.

- Cuando el evaluado alcance entre el 95% y 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados.
- Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados.

De acuerdo con las normas legales vigentes, el reconocimiento a la excelencia en el desempeño laboral comprende las siguientes categorías:

CATEGORIAS
Mejor Funcionario de Carrera del IDPAC
Mejor Funcionario de Carrera del nivel Asesor
Mejor Funcionario de Carrera del nivel Profesional
Mejor Funcionario de Carrera del nivel Técnico
Mejor Funcionario de Carrera del nivel Asistencial
Mejor Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción

Requisitos: Para participar de los incentivos previstos en el presente plan, los empleados de carrera de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos:

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

En el evento de que en cualquier estado del proceso de selección al aspirante le sea impuesta una sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada, el funcionario o



IDPAC



funcionaria sancionado deberá ser excluido de los incentivos de que se señalan en este plan.

Mecanismo para la selección: Para la selección de los mejores empleados de carrera se tendrá en cuenta, de manera exclusiva, la evaluación del desempeño laboral del funcionario durante el período inmediatamente anterior.

SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Procedimiento para selección: En la escogencia del mejor empleado de carrera se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. El Proceso de Gestión de Talento Humano entregará al Comité de Gestión y Desempeño, un listado de los empleados de carrera, correspondiente a cada uno de los niveles jerárquicos de la Entidad que alcanzaron el nivel sobresaliente indicando su nombre, cargo, puntaje asignado y la fecha de ingreso a la administración.
2. El Comité de Gestión y Desempeño, con el apoyo del Proceso de Gestión de Talento Humano, procederá a seleccionar al mejor empleado de cada nivel jerárquico, con sujeción estricta a la calificación definitiva obtenida por cada uno de los aspirantes en el año inmediatamente anterior.
3. El empate que surja entre dos o más aspirantes se resolverá según decisión que se tome con el Comité de Gestión y Desempeño.
4. El Comité de Incentivos, mediante acta firmada por todos sus miembros, seleccionará a los mejores empleados de la entidad por cada nivel jerárquico entre quienes hayan obtenido la mejor evaluación definitiva de



IDPAC



desempeño, y remitirásus nombres al Director General del Instituto quien, mediante acto administrativo debidamente motivado, declarará formalmente a los ganadores y asignará a los mismos los incentivos correspondientes.

Premiación: Como premio a la excelencia laboral, a cada uno de los mejores empleados de carrera de los distintos niveles de la entidad le será asignado un incentivo no pecuniario de los antes mencionados y un incentivo pecuniario equivalente a un bono de turismo con cargo al presupuesto previsto para incentivos, más el reconocimiento público de sus méritos de trabajo en los medios de comunicación a que tenga acceso este Instituto.

Por los medios que estén a su alcance, el Proceso de Gestión de Talento Humano divulgará los nombres de los empleados ganadores, su cargo y la calificación obtenida, así como hará el correspondiente registro en la respectiva hoja de vida.

SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Requisitos: Para participar de los incentivos previstos en el presente plan, los empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Acreditar un tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

En el evento de que en cualquier estado del proceso de selección al aspirante le sea impuesta una sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada, el funcionario sancionado deberá ser excluido de los incentivos.



IDPAC



Mecanismo para la selección: El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad será el funcionario que haya obtenido el más alto puntaje en la evaluación definitiva del acuerdo de gestión o evaluación de desempeño según el caso, correspondiente al año inmediatamente anterior.

Procedimiento para la selección: En la escogencia del mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. El Proceso de Gestión de Talento Humano entregará al Comité de Gestión y Desempeño, un listado de los empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad, que durante el año inmediatamente anterior hubieren sido evaluados, indicando su nombre, cargo, puntaje asignado y la fecha de su ingreso a la Administración.
2. El Comité de Gestión y Desempeño, con el apoyo del Proceso de Gestión de Talento Humano, procederá a seleccionar al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad con sujeción estricta a la calificación definitiva de los acuerdos de gestión o evaluación de desempeño, según el caso, obtenida por cada uno de los aspirantes en el año inmediatamente anterior.
3. El empate que surja entre dos o más aspirantes se resolverá según decisión que se tome con el Comité de Gestión y Desempeño.
4. El Comité de Gestión y Desempeño, mediante acta firmada por todos sus miembros, seleccionará al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad entre quienes hayan obtenido la mejor calificación



IDPAC



de su desempeño y remitirá su nombre al Director General del Instituto quien, mediante acto administrativo debidamente motivado, declarará formalmente al ganador asignándole los incentivos correspondientes.

Premiación: Como premio a la excelencia laboral, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad le será asignado un incentivo no pecuniario de los antes mencionados y un incentivo pecuniario equivalente a un bono de turismo con cargo al presupuesto previsto para incentivos, más el reconocimiento público de sus méritos de trabajo en los medios de comunicación a que tenga acceso este Instituto.

Por los medios que estén a su alcance, el Proceso de Gestión de Talento Humano divulgará el nombre del empleado ganador, su cargo y calificación obtenida, así como el correspondiente registro en la respectiva hoja de vida.

INCENTIVOS PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se presentan en el 2024 y se premian con presupuesto del mismo año.

Los incentivos buscan reconocer los mejores equipos de trabajo de acuerdo con la selección efectuada por el Comité de Gestión y Desempeño.

Definición de equipos de trabajo: De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 77 del Decreto 1227 de 2005 y artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 del 2015, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto y en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Requisitos para conformación de los equipos de trabajo: Para la conformación



IDPAC



de equipos de trabajo se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo del IDPAC podrán estar integrados por empleados decarrera, provisionales o de libre nombramiento y remoción de la entidad.
2. Los empleados que integren los equipos de trabajo podrán pertenecer a una o a varias dependencias de la entidad.
3. Con el fin de fomentar la integración laboral en la entidad, cada equipo de trabajo tendrá, como mínimo, tres (3) y como máximo cinco (5) miembros.
4. Los demás requisitos que aparecen en el documento de procedimiento para la selección de equipos de trabajo y evaluación de proyectos.

Inscripción de proyectos: El proceso de inscripción se realizará de acuerdo con la normatividad vigente, el cual hace parte integral del plan de incentivos.

Requisitos de los proyectos: Aparte de los requisitos generales establecidos en el Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 del 2015, los proyectos que aspiren a obtener los incentivos deberán cumplir los requisitos que se determinen en el documento de la convocatoria para la selección de equipos de trabajo, emitido por la entidad.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios y funcionarias integrantes del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

Evaluación de equipos de trabajo: La responsabilidad en la evaluación de los proyectos presentados por los equipos de trabajo, estará a cargo de un comité evaluador, conformado por el Secretario General de la Entidad o su delegado, el Jefe de Planeación o su delegado, el Jefe de Control Interno o su delegado y dos



IDPAC



representantes de los empleados Comité de Gestión y Desempeño.

Selección de los mejores equipos de trabajo: El Comité evaluador, seleccionará los mejores equipos de trabajo con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación de la entidad.

Premiación: La Dirección General de la entidad, de acuerdo con lo establecido en este plan, asignará mediante acto administrativo los incentivos pecuniarios que se otorgarán al mejor equipo de trabajo, al equipo de trabajo que ocupe el segundo y tercer lugar previa selección, de acuerdo con el presupuesto asignado para el plan de incentivos de la vigencia 2024, así:

Mejores equipos de trabajo	PESO %
Primer puesto	50%
Segundo puesto	30%
Tercer puesto	20%

El empate que surja entre dos o más equipos de trabajo se resolverá por sorteo.

RECURSOS DE PREMIOS DESIERTOS

Los recursos correspondientes a los premios e incentivos que se declaren como desiertos, la Dirección General del Instituto, mediante acto administrativo los podrá reasignar para apoyar otras actividades del plan de bienestar o de incentivos en ejecución.



IDPAC



9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Las actividades pueden modificarse, cualquier cambio que se genere por motivo de actividades de fechas y lugares deberán justificarse mediante acta.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2024 INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL IDPAC															
ESTADO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DIC-23	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
PLANIFICACION	Elaboración del Plan de Bienestar	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
CONSEJEROS DE PARTICIPACION CIUDADANA	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
ESTADOS META Y PLANIFICACION	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
RELACIONES INTERPERSONALES	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													
	Elaboración del Plan de Bienestar y Plan de Incentivos	Alcalde													



IDPAC



10. RESPONSABILIDAD DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Con el objetivo de garantizar la utilización responsable de los recursos del Instituto, los funcionarios y funcionarias que se inscriban para participar en las actividades que se desarrollen en el marco del presente Plan, deberán suscribir un acta de compromiso a través de la cual el servidor se compromete a asistir cumplidamente a la actividad a desarrollar y en caso de inasistencia sin justa causa, el servidor autoriza para que del pago de la nómina se descuente la suma equivalente al costo de la actividad por persona.

El monto que sea descontado a un funcionario o funcionaria por inasistencia a la actividad a la que se inscribió, será reinvertido en las actividades de Bienestar.

11. RECURSOS PRESUPUESTALES

Todos los gastos que ocasionen el desarrollo y cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se imputarán al rubro denominado Bienestar e Incentivos código presupuestal O21202020090696590 del presupuesto de gastos de la vigencia 2024, constituido con un presupuesto disponible de CIENTO SETENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE., (\$178.768.000), que se ejecutará de la siguiente manera:

DETALLE	PRESUPUESTO
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	\$ 178.768.000
TOTAL PRESUPUESTO PARA BIENESTAR E INCENTIVOS	\$ 178.768.000

12. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar los objetivos previstos, se hace necesario estructurar las herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos. En consecuencia, dentro de este proceso se contará con una fase de seguimiento y evaluación, la cual deberá concluir con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los planes establecidos.

El diseño del Plan que aquí se establece está dirigido al cumplimiento de las expectativas de Bienestar Social que manifestaron los funcionarios y funcionarias.

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR	
NOMBRE DE LINDICADOR	Cobertura del plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
OBJETIVO	Realizar seguimiento a la cobertura del plan de bienestar, estímulos e Incentivos
PROCESO	Gestión del Talento Humano
PROCEDIMIENTO	Plan de Bienestar Social e Incentivos
FORMULA	Número de participantes en la actividad Número de funcionarios inscritos
INTERPRETACIÓN	A mayor número de funcionarios que asisten a las actividades, mayor será el grado de legitimidad del Plan de Bienestar.

FICHA TECNICA DE INDICADOR	
NOMBRE DE LINDICADOR	Calidad del plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

OBJETIVO	Realizar seguimiento al impacto generado por el plan de bienestar, estímulos e Incentivos
PROCESO	Gestión del Talento Humano
PROCEDIMIENTO	Plan de Bienestar Social e Incentivos
FORMULA	Usuarios Satisfechos
	Usuarios Encuestados
INTERPRETACIÓN	A mayor número de usuarios satisfechos mayor será el cumplimiento del Plan de Bienestar.



Firmado digitalmente por
PACHECO
RODRIGUEZ
PABLO CESAR

PABLO CÉSAR PACHECO RODRÍGUEZ
SECRETARIO GENERAL

Funcionario	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por:	Paola Andrea Muñoz Galindes Auxiliar Administrativo 407-02 TH		12-01-2024
Revisado por	Luz Ángela Buitrago Duque Profesional Universitario 219-02 TH		16-01-2024
	María Paula Ibáñez Valencia Contratista Secretaría General		29-01-2024

Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y, por lo tanto, lo presentamos para firma del Secretario General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.