



IDPAC



<p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GOBIERNO SEGURIDAD Y CONVIVENCIA Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: IDPAC-GTH-FT-30
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL IDPAC	Versión: 01 Página: 1 de 28 Fecha: 19/01/2018

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2021**

CONSTRUYENDO FELICIDAD

**INSTITUTO DISTRITAL DE LA
PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL
IDPAC**

**SECRETARIA GENERAL
GESTION DEL TALENTO HUMANO**

FEBRERO 2021

Sede Principal - B: Avenida Calle 22 # 68C-51
Casa de la Participación: Carrera 19A # 63C-40
Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930
www.participacionbogota.gov.co
Código Postal: 110311

   
/ParticipacionBogota @BogotaParticipa
www.participacionbogota.gov.co



IDPAC



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN.....	7
5. LINEAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN.....	8
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS. 10	
7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	29
8. PLAN DE INCENTIVOS.....	32
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .	39
10. RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	40
11. RECURSOS PRESUPUESTALES	40
12. INDICADORES DE GESTIÓN.....	40



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 Social e Incentivos para la vigencia 2020 - 2023 está orientado a propiciar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los funcionarios y funcionarias, al mejoramiento del desempeño laboral, calidad de vida y el de sus familias.

Lo anterior, con el fin de que redunde en un mayor sentido de pertenencia e identidad, la apropiación de los valores organizacionales, el compromiso institucional, la vocación del servicio público y un adecuado clima organizacional. De tal manera, que contribuya a la eficacia, la eficiencia y la efectividad del cumplimiento de la misión institucional, así como en la satisfacción de los funcionarios y funcionarias.

El Plan de Bienestar Social 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 febrero de 2021, con el fin de que sea un proceso participativo orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones personales, familiares e interpersonales de los funcionarios y funcionarias e igualmente, plasma los lineamientos de la dirección de la Entidad.

Con el fin de lograr óptimos resultados con el presupuesto disponible para la vigencia 2020 - 2023 este Plan tendrá las siguientes líneas de intervención, de acuerdo con lo ordenado por la legislación: en el área deportiva, recreativa, social, cultural, capacitación informal, incentivos y familiar.

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

Igualmente se plantea en la dimensión operativa del MIPG correspondiente a Gestión del Talento Humano, es decir el Talento Humano parte como el eje central del mismo. De ahí que se mantenga una adecuada calidad de vida laboral, desarrollando competencias y habilidades requeridas y gestionar el desempeño; todo ello en el marco de la integridad y los valores del sector público.



IDPAC



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”.*

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 responderán 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.



IDPAC



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.

Parágrafo 1º. 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 Social, 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 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.



IDPAC



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”

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

3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

POLITICA DE GESTION TALENTO HUMANO

Participación del personal.

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

Relaciones laborales.

En el IDPAC se fomenta y valoran las relaciones laborales armoniosas, 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.

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.



IDPAC



Formación continua.

“se adoptará cada dos 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 Talento Humano.

Se garantizará la implementación de procedimientos, instructivos y protocolos para los trámites 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.

POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

El plan de bienestar incluye beneficios para los funcionarios (as) de la entidad, antes de su aprobación deben revisarse que se cumpla el marco legal y observaciones realizadas por la oficina de Control Interno y los entes de control.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo 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, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.



IDPAC



- 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 prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos deportivos, recreativos, culturales, de los funcionarios 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. LINEAS 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 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.



IDPAC



El Plan de Bienestar e Incentivos se enmarca en lo establecido por la Circular 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 la DASCDA da a conocer el modelo de bienestar para la Felicidad laborar en 4 ejes fundamentales.

Propósito de vida.

Estados mentales positivos

Conocimiento de las fortalezas propias

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 de DASCDA, 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 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

Sede Principal - B: Avenida Calle 22 # 68C-51
Casa de la Participación: Carrera 19A # 63C-40
Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930
www.participacionbogota.gov.co
Código Postal: 110311


/ParticipacionBogota @BogotaParticipa
www.participacionbogota.gov.co



IDPAC



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.

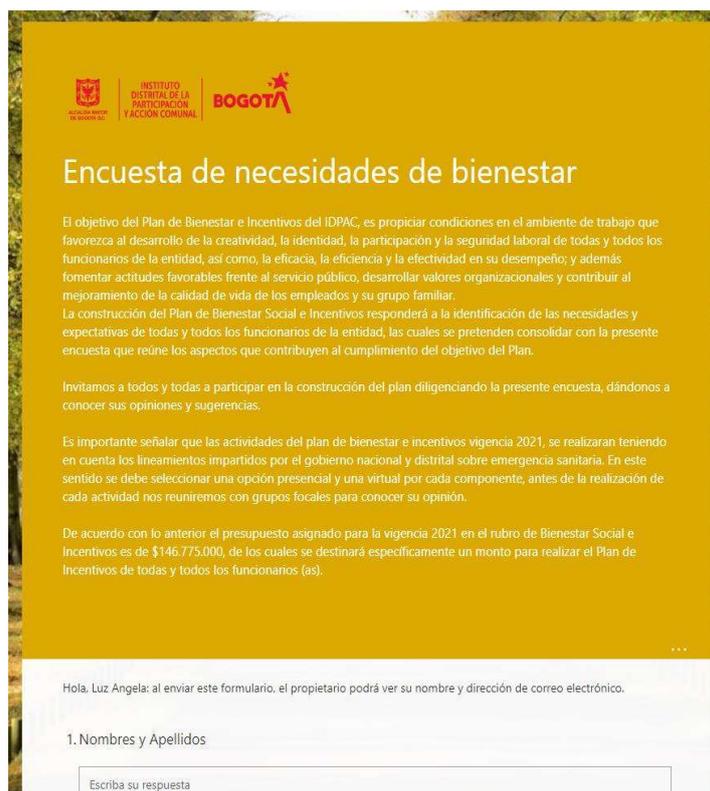
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS FUNCIONARIOS.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto para la vigencia 2021 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 para conocer las expectativas de los funcionarios y funcionarias para formular el plan de bienestar social e incentivos de la vigencia presente del IDPAC", con el fin de identificar sus necesidades y expectativas frente al Plan de Bienestar Social e Incentivos a ejecutar, dando cumplimiento al Decreto Ley 1227 de 2005 compilado en el 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.

Es importante señalar que las actividades del plan de bienestar e incentivos vigencia 2021, se realizaran teniendo en cuenta los lineamientos impartidos por el gobierno nacional y distrital sobre emergencia sanitaria. En este sentido la encuesta 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, teniendo en cuenta que las actividades que se tienen previstas se podrán realizar de manera presencial y una virtual por cada componente.

Presentación formulario enviado por correo electrónico:



Hola, Luz Angela: al enviar este formulario, el propietario podrá ver su nombre y dirección de correo electrónico.

1. Nombres y Apellidos

Escriba su respuesta

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 marcar la opción de su preferencia y se dio las opciones para las actividades presenciales y virtuales.

FUNCIONARIOS	103	100%
ENCUESTAS DILIGENCIADAS	77	74.7%

Los resultados obtenidos corresponden a una muestra de 77 funcionarias y funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos, la cual corresponde al 74.7% del total de los funcionarias y funcionarios de la planta del Instituto.

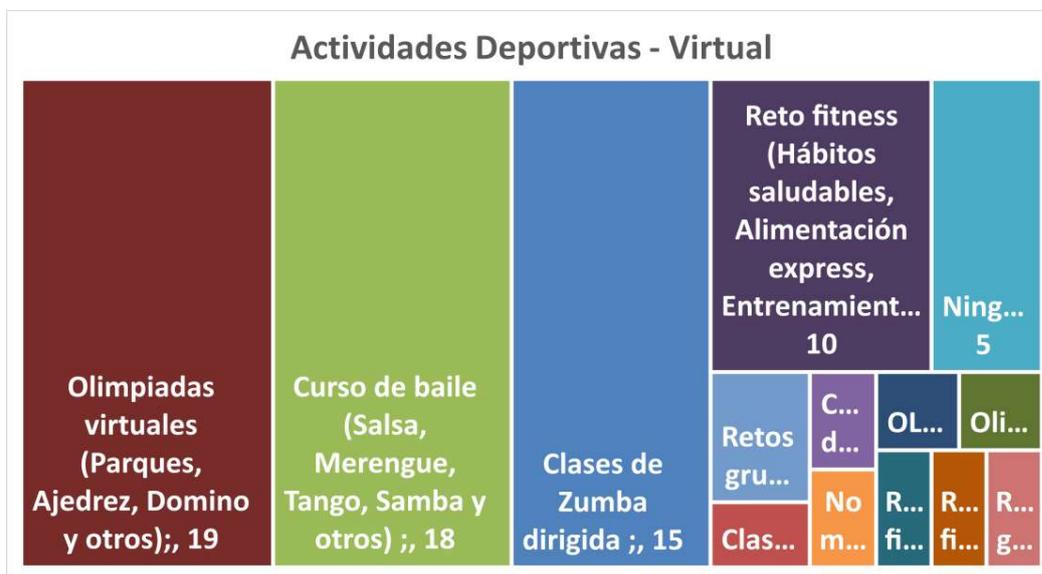
Dado el contexto actual con las condiciones de cuidado derivadas de la pandemia y de las modificaciones que se pueden dar a lo largo del año 2021, se estableció una toma de información desde dos puntos de posibilidades de desarrollo, desde la posibilidad de ser desarrollados de manera presencial y de manera virtual, por lo cual para este informe se describen las preferencias según cada modalidad.

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

- **Área Deportiva:**

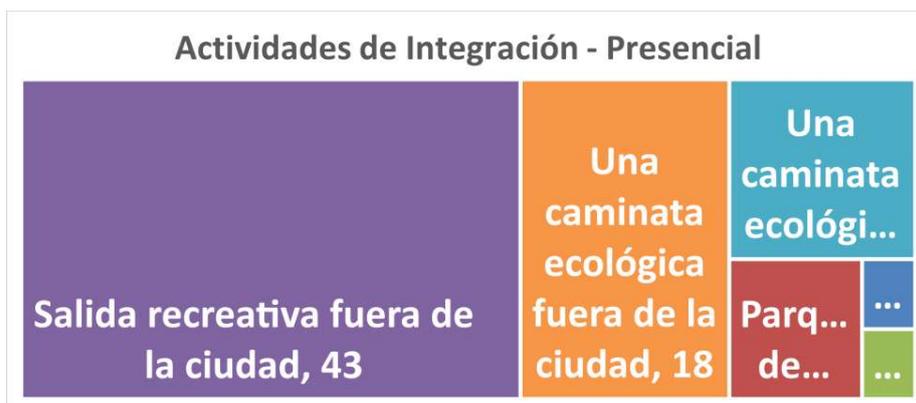


De los 77 funcionarios (as) que contestaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar en modalidad presencial, se puede evidenciar en el cuadro anterior que los aspectos más prioritarios, que motivan la participación de los funcionarios (as), es el torneo interno de microfútbol femenino y masculino, baloncesto mixto, tenis de mesa, bolos y mini-tejo, con una votación de 21 votantes para un 27%.



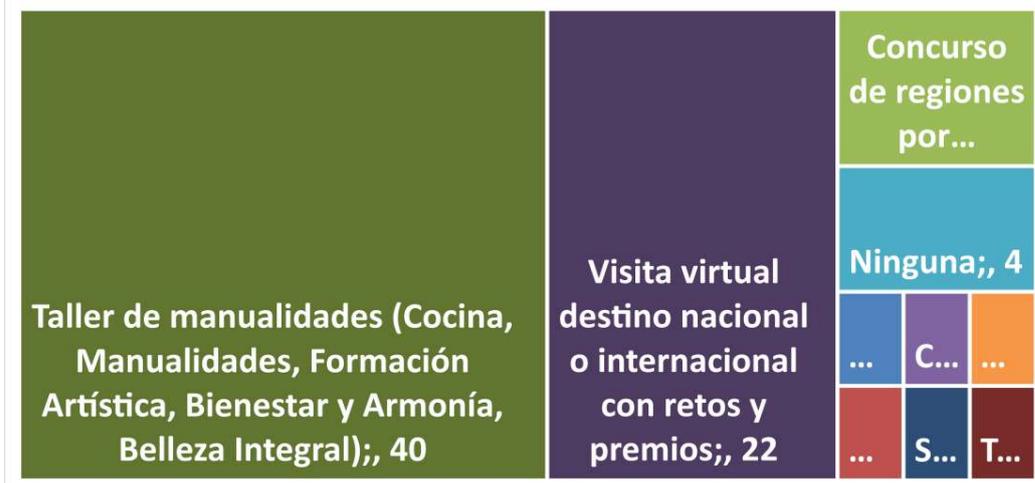
De los 77 funcionarios (as) que contestaron la encuesta sobre las actividades deportivas en modalidad virtual, se puede evidenciar en el cuadro anterior que los aspectos más prioritarios, que motivan la participación de los funcionarios (as), son las Olimpiadas virtuales (Parques, Ajedrez, Domino y otros), con 19 votantes para un 25%, seguido del curso de baile con 18 votantes para un 23%.

- **Área Recreativa**



Se evidencia para la actividad de integración en la modalidad presencial con una la participación de 43 volantes para un 56% de votos, realizar una salida recreativa fuera de la ciudad y con un 18 votantes para un 23%, realizar una caminata ecológica fuera de la ciudad.

Actividades de Integración - Virtual



Se evidencia para el área Integración en la modalidad virtual con un 40 participantes para un 52% de votos, realizar Taller de manualidades (Cocina, Manualidades, Formación Artística, Bienestar y Armonía, Belleza y con un 22 votos para un 29%, Visita virtual destino nacional o internacional con retos y premios.

- **Área cultural**

Área Cultural - Presencial



Se evidencia para el área Cultural en la forma presencial con 43 votos para un 56% de votos, realizar Salidas culturales en la ciudad y con 16 participantes con 21% realizar un Show artístico.



Se evidencia para el área Cultural en modalidad virtual con 32 participantes para un 42% de votos, realizar entrega de bonos para cine y con 26 votos para un 34% entrega de bonos para libros.



Se evidencia para el cierre de gestión en la modalidad presencial con un 52 votos para un 56%, realizar salida restaurante campestre.

Cierre de gestión - Virtual



Se evidencia para el cierre de gestión en la modalidad virtual con 41 votos para un 53%, realizar Cargue de bonos (tarjeta de servicios compensar) y con 20 votos para un 21% realizar Ancheta navideña para la familia.

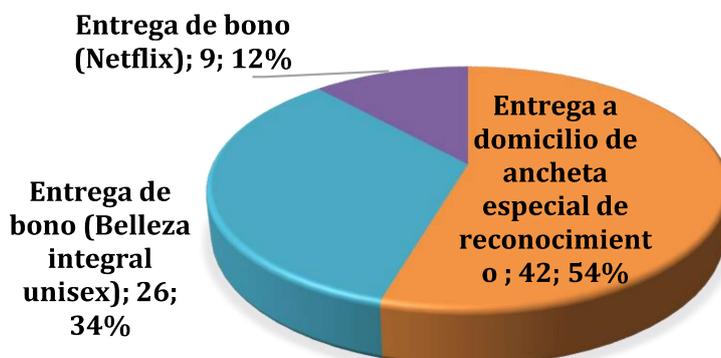
- **Área Social**

DÍA DEL FUNCIONARIO - PRESENCIAL



Se evidencia para la celebración del día del funcionario en la modalidad presencial con un 54 votos, para un 70% realizar salida recreativa fuera de la ciudad y con un 17 votos para un 22% realizar salida recreativa dentro de la ciudad (Monserrate, Museos, Centro histórico, Planetario, Jardín Botánico, Parque de diversiones, Maloka, otros).

DÍA DEL FUNCIONARIO - VIRTUAL

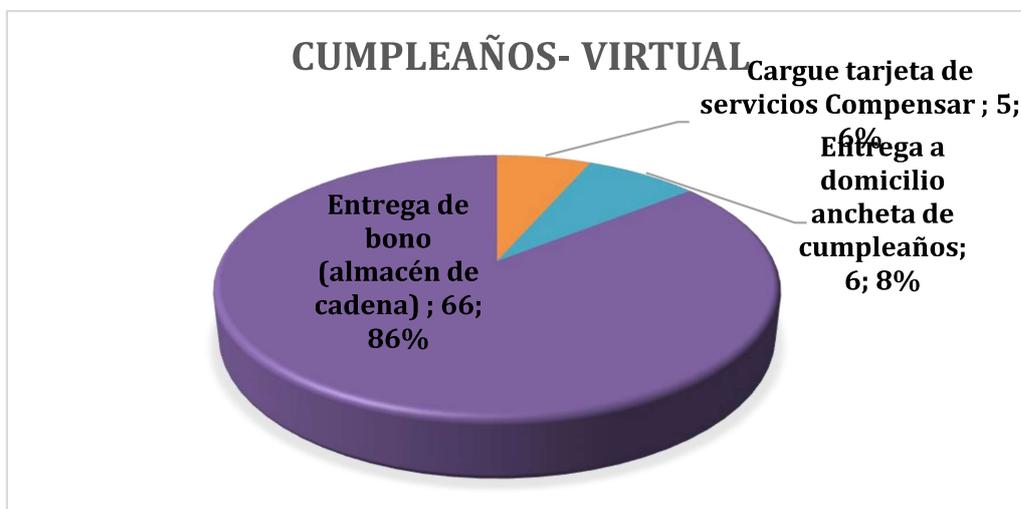


Se evidencia para el cierre de gestión en la modalidad virtual con 42 votos para un 54%, realizar Entrega a domicilio de ancha especial de reconocimiento y con 26 votos para un 34% realizar entrega de bono (Belleza integral unisex).

Cumpleaños - Presencial

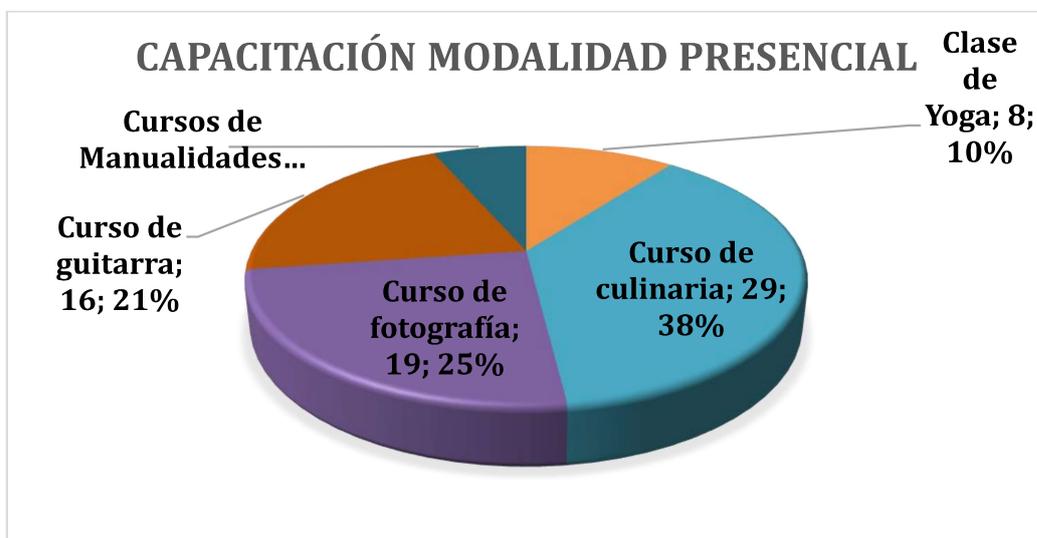


Se evidencia para la celebración de cumpleaños de los funcionarios en la modalidad presencial con 64 votos para un 83, realizar entrega de bono (almacén ropa).



Se evidencia para el cierre de gestión en la modalidad virtual con 66 votos para un 86%, realizar Entrega de bono (almacén de cadena).

- **Área de Capacitación informal**



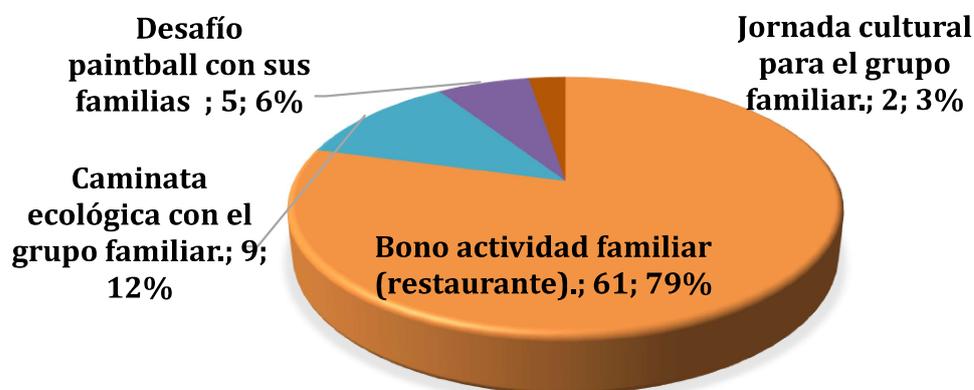
Se evidencia para la capacitación en la modalidad presencial con 29 votos un 38%, realizar curso de culinaria y con 19 votos un 25% realizar curso de fotografía.

CAPACITACIÓN MODALIDAD -VIRTUAL



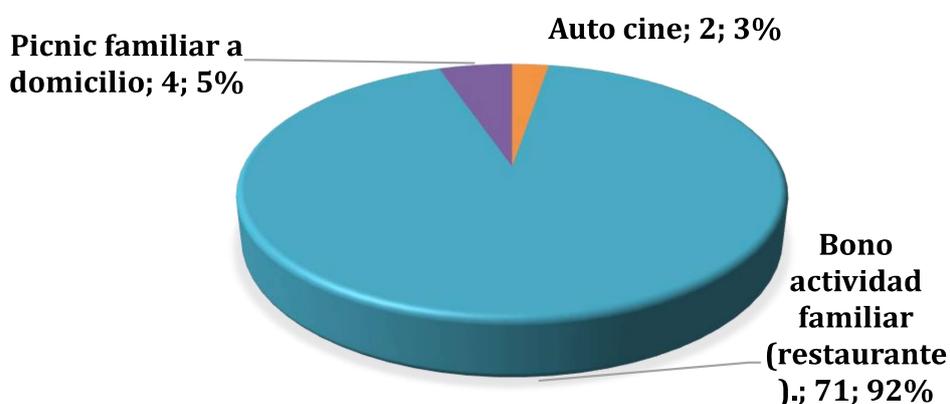
Se evidencia para la capacitación en la modalidad virtual con 22 votos para un 28%, realizar curso de culinaria y con 18 votos para un 23% realizar curso de música.

ACTIVIDADES FAMILIARES - PRESENCIAL



Se evidencia para la actividad familiar presencial con 61 votos para un 79% de votos, realizar entrega de bono actividad familiar.

ACTIVIDADES FAMILIARES - VIRTUAL



Se evidencia para la actividad familiar en la modalidad virtual con 71 votos para un 92% de votos, realizar entrega de bono actividad familiar.

Durante el ejercicio de negociación Sindical 2020, uno de los puntos que se solicitó negociar estaba relacionados con el Plan de BIENESTAR, a continuación, mediante la actividad de grupos focales se evidencia el cumplimiento de un compromiso institucional, aún sin haber quedado pactado:

Ítem 2: Bienestar, puntos

3. Teniendo en cuenta que la composición etaria y familiar de los trabajadores y trabajadoras del IDPAC ha cambiado, se tenga en cuenta actividades e incentivos para las y los trabajadores del IDPAC que no tienen hijos o que estos ya sobrepasan las edades para gozar de otros beneficios.

4. Se solicita que en la destinación de los rubros de bienestar se adicionen actividades tales como: reconocimiento a las personas que salen a disfrutar de su pensión, arreglo floral u otra muestra de pésame para cuando un familiar del trabajador o trabajadora fallezca, reconocimiento para cuando se obtenga algún logro académico formal (grado de profesional, especialización, maestría o doctorado).

Los sindicatos propusieron: El plan de Bienestar debe contar con la opinión de todos los funcionarios. Por ello, la Administración elevará a consulta, mediante mecanismos participativos (Encuestas y Grupos focales), las propuestas presentadas por los sindicatos de actividades para el Plan de Bienestar, siempre y cuenta estén en el marco de la Ley.



IDPAC



Al respecto, la administración presentó la siguiente contrapropuesta:

La administración velando por la equidad e igualdad en derechos de los a los funcionarios y funcionarias del instituto incluirá en el plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2020, actividades focalizadas a mejorar el bienestar de los funcionarios y funcionarias que NO tienen hijos así como a aquellos que los planes de bienestar destinado a estos ya no los cubre, para ello se entregará un estudio por parte de Talento Humano donde se establezca el porcentaje de los funcionarios y funcionarias para los que se deben incluir actividades relacionadas con el bienestar de sus hijos menores y el porcentaje de a los funcionarios y funcionarias para quienes se debe construir un plan de bienestar que beneficie a miembros de su familia o la implementación de otra clase de incentivo.

El estudio debe incluir el sentir de los funcionarios y funcionarias, sobrepasando las respuestas de la encuesta que se hace a fin de año, dado que la construcción de esta con preguntas cerradas de opción múltiple no permite identificar las situaciones como las antes mencionadas.

Lo anterior, en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario de la Función Pública en su Artículo 2.2.10.6. Identificación de Necesidades y Expectativas en los Programas de Bienestar “Los programas de bienestar responderán 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 cobertura institucional”.

Para el 2020, se reitera la necesidad de reorganizar el plan de bienestar e incentivos para los trabajadores atendiendo la nueva realidad producto de la emergencia causada por la Covid – 19.

Las anteriores propuestas dan cuenta de la responsabilidad compartida y el interés común tanto de la Administración como de los Sindicatos del IDPAC por mejorar la planeación y ejecución del Plan de Bienestar.

METODOLOGÍA

Los grupos focales son una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semiestructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador. Se han dado diferentes definiciones de grupo focal; sin embargo, son muchos los autores que convergen en que éste es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular (Aigner, 2006; Beck, Bryman y Futing, 2004).

Con el encuentro que propicia el grupo focal más que opiniones se busca conocer experiencias y reacciones en los participantes; sus diferencias y puntos de vista en común, se realiza mediante una interacción permanente donde pueden surgir temas

complementarios pues no se atiende a un libreto preestablecido sino a la flexibilidad que surge por la dinámica social que contribuye a los resultados.

RESULTADOS

Además de la Encuesta para identificar necesidades de Bienestar con el objetivo de ampliar el Estudio de necesidades y expectativas se realizaron dos jornadas atendiendo a grupos etarios opuestos. En ambos casos se convocaron a 12 personas (número máximo de integrantes por grupo focal), los asistentes brindaron aportes relevantes y complementarios que contribuyen a la construcción del Plan de Bienestar.

A continuación, se presenta para cada grupo focal, las respuestas que se recibieron de las **tres preguntas** que se formularon:

1. ¿Cuáles han sido las actividades o experiencias asociadas al Plan de Bienestar que en el pasado le generan mayor recordación y gratitud?
2. Teniendo en cuenta sus intereses personales, ¿Cuáles son sus expectativas frente al Plan de Bienestar 2021?
3. ¿Cuáles son sus expectativas frente al Plan de Bienestar 2021, en función de su núcleo familiar?

Durante el diálogo surgieron otros temas de interacción, tales como: ¿qué concibe como bienestar?; ¿cuáles son sus talentos?; y, como conversaciones con relaciones a modificaciones de actividades valiosas para hacerlas más provechosas, entre otras. Todas las anotaciones al respecto se describen al final después de los cuadros debido a que no todos los participantes respondieron.

Finalmente, se muestra a modo de conclusión las necesidades y expectativas identificadas, y las acciones a adelantar para responder a las mismas.

Cuadro 1. Grupo Focal 1. Jóvenes y solteros

<i>Experiencias y expectativas asociadas al Plan de Bienestar en el IDPAC.</i>	Experiencias pasadas	Expectativas personales	Expectativas del núcleo familiar
<i>Participante 1</i>	Ingreso reciente al IDPAC, no ha tenido experiencias.	Su plan es seguir estudiando y en el mediano plazo comprar una casa.	No expreso qué expectativas tiene.
<i>Participante 2</i>	Las salidas porque permitían	Volver a ver a los compañeros	No expreso qué

	compartir y conocer a los compañeros de la otra sede, los espacios de capacitación también han facilitado conocer al resto del personal de planta.	s cuando pase la situación actual.	expectativas tiene.
<i>Participante 3</i>	Ingreso reciente al IDPAC, no ha tenido experiencias.	Comprar de apartamento.	No expreso qué expectativas tiene.
<i>Participante 4</i>	Compartir con los compañeros en torneos deportivos.	Volver a ver a los compañeros cuando pase la situación actual.	No expreso qué expectativas tiene.
<i>Participante 5</i>	Salida que se hizo hace dos años por tener la oportunidad de compartir con equipo de trabajo y personal de otras dependencias, saliendo del rol de la entidad y disfrutando en espacio laboral como personas.	Considera que compartir con los compañeros más que bienestar es integración. Dadas las restricciones recientes la tarde de humor además de los detalles materiales, pensar en una actividad para hacer en casa.	Con respecto al núcleo familiar se propician espacios, si se pudieran los incentivos con la familia podrían tener alguna guía para que no quede a discreción del funcionario utilizarlo o no con la familia, una vez superada la emergenci

Participante 6

		a, para asegurar tener el espacio de compartir con familia.
El año pasado las actividades fueron mediante bonos y actividades virtuales.	Mis intereses personales están relacionados con el turismo y el cine. Actividades como el spa, el turismo, los campeonatos, y las demás actividades deportivas ojalá este año vuelvan.	Los bonos, aunque no son acciones presenciales y sí generan bienestar porque facilitan, también los bonos de comida contribuyen a estar con la familia. Un bono de spa y baños turcos son de preferencia familiar.

Notas adicionales: bienestar es concebido por un integrante como: "cuando el ser humano se siente tranquilo y satisfecho con su estado, estar en paz". Por otro participante, bienestar laboral tiene que ver con la oportunidad de apartarse de la vida laboral y entrar en un espacio de tranquilidad y relajación, giran entorno a lo que a cada quien le gusta y le hace feliz. El plan de bienestar no solamente debe estar enfocado a acciones culturales y deportivas sino que también de gusto ir a trabajar, tener comodidad en el trabajo, tener una cultura respetuosa, manejar relaciones horizontales, permitir la autonomía técnica y administrativa a los contratistas, la amabilidad genera bienestar en el puesto de trabajo, el saludo genera bienestar.

Una profesional que pertenece al proceso de Talento Humano, informó que se han realizado antes actividades presenciales como las que han mencionado, dadas las circunstancias actuales se incluyeron actividades presenciales y virtuales, con la expectativa de implementar las actividades presenciales una vez pase la emergencia actual.

Cuadro 2. Grupo Focal 2. Adultos con hijos mayores de edad.

Experiencias y expectativas asociadas al Plan de Bienestar en el IDPAC.

Experiencias pasadas con mayor recordación.

Expectativas personales

Expectativas del núcleo familiar

<i>Participante 1</i>	Las caminatas y la integración con mis compañeros.	Caminatas. No tengo mayores expectativas por la situación actual. Particularmente ver las caras de mis compañeros y hablar personalmente es algo que me gusta, las reuniones virtuales ha sido algo difícil. Hacer encuentros con pocas personas sería importante para mí.	No se mencionó nada al respecto.
<i>Participante 2</i>	Las salidas con piscina y libertad de elección de cada quien, compartiendo con compañeros.	Con relación a las charlas de los miércoles de intervención de clima laboral no pude estar sino solamente en uno, habría que pensar en el día más propio.	Las charlas de los miércoles de 2020 ayudaron bastante a aclarar el panorama y promover la tranquilidad del núcleo familiar, es importante tener en cuenta los horarios.
<i>Participante 3</i>	Las salidas son muy importantes, el proceso de integración ha venido sufriendo mucho en los equipos de trabajo pues, aunque también los contratistas contribuyen a consecución de objetivos y metas, ellos no se incluyen en las actividades de Bienestar. En otros tiempos se integraban los equipos por oficinas con actividades.	Se tiene una prevención de charlas y reuniones por Teams, se pierde la espontaneidad, esperar el turno para hablar, quisiera volver a una rutina anterior para expresarse pues las limitaciones de tiempo; se prolongan las reuniones demasiado, el encuentro presencial permite otras cosas, tenemos vacíos en muchos sentidos y nos extendemos demasiado y ya es momento de tener acercamiento con cuidados mínimos, hace falta el encuentro personal con amigos y familia.	La salud mental, los miedos, la pérdida de esperanza, darnos cuenta que no somos invencibles, ha afectado a todas las personas. El ver a las personas es muy necesario.
<i>Participante 4</i>	Las caminatas presenciales "caminando" y la celebración de cumpleaños que se hacía trimestralmente cambiando cada año de actividades.	Que no se vuelva costumbre el Plan de Bienestar, o algo mecánico, hay que hacer cosas nuevas, se podrían hacer actividades diferentes como: una viejoteca. Como articuladores hicimos dos jornadas con coplas y cantos, podría ser los viernes en la tarde para que asistieran los que se sientan a gustos, las tertulias en las que las personas conozcan estas experiencias y anécdotas, conocer de líderes importantes de la ciudad con quienes trabajamos, es disponerse y tener actitud, se propuso el año pasado hacerlo para todos, no solo los articulares, que sea un espacio informal.	No se mencionó nada al respecto.

<i>Participante 5</i>	Las caminatas, los paseos, las vacaciones recreativas, los encuentros de los viernes en la tarde con espacios libres con actividades múltiples: pintura, lectura, deporte, los encuentros con los compañeros de trabajo presenciales.	Aunque por norma no se pueden incluir a los contratistas hacen falta encuentros para conocernos y soluciones dificultades con el equipo de trabajo. Me gustaría hacer una tertulia con las experiencias bonitas para tener buenos recuerdos. Compartir espacios en el trabajo o en espacios abiertos que nos permitan interactuar y reencontrarse. Los abrazos llenan el alma. Un taller para sanar el alma.	Se podrían incluir temas asociados a propósito de vida, el manejo de los jóvenes también analizar evitar excesos de presencia o ausencia de atención a los hijos, separar la vida laboral de las actividades en casa, actividades con maga o animes. Sería muy interesante un viernes de cine familiar, estilo cine foro para conversar antes del encuentro, hay pensamientos, sentimientos que requieren aflorar. Un taller para sanar el alma.
<i>Participante 6</i>	Gusto mucho las reuniones que se hicieron sobre trabajo en equipo sería bueno retomar las actividades de manera virtual.	Integrar a los compañeros virtual, presencial, por grupos, porque en este momento estamos separados de todos.	No se mencionó nada al respecto.

Notas adicionales:

Se comentó que para este año con relación a la intervención de clima laboral se ha pensado en realizar videos muy cortos con un duración de entre cinco y diez minutos, que se puedan ver en cualquier momento, incluir en cualquier reunión de trabajo y que los invite a hacer actividades, solo (a) o en familia, asumiendo retos para promover integración laboral y/o familiar, al respecto se tuvo aprobación de la propuesta.

Se identificó que hay empleados que comparten su espacio de trabajo con miembros de su familia mayores de edad que no reciben beneficios por el plan de bienestar, aunque la intervención de clima laboral extendido (hoy).

En desarrollo del ejercicio, surgió la pregunta: ¿cuál es tu talento? Respuestas: escribir, hacer coplas, tocar guitarra, escuchar, cantar, bailar, ayudar, pintar, cocinar cuando tengo la existencia alborotada.

Finalmente, a modo de conclusiones se sintetizan las acciones a realizar para atender las expectativas identificadas:

Cuadro 3. Expectativas y propuesta de respuesta a cada una de ellas.

Expectativas	Responder mediante Plan de Bienestar con:	Responder mediante intervención de clima y cultura laboral con:
1. Integración con compañeros de la planta de personal.	Cotizar actividades para fortalecimiento de trabajo en equipo – de tipo presencial con el protocolo respectivo.	Actividades para fortalecimiento de trabajo en equipo – de tipo virtual.
2. Integración con todos los servidores de una misma dependencia o grupo.		Actividades presenciales únicamente cuando se obtenga la viabilidad sin riesgos de salud.
3. Comprar apartamento.	Realizar por lo menos dos ferias de vivienda por semestre.	
4. Seguir estudiando.	Promover la consecución de convenios con Universidades para que los empleados cuenten con descuentos para estudios de educación formal (pregrados y posgrados).	
5. Actividades guiadas para hacer en casa en familia, como por ejemplo: la tarde de humor.	Cotizar dentro del proceso de contratación del Plan de Bienestar.	
6. Bonos de spa, comidas, actividades deportivas y turismo.	Cotizar dentro del proceso de contratación del Plan de Bienestar.	
7. Encuentros presenciales por <u>salud mental</u> , que las actividades de bienestar sean en espacios que propicien la espontaneidad.	Cotizar dentro del proceso de contratación del Plan de Bienestar. Actividades presenciales únicamente cuando se obtenga la viabilidad sin riesgos de salud.	Hace parte del plan de trabajo del equipo de psicólogos determinar un contenido acorde a las necesidades de formación y atención en salud mental. (Atención en riesgos psicosociales).
8. Jornadas de asistencia voluntaria, virtual, los viernes que comprenda: compartir de saberes, talentos, experiencias, hacer viejotecas, memoria institucional a través de estos encuentros, conocernos y reconocernos.	Cotizar dentro del proceso de contratación del Plan de Bienestar un paquete de bonos para entregar al Directivo que lideré el equipo que ganó los retos de trabajo en equipo (definir el número promedio de bonos de acuerdo al tamaño de las dependencias).	Hace parte del plan de trabajo del equipo de psicólogos.
9. Breves píldoras que se envíen al correo con frecuencia y/o que sean de uso del Director General, para iniciar reuniones con tareas y/o retos para realizar con sus compañeros de trabajo o en familia. Abordando temas de todos los grupos etarios y enfoque diferencial.		Hace parte del plan de trabajo del equipo de psicólogos.



IDPAC



10.Un taller para sanar el alma.

Hace parte del plan de trabajo del equipo de psicólogos.

Recomendaciones:

Si se propician encuentros que se hagan en espacios abiertos con tapabocas todo el tiempo que no duren más de dos horas. En los encuentros virtuales abrir la cámara para humanizar las reuniones. No perder el privilegio de encontrarse con sus más grandes amigos en la sede o en otro espacio abierto, eso sí evitando bajar el tapabocas.

SUGERENCIAS PRESENTADAS POR LOS FUNCIONARIOS (AS)

- Con el propósito de evitar el contagio para este 2021 es importante que las actividades sean contempladas de forma virtual o no presencial.
- Muy formalmente tengo una opinión solicito amablemente si hay la posibilidad que todos los bonos que se entreguen sean de Sodexo, lo anterior a que son recibidos en todas partes excepto el bono de comidas
- Sugiero que los bonos que se entregan para cumpleaños y de navidad sean SODEXO.
- Aprovecho la oportunidad para sugerir que cambien el almacén de los bonos pues para todo durante todos los años nos han dado bonos de Falabella, creo que en el mercado hay muchas opciones para variar.
- Que los bonos no sean para utilizar en las instalaciones recreativas de COMPENSAR, ya que por las circunstancias actuales no es pertinente.
- 1) Las actividades escogidas deben garantizar criterios de uso de alimentos saludables (No bebidas azucaradas, grasas, embutidos, procesados), deben ser ecológicamente sostenibles (No uso de desechables, plásticos, etc), se debe tener siempre opciones de menú vegetariano. 2) En la actividad Día del Funcionario(a) virtual tener más opciones que las presentadas o dar lugar para la opción otros donde se puedan hacer sugerencias, por ejemplo, bono para SPA podría ser una opción.
- Sugiero tener una ayuda establecida por parte de la Entidad para los casos fortuitos, como por ejemplo lo del Covid. Se que algunas Entidades les estaban entregando un "Bono por Covid", a los empleados que se infectaron y que obvio esta situación conlleva a tener muchos gastos inesperados y más cuando es toda la familia.
- Por favor, vuelvan a incluir los planes de SPA EN CHAIRAMA, es relajante y terapéutico.



IDPAC



- Con la situación de pandemia, sería posible unificar varias actividades en 1 sola que sea una salida a un sitio diferente de las sedes recreativas de compensar, por ejemplo, al Eje cafetero, Santa Martha, Parque Arqueológico de San Agustín.
- Que se tenga en consideración que las actividades y los comediantes o músicos que se contraten manejen el tema de género, y de respeto por la diferencia de las personas que asisten a las actividades
- Mantener las actividades, talleres de salud ocupacional y hábitos saludables de trabajo en casa.

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 2021, se realizó una priorización de las necesidades y actividades frente al objetivo del Plan, estableciendo como actividades que se van a realizar las siguientes:

Área Deportiva:

- **Presencial:** torneo interno de microfútbol femenino y masculino, baloncesto mixto, tenis de mesa, bolos y mini-tejo
- **Virtual:** Olimpiadas virtuales (Parques, Ajedrez, Domino y otros)

Área Recreativa:

- **Presencial:** salida recreativa fuera de la ciudad realizar una caminata ecológica fuera de la ciudad.
- **Virtual:** Taller de manualidades (Cocina, Manualidades, Formación Artística, Bienestar y Armonía, Belleza)



IDPAC



Área Social –Fechas especiales:

Día del funcionario:

- **Presencial:** Salida recreativa fuera de la ciudad y salida recreativa dentro de la ciudad (Monserrate, Museos, Centro histórico, Planetario, Jardín Botánico, Parque de diversiones, Maloka, otros).
- **Virtual:** Entrega a domicilio de anqueta especial de reconocimiento o entrega de bono (Belleza integral unisex).

Cumpleaños:

- **Presencial o Virtual:** Entrega de bono almacén de cadena.

Cierre de gestión:

Presencial: realizar salida restaurante campestre.

Virtual: Realizar Cargue de bonos (tarjeta de servicios compensar

Área Cultural:

- **Presencial:** Realizar Salidas culturales en la ciudad
- **Virtual:** Realizar entrega de bonos para cine

Área Capacitación Informal:

- **Presencial:** Realizar curso de culinaria o realizar curso de fotografía.
- **Virtual:** Realizar curso de culinaria o realizar curso de música.

Área Familiar:

- **Presencial o Virtual:** Entrega de bono actividad familiar.

Actividades que se realizarán por intermedio del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

- ❖ Vacaciones Recreativas de los hijos de los funcionarios (as) de 0 a 18 años.
- ❖ Funcionarios (as) que cumplen 20 años de servicios en la Entidad.
- ❖ Bonos navideños para hijos (as) funcionarios (as) de 0 a 18 años.

EJE DEL MODELO	ACTIVIDAD
PLANEACIÓN	Encuesta de satisfacción actividades vigencia 2020
	Aplicación encuesta necesidades de bienestar
	Elaboración y actualización plan de bienestar
CONOCIMIENTOS DE FORTALEZAS PROPIAS	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
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Celebración cumpleaños con la entrega de un bono, por valor de 150.000, con retroactivo o del mes de enero.
	Se escogerá 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: Presencial salidas culturales en la ciudad Virtual Entrega de bonos para cine
	Actividad de integración Presencial salida recreativa fuera de la ciudad Virtual Taller de manualidades (Cocina, Manualidades, Formación Artística, Bienestar y Armonía, Belleza

	<p>Actividad deportiva Presencial: Torneo interno de microfútbol femenino, masculino, baloncesto mixto, tenis de mesa, bolos y mini-tejo Virtual Olimpiadas virtuales (Parques, Ajedrez, Domino y otros)</p>
	<p>Actividades recreativas hijos de funcionarios de 0 a 12 años, de 5 a 12 años, de 13 a 18 años.</p>
	<p>Día del funcionario Presencial: Salida recreativa fuera de la ciudad Virtual: Ancheta a domicilio especial reconocimiento al funcionario.</p>
RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Capacitación informal: Virtual o presencial: Curso de culinaria, Fotografía, Música</p>
	<p>Actividades de apropiación código de integridad y valores institucionales.</p>
	<p>Cierre de Gestión: Presencial: Almuerzo restaurante campestre Virtual: Cargue tarjeta servicios Compensar)</p>
	<p>Bonos navideños para hijos (a) de funcionarios (a) de 0 a 25 años que demuestren dependencia económica.</p>

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 76 del Decreto 1227 del 2005 y artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 del 2015.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

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

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 proyectos.

B. Encargos, comisiones y traslados: Estos se registrarán 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.



IDPAC



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 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.



IDPAC



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 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 Incentivos, 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 Incentivos, 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 Incentivos.
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 desempeño, y remitirá sus 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.



IDPAC



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.

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 Incentivos, 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 Incentivos, 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 Incentivos.
4. El Comité de Incentivos, 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 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.



IDPAC



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 hará el correspondiente registro en la respectiva hoja de vida.

INCENTIVOS PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se presentan en el 2021 y se premian con presupuesto de 2022.

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

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.

Que de acuerdo con la resolución No. 368 del 29 de diciembre de 2018, se declara desierto el concurso mejores equipos de trabajo y reasigna los recursos presupuestales para apoyar las actividades de Bienestar.

Requisitos para conformación de los equipos de trabajo: Para la conformación de equipos de trabajo se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo del IDPAC podrán estar integrados por empleados de carrera, 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 aparezcan 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.

Sede Principal - B: Avenida Calle 22 # 68C-51
Casa de la Participación: Carrera 19A # 63C-40
Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930
www.participacionbogota.gov.co
Código Postal: 110311





IDPAC



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 representantes de los empleados Comité de Incentivos.

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 2021, 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.

Que mediante Resolución No. 368 de 4 de diciembre de 2018, por medio de la cual se declara desierto el Concurso Mejores Equipos de Trabajo y se reasignan los recursos presupuestales designados para la premiación del mismo a las actividades de bienestar para la vigencia 2021.

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

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		BOGOTÁ		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2021 INSTITUTO DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL IDPAC												ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		BOGOTÁ	
CONVENIONES																			
Planeado																P			
Ejecutado																E			
Pendiente por ejecutar																FE			
EJE DEL MODELO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE					
PLANEACIÓN	Encuesta de satisfacción actividades vigencia 2020	Proces de talento humano	E																
	Aplicación encuesta necesidades de bienestar	Proces de talento humano	E																
	Elaboración y actualización plan de bienestar	Proces de talento humano		P															
CONOCIMIENTOS DE FORTALEZAS PROPIAS	Commemoración día de la mujer IDPAC	Proces de talento humano			P														
	Commemoración día de la Secretaria	Proces de talento humano				P													
	Commemoración día del conductor	Proces de talento humano							P										
	Commemoración día del Hombre	Proces de talento humano			P														
	Reconocimiento a la labor de los servidores publicos	Proces de talento humano									P								
	Celebración día de la madre	Proces de talento humano						P											
	Celebración día del padre	Proces de talento humano							P										
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Celebración cumpleaños con la entrega de un bono por valor de \$500,000, con retroactivo o del mes de enero.	Proces de talento humano - Contratista bienestar	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P			
	Se escogerá 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.	Proces de talento humano - Contratista bienestar														P			
	Area cultural: Presencial: Salidas culturales en la ciudad Virtual: Entrega de bonos para cine	Proces de talento humano - Contratista bienestar								P									
	Actividad de integración Presencial: salida recreativa fuera de la ciudad Virtual: Taller de manualidades (Cocina, Manualidades, Formación Artística, Bienestar y Armonía, Belleza)	Proces de talento humano - Contratista bienestar							P										
	Actividad deportiva Presencial: Torneo interno de microfútbol femenino, masculino, baloncesto mixto, tenis de mesa, bolos y mini-tejo Virtual: Olimpiadas virtuales (Parques, Ajedrez, Dominó y otros)	Proces de talento humano - Contratista bienestar								P	P	P	P						
	Actividades recreativas hijos de funcionarios de 0 a 12 años, de 5 a 12 años, de 13 a 18 años.	Proces de talento humano - Contratista bienestar							P								P		
	Día del funcionario Presencial: Salida recreativa fuera de la ciudad Virtual: Ancheta a domicilio especial reconocimiento al funcionario.	Proces de talento humano - Contratista bienestar										P							
	RELACIONES INTERPERSONALES	Capacitación informal: Virtual o presencial: Curso de culinaria, Fotografía, Música	Proces de talento humano - Contratista bienestar								P								
		Actividades de apropiación código de integridad y valores institucionales	Proces de talento humano - Contratista bienestar					P											
		Cierre de Gestión: Presencial: Almuerzo restaurante campesino Virtual: Cargue tarjeta servicios Compensar)	Proces de talento humano - Contratista bienestar															P	
Bonos navideños para hijos (a) de funcionarios (a) de 0 a 25 años que demuestren dependencia económica.		Proces de talento humano - Contratista bienestar															P		



IDPAC



10. RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES 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 2021, se imputarán al rubro denominado Bienestar e Incentivos código presupuestal 3-1-2-02-02-07 del presupuesto de gastos de la vigencia 2021, constituido con un presupuesto disponible de CIENTO CUARENTA Y SEIS MILLONES SETECIENOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS M/CTE (\$146.775.000), que se ejecutará de la siguiente manera:

DETALLE	PRESUPUESTO
PLAN DE BIENESTAR	\$ 146.775.000
TOTAL PRESUPUESTO PARA BIENESTAR E INCENTIVOS	\$ 146.775.000

12. INDICADORES DE GESTIÓN

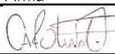
Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar los objetivos previstos, se hace necesario estructurar las herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos. En consecuencia, dentro de este proceso se contará con 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 DEL INDICADOR	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 TÉCNICA DE INDICADOR	
NOMBRE DEL INDICADOR	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.

PABLO CÉSAR PACHECO RODRÍGUEZ
SECRETARIO GENERAL

Funcionario	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por:	Carolina Vargas Rodríguez - Profesional Universitario - Contratista		19-02-2021
Revisado por Jefe Dependencia:	Luz Ángela Buitrago Duque - Profesional Universitario 219-02 TH		
Revisado y aprobado por jefe de la Oficina Asesora Jurídica:	Pablo Cesar Pacheco Rodríguez.		
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 Director General (E) o Secretario General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal.			