*"*Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2022 y se establecen los lineamientos correspondientes*"*

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Resolución 006 de 2017 de la Junta Directiva del IDRD, la Resolución 788 de 2019, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo señalado por el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 "*Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado*", el sistema de estímulos se encuentra conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 19 *ibidem*, establece que "*Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos*".

Que el artículo 20 *ibidem* contempla que *"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".*

Que el artículo 30 *ibidem* establece que, "*Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios (…)".* Así mismo se indica que *"Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo".*

Que el literal a) del numeral 2, artículo 15 de la 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",* establece que son funciones específicas de las unidades de personal de las entidades públicas, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, entre otros.

Que el parágrafo del artículo 36 *ibidem*, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, este último compilado en el Decreto 1083 de 2015, dispone 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".*

*"*Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2022 y se establecen los lineamientos correspondientes*"*

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", establece: "*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes 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".*

Que así mismo, en su artículo 2.2.10.9 *ibidem* señala, que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de bienestar e incentivos institucionales y establecerá específicamente los incentivos no pecuniarios que ofrecerá al mejor empleado de carrera administrativa, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y los mismos se ajustarán a lo previsto en la Constitución Política y la ley.

Que, a su vez los artículos 2.2.10.10 y 2.2.10.11 *ibidem*, enuncian que, 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 así mismo, en este sentido cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital expidió la Circular 02 del 21 de enero de 2022, mediante la cual imparte lineamientos para la integración del Plan Estratégico de Talento Humano, la cual hace parte integral del presente Acto Administrativo.

Que la Comisión de Personal del IDRD para el periodo 2021 – 2023, revisó el temario propuesto para el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2022, de acuerdo con la identificación de las necesidades, según consta en el Acta N.º 146 del 26 de enero de 2022.

Que, para dar cumplimiento a la presente Resolución, se cuenta con un rubro presupuestal de "*Bienestar e Incentivos*" definido en el Plan Anual de Adquisiciones 2022 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD.

Que el presente Plan Anual de Bienestar Laboral e Incentivos vigencia 2022, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano del IDRD vigencia 2021 – 2022.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte para la vigencia 2022.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD para la vigencia 2022, el cual forma parte integra de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2. Implementar y evaluar el Plan de Bienestar Laboral adoptado mediante la presente Resolución, a través de la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Desarrollo Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deporte –

IDRD, y su ejecución y modificación estará sujeto al presupuesto asignado y la adjudicación del proceso contractual.

ARTÍCULO 3. Establecer los lineamientos generales del Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte en lo referente al reconocimiento y estímulo al mejor empleado de carrera administrativa y a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo en los términos y condiciones establecidas en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 4. En el marco del Plan Anual Bienestar Laboral e Incentivos, se otorgarán específicamente los siguientes incentivos, de acuerdo con las definiciones establecidas en el Decreto 1567 de 1998, así:

a) *Planes de Incentivos Pecuniarios.* Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

   Para el caso del IDRD, el Comité de Incentivos del IDRD, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente Resolución.

b) *Planes de Incentivos no Pecuniarios.* Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

   Para el reconocimiento de los mejores funcionarios del IDRD, se tendrá como base los resultados obtenidos por los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en la evaluación de desempeño laboral para el periodo 1 de febrero de 2021 y 31 de enero de 2022.

Parágrafo: La aplicación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos adoptado por el IDRD, no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los funcionarios del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD.

CAPITULO I
INCENTIVOS OTORGADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTÍCULO 5. De conformidad con los señalado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para el otorgamiento de los incentivos al desempeño individual:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022.

ARTÍCULO 6. Los estímulos no pecuniarios otorgados al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel

jerárquico, y al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, podrán ser destinados a:

a) Adelantar estudios de educación superior (pregrado, postgrado, técnica o tecnológica) y no formal (diplomados, seminarios, cursos) que sean ofrecidos por Instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional o entidad competente.

b) Paquete de turismo social para el grupo familiar del funcionario.

c) Financiación para compra de vivienda, cancelación y/o abonos a hipotecas y/o liberación de gravamen a nombre del empleado o de su esposo(a) o compañero(a) permanente.

d) Financiación de un proyecto de investigación hasta por valor del incentivo obtenido.

e) Financiación de la publicación de un libro o producción de un cortometraje, hasta por el valor del incentivo obtenido.

(…)"

ARTÍCULO 7. La elección se realizará en ceremonia destinada única y exclusivamente para tal fin, en fecha, hora y lugar debidamente comunicados en convocatoria a todos los empleados públicos de carrera administrativa del Instituto y de acuerdo con el procedimiento aprobado por la Comisión de Personal, el cual hace parte del presente acto administrativo.

Todos los empleados de carrera administrativa con desempeño sobresaliente tendrán reconocimiento escrito, el cual se anexará a la historia laboral.

ARTÍCULO 8. Se reconocerán y premiarán al mejor empleado de carrera administrativa, a los dos (2) mejores funcionarios por nivel jerárquico de la Entidad, y al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022; tendrán derecho a seleccionar el incentivo de su interés o preferencia entre las opciones descritas en el artículo 4º de la presente Resolución, decisión que será comunicada por escrito al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al otorgamiento.

ARTÍCULO 9. El monto de los incentivos no pecuniarios de los servidores públicos de carrera administrativa será equivalente a salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento, así:

1. Mejor empleado de carrera administrativa: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

2. Los dos (2) mejores funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial: 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Parágrafo: El monto del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción será equivalente a 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.

CAPITULO II

INCENTIVOS PECUNIARIOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. De conformidad con lo establecido en las normas vigentes, se definen como Equipos de Trabajo, al grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

ARTÍCULO 11. Son requisitos para el otorgamiento de los incentivos a los equipos de trabajo, los asignados en el presente acto administrativo:

1. Conformar equipos de trabajo de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) funcionarios de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción que no hayan sido sancionados disciplinariamente durante el último año, de la misma o diferente dependencia y/o área interna de trabajo.
2. Los funcionarios de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
3. Presentar un proyecto de trabajo que debe ser desarrollado y ejecutado por los miembros del equipo exclusivamente, y responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad y debe estar concluido al momento de la evaluación.
4. El proceso de inscripción se podrá realizar de manera presencial o virtual ante el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, conforme con el procedimiento que para tales efectos defina la Entidad.

ARTÍCULO 12. Los proyectos que sean postulados por los equipos de trabajo del IDRD, deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. Debe tener relación directa con alguno de los objetivos estratégicos de la Entidad.
2. El proyecto debe permitir la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y visión del IDRD.
3. Debe garantizar sostenibilidad en el tiempo.
4. El proyecto debe ser innovador, y asegurar un valor agregado al desarrollo de la misión de la Entidad. Debe ser creativo y eficiente; generando beneficios a los usuarios internos y externos.
5. Debe ser posible implementar en diferentes áreas de trabajo de la Entidad, tanto misionales como de apoyo a la gestión.
6. El proyecto presentado no debe ser el resultado de la ejecución de las funciones asignadas a un funcionario, dependencia o área interna de trabajo.

ARTÍCULO 13. El proceso de inscripción de los equipos de trabajo se debe realizar ante el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Entidad, una vez se cumpla con el total de los requisitos señalados en el artículo 10º de la presente

*"*Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2022 y se establecen los lineamientos correspondientes*"*

Resolución, para ello, los participantes deberán presentar el proyecto con un respectivo informe, el cual debe presentarse en el formato que para tales efectos se diseñe y en las fechas establecidas en el cronograma aprobado por la Subdirección Administrativa y Financiera, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 14. Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

1. Planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo. Se refiere al cumplimiento del cronograma establecido y aprobado, para la presentación de los proyectos.
2. Funcionalidad del equipo de trabajo**.** Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.
3. Eficiencia y calidad en el desarrollo del proyecto**.** Es la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
4. Aporte al cambio Institucional**.** Se refiere al valor agregado que brinda la implementación del proyecto, a la solución de problemas y al mejoramiento de los procesos y procedimientos.
5. Alcance de objetivos propuestos para el proyecto. Son los resultados alcanzados en desarrollo del proyecto. Estos establecidos por los equipos de trabajo, y deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos para tal fin.

ARTÍCULO 15. A los criterios de valoración señalados en el artículo anterior, les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo	15
Funcionalidad del equipo de trabajo	15
Eficiencia y calidad en el desarrollo del proyecto	20
Aporte al cambio Institucional.	25
Alcance de objetivos propuestos para el proyecto	25
PUNTAJE TOTAL	**100**

ARTÍCULO 16. El Comité de Incentivos evaluará la presentación y sustentación de los respectivos informes parcial y final. En las fechas establecidas en el cronograma, los equipos de trabajo enviarán al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado, documentos que serán entregados al Comité de Incentivos, antes de cada sustentación.

Para la sustentación final, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que evidencien el proyecto realizado, en original radicado y enviar una copia por medio magnético.

Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

1. Informe Parcial**.** Tendrá un valor del 30% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios Planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo y Funcionalidad del equipo de trabajo.

2. Informe Final. Equivale al 70% sobre el total de la evaluación, en donde se valorarán todos los criterios señalados en el artículo 13º de esta Resolución y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública.

ARTÍCULO 17. Se tendrá en cuenta la siguiente metodología para el proceso de evaluación de los proyectos presentados y desarrollados exclusivamente por los equipos de trabajo del IDRD:

Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación de los proyectos ante el Comité de Incentivos del IDRD.

Para efectos de la sustentación, cada equipo de trabajo escogerá al integrante que hará la respectiva exposición. En todo caso, los miembros del Comité de Incentivos podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.

De acuerdo con la naturaleza del proyecto y a juicio del Comité de Incentivos, podrá invitarse a las personas que, por sus calidades y conocimientos relacionados con el respectivo tema, sean considerados como un apoyo en el proceso de evaluación.

Se efectuará retroalimentación en cada exposición de los avances presentados por los equipos de trabajo, así mismo, se entregará al respectivo representante de cada equipo de trabajo, el resultado de la calificación obtenida en los informes parcial y final, una vez se consoliden los puntajes de cada uno de los evaluadores.

ARTÍCULO 18. El Comité de Incentivos seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 90 puntos, es decir, que alcancen el nivel de excelencia; en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Comité de Incentivos.

La divulgación de los resultados será realizada por el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera a través de intranet y se realizará reconocimiento y asignación de incentivos mediante acto administrativo, el cual le será informado a los integrantes de cada equipo.

Parágrafo. En caso de presentarse empate en el primer lugar, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración del informe final, denominado "*Logro de los objetivos previstos".*

De persistir el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate.

ARTÍCULO 19. El Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD otorgará para los equipos de trabajo incentivos pecuniarios, los cuales se presentan a continuación:

1. El mejor equipo de trabajo: 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
2. El segundo puesto: 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
3. El tercer puesto: 1.8 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV)

ARTÍCULO 20. Los Equipos de Trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

1. Cuando el retiro de uno o varios de sus miembros implique que no quede un mínimo de tres (3) integrantes.
2. Por el incumplimiento en la sustentación del proyecto.
3. Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado en la entidad por otros empleados.
4. Cuando se establezca que en el desarrollo del proyecto se requirió la participación de personas adicionales a los integrantes formalmente inscritos.
5. Por el hallazgo de actuaciones fraudulentas o de comportamientos desleales, en decisión tomada por la totalidad de los integrantes del Comité Evaluador.

ARTÍCULO 21. El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los casos en que ninguno de los proyectos obtenga un porcentaje superior a sesenta (60) puntos o no exista postulación alguna.

Parágrafo. Cuando sólo participe un (1) equipo, éste deberá ser evaluado y tendrá derecho al incentivo si obtiene una evaluación mínima de Aceptable.

CAPITULO III
COMITÉ EVALUADOR PROYECTOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL IDRD.

ARTÍCULO 22. El Comité Evaluador que realizará la selección de los mejores equipos de trabajo estará conformado así:

- Un funcionario delegado por la Dirección General de la Entidad, del nivel Asesor, quien lo presidirá.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- El Subdirector Administrativo y Financiero.
- Un (1) Representante Principal de los Empleados Públicos ante la Comisión de Personal.
- El Profesional Especializado Código 222 Grado 10 del Área Talento Humano quien ejercerá la Secretaría Técnica del Comité.

ARTÍCULO 23. El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones dentro del proceso de selección de los mejores Equipos de Trabajo para el período 2021-2022:

1. Establecer los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo.

2. Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
3. Dirimir los empates.
4. Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo.
5. Fomentar la conformación de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.
6. Proponer las recomendaciones que considere necesarias, en cuanto a la forma de priorizar la importancia de los proyectos presentados, su pertinencia y oportunidad, para los programas que esté desarrollando en ese momento la entidad.
7. Acoger las reglas establecidas en el presente acto y establecer aquellas adicionales que considere necesarias.
8. Elaborar el plan de trabajo y establecer la periodicidad de las reuniones.

Parágrafo 1º. Para que exista quórum deliberatorio y decisorio del Comité Evaluador se deberá contar con la participación y el voto de por lo menos tres (3) de sus integrantes.

Parágrafo 2º. Cuando algún integrante del Comité Evaluador considere que puede haber conflicto de intereses, deberá manifestar el impedimento para participar en la evaluación y selección. En cuyo caso los demás integrantes del Comité decidirán sobre el impedimento y sugerirán otro servidor, el cual podrá ser designado mediante oficio por el Director General del IDRD o quien el delegue, a fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento. Igual procedimiento se surtirá, en caso de que se presenten recusaciones contra alguno de los miembros del Comité.

ARTÍCULO 24. El presidente del Comité Evaluador tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Presidir y orientar las reuniones del Comité.
2. Suscribir las comunicaciones decisorias del Comité.

ARTÍCULO 25. El secretario del Comité Evaluador tendrá las siguientes responsabilidades:

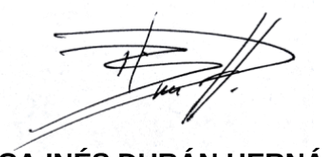
1. Recibir y dar trámite a las inscripciones, solicitudes y/o requerimientos de los equipos de trabajo.
2. Comunicar todos los pronunciamientos del equipo evaluador o equipos de trabajo del IDRD, según destinatarios de estos.
3. Divulgar el procedimiento, normas y condiciones generales de participación para el reconocimiento de los equipos de trabajo.
4. Recibir y presentar los informes presentados al equipo evaluador y comunicar a los equipos de trabajo las recomendaciones y observaciones que se generen por parte del equipo evaluador.
5. Tomar nota de los temas tratados y elaborar las actas y ponerlas en consideración de los demás integrantes del Equipo.
6. Llevar el archivo referente a las actividades del equipo.
7. Garantizar la reserva, custodia y confidencialidad de la información

*"*Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2022 y se establecen los lineamientos correspondientes*"*

ARTÍCULO 26. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C. **el día 28 de enero del 2022**



BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ
Directora General

Proyectó: Sandra J.. Vega Díaz – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 (E) – Área Desarrollo Humano
Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 - Área Desarrollo Humano
Aprobó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Vo.Bo .: Héctor Elpidio Corredor Igua – Subdirector Administrativo y Financiero
Sandra Jaber Martínez – Secretaria General

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Gestión de Talento Humano

2022

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDRD

BLANCA INÉS DURÁN HERNÁNDEZ
Directora General

SANDRA JABER MARTÍNEZ
Secretaria General

HECTOR ELPIDIO CORREDOR IGUA
Subdirector Administrativo y Financiero

YADIMA DÍAZ OCHOA
Profesional Especializada Área Talento Humano

Enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 5
2. NUESTRA ENTIDAD 5
2.1 Misión 5
2.2 Visión 5
2.3 Objetivos Estratégicos 5
2.4 Organigrama 6
2.5 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 7
2.6 Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 7
2.7 Mapa de Procesos 8
2.8 Valores Organizacionales 8
3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL 9
4. OBJETIVOS 10
4.1 Objetivo General 10
4.2 Objetivos Específicos 10
5. BENEFICIARIOS 10
6.1 Caracterización de la Planta del IDRD 10
6. RESPONSABLES 15
7. PRESUPUESTO 16
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS 16
8.1 Resultados de Evaluación de Clima Laboral 16
9.2 Actividades contempladas en la Normatividad, referente a los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos 23
9.3 Encuesta de preferencias actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDRD 2021 24
9. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL 37
9.1 Programas de Protección de Servicios Sociales 37
9.1.1 Oferta de Servicios y Beneficios 37
9.1.2 Oferta de Bienestar 2021 – DASCD 38
9.1.3 Actividades deportivas, recreativas y vacacionales 39
9.1.3 Actividades artísticas y culturales 40
9.2 Programa de Promoción y Prevención de la Salud 40
9.3 Programa de Calidad de Vida Laboral 40

10.PLAN DE INCENTIVOS 41
11.INDICADORES 42
12.CRONOGRAMA 43

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo objetivo está encaminado a mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral y la calidad de vida laboral de los funcionarios y su grupo familiar, satisfaciendo las necesidades identificadas.

La política en materia de Bienestar Laboral e Incentivos para el Instituto Distrital de Recreación y Deporte va orientada a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, el desarrollo de la creatividad, la productividad y calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias.

2. NUESTRA ENTIDAD

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) fue creado mediante el Acuerdo 04 de 1978 del Concejo de Bogotá. Es un establecimiento público descentralizado, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y Patrimonio independiente adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y sujeto a las normas del derecho público.

2.1 Misión

Generar y fomentar espacios para la recreación, el deporte, la actividad física y la sostenibilidad de los parques y escenarios, mejorando la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la felicidad de los habitantes de Bogotá D.C.

2.2 Visión

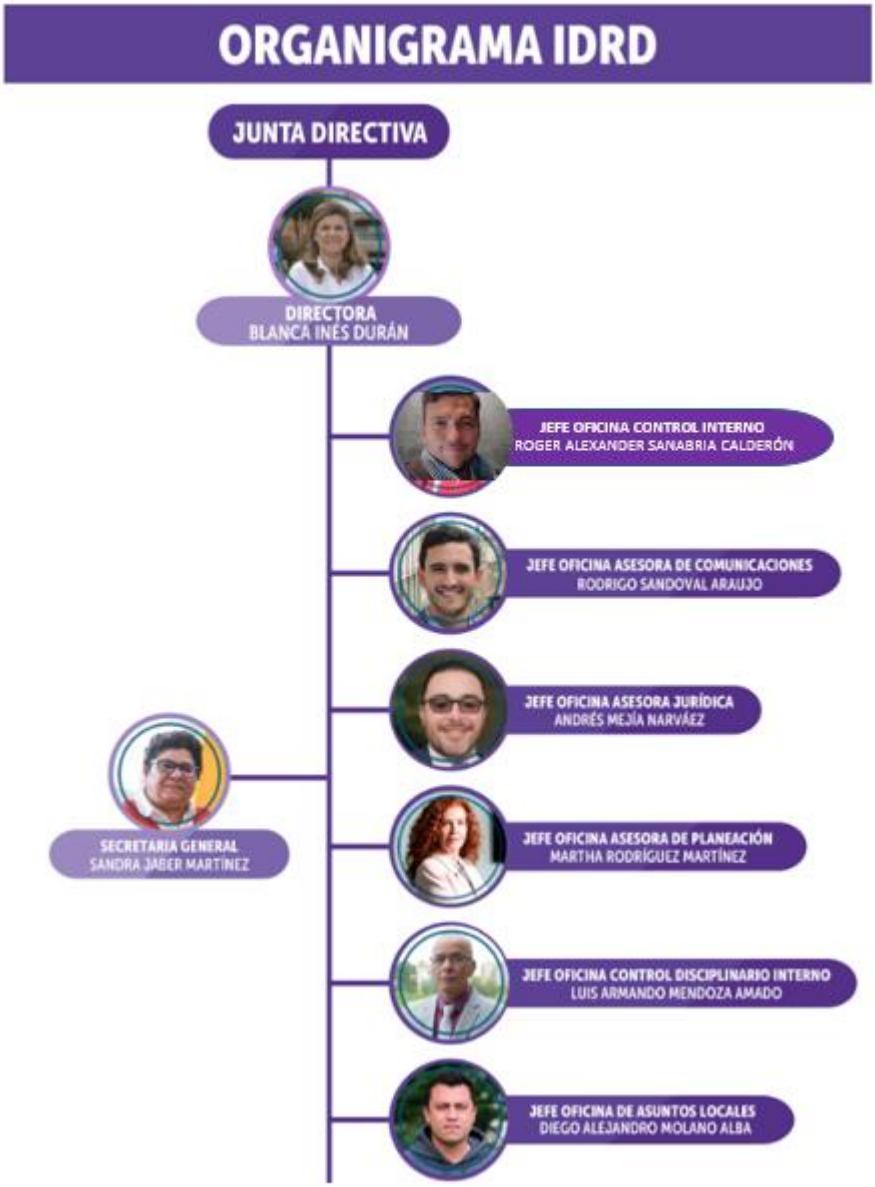
El IDRD, en el año 2020, habrá generado cambios comportamentales en beneficio de la población de Bogotá D.C. y será líder en el desarrollo de innovadores programas recreativos y deportivos y en la oferta de parques y escenarios, con altos estándares de calidad, apoyado en una eficiente gestión institucional. (Visión que se encuentra en proceso de actualización)

2.3 Objetivos Estratégicos

- Mejorar la cobertura y las condiciones de infraestructura de los parques y escenarios para el uso y disfrute de la población de Bogotá D.C.
- Impulsar la participación activa de los habitantes de Bogotá en los servicios recreativos y deportivos ofrecidos por la entidad, fomentando el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre.

- Apoyar el desarrollo de procesos deportivos de masificación, iniciación, talento y reserva y alto rendimiento que permita el relevo generacional del deporte en el distrito capital.
- Fortalecer la eficiencia administrativa como eje del desarrollo de la entidad.

2.4 Organigrama



2.5 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD como entidad que genera y fomenta espacios y actividades para la recreación, el deporte y la actividad física en el Distrito Capital, se compromete a:

- Identificar, evaluar y controlar factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, mecánicos, psicosociales, biomecánicos y condiciones de seguridad que puedan estar presentes en el desarrollo de actividades administrativas, recreativas, deportivas, obras civiles y administración de parques y escenarios, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el desarrollo de sus actividades administrativas y misionales, en cumplimiento de los estándares mínimos y la normatividad aplicable en la materia de riesgos laborales.
- Proteger la salud y seguridad de nuestros funcionarios y contratistas, que se encuentran en los parques, escenarios o instalaciones administradas por el IDRD, mediante la implementación de acciones de promoción y prevención frente a los riesgos identificados.

2.6 Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Proteger la salud y seguridad de los funcionarios y contratistas, a través de la implementación de controles para mitigar los factores de riesgos identificados.
- Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Cumplir con los requisitos legales y otros, aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.7 Mapa de Procesos

2.8 Valores Organizacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, mediante Resolución 105 de 2019 adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital, el cual define los siguientes valores que deben caracterizar a los servidores públicos del IDRD:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

De acuerdo con la definición dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Bienestar Laboral es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

En el contexto Legal, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos se sustentan en la Constitución Política de Colombia Artículos 52, 54 y 57, Ley 909 de 2004, Artículo 36 y demás normatividad aplicable al tema.

Ley 909 de 2004; Parágrafo el Artículo 36. Establecer 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.

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos, para los empleados del Estado. En su capítulo II, Artículo 19, define: "*Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos*".

Decreto 1227 de 2005; Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes 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.

Decreto 1083 de 2015; Artículo 2.2.10.1 Programadas de estímulos. 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes 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.

Decreto 051 de 2017: Modifica el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015: **PARÁGRAFO 2:** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Circular externa 02 de 2022: Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, por la cual se dan los lineamientos, para integración del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano – Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Desarrollar actividades que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos del IDRD y sus familias, así como el fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral evidenciando motivación y participación de los funcionarios en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.2 Objetivos Específicos

1. Fomentar actividades recreo-deportivas, artísticas, culturales y de esparcimiento que permitan la integración familiar, la calidad de vida laboral, el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño de los funcionarios del IDRD.

2. Promover la participación y satisfacción de los servidores públicos en las actividades que se desarrollen en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.

3. Aplicar las disposiciones legales que rigen para las entidades públicas sobre los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos.

5. BENEFICIARIOS

6.1 Caracterización de la Planta del IDRD

La información que se presenta se encuentra actualizada al 31 de diciembre de 2021, se realizará una

nueva encuesta en el mes de marzo, teniendo en cuenta que el Instituto presenta movimientos del personal de planta debido a los nombramientos y egresos como consecuencia de las convocatorias realizadas con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos están dirigidos a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias; por lo tanto, con el fin de orientar las estrategias que contribuyen a mejorar el ambiente laboral, es importante caracterizar la planta de personal, quienes serán objeto del presente Plan:

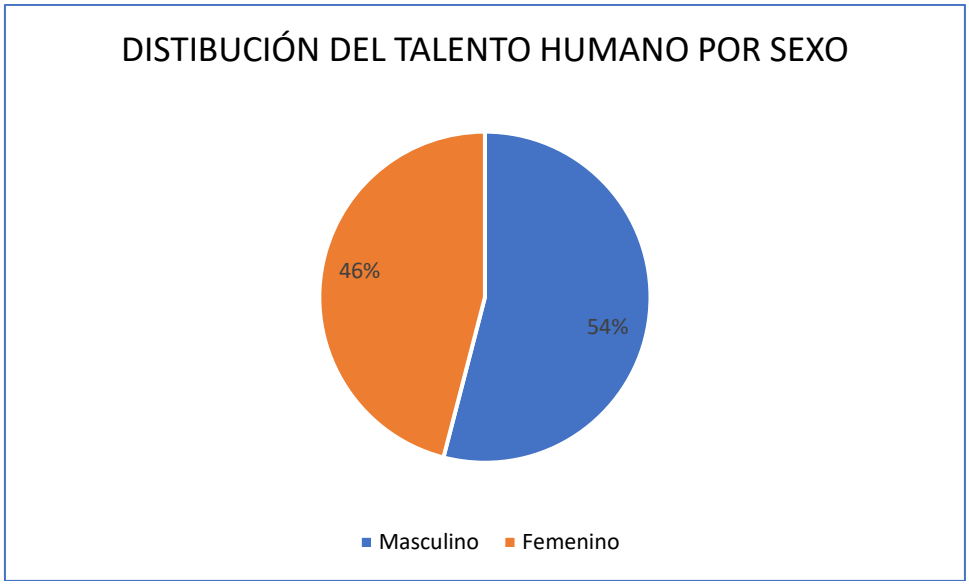


Gráfico No. 1. Distribución de la planta de personal por sexo, a 24 de enero de 2022

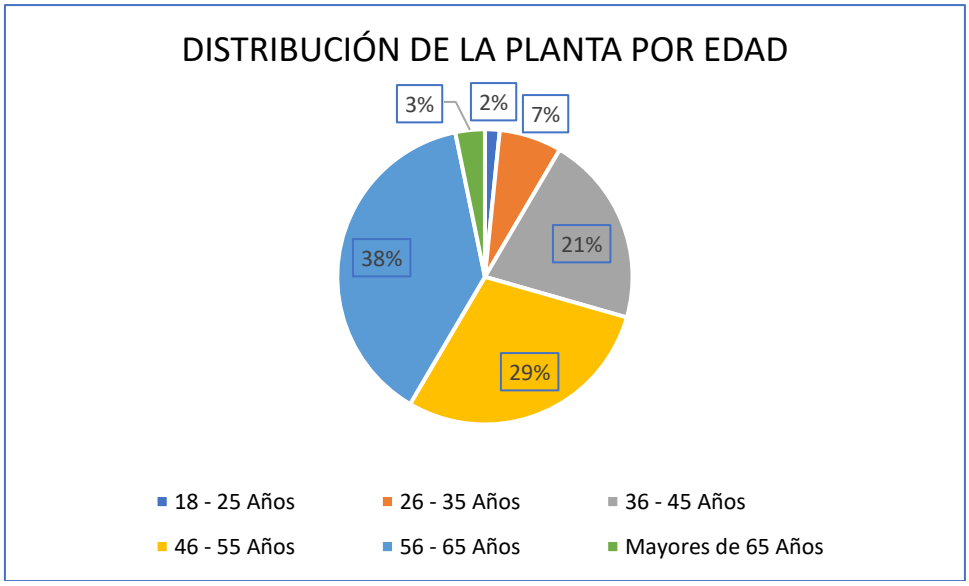


Gráfico No. 2. Distribución de la planta de personal por edad, a 24 enero de 2022

De acuerdo con la teoría de Malcom Knowles (1990)[1], cerca del 90% de los funcionarios se encuentran en edad adulta media, por lo que sus expectativas podrían estar orientados a:

Vocación y carrera

- Seguir un aprendizaje más desarrollado
- Supervisar a otros
- Cambiar de carrera
- Hacer frente al paro
- Prever el retiro
- Para las madres de familia comenzar una segunda carrera

Hogar y vida familiar

- Ayudar a su cónyuge intensamente
- Adaptarse al envejecimiento de sus padres
- Aprender a cocinar para dos
- Prever el retiro

Desarrollo personal

- Encontrar nuevos centros de interés
- No caer en la rutina
- Encontrar compensaciones a los cambios
- Aceptar el cambio
- Aprender a sobrellevar las crisis
- Tener una percepción realista del tiempo

Tiempo libre

- Encontrar hobbies que ocupen poco tiempo
- Alargar el horizonte cultural
- Adquirir nuevas competencias recreativas
- Encontrar nuevos amigos
- Comprometerse en nuevas organizaciones
- Organizar actividades recreativas para dos

Salud

[1] **Malcolm Knowles** (1990:1s49). http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_1/definiciones_desde_la_psicologia.htm

- Adaptarse a los cambios fisiológicos
- Cambiar de alimentación
- Controlar su peso
- Hacer ejercicio
- Pasar revisiones médicas anuales
- Encontrar compensaciones al debilitamiento de sus fuerzas
- Estrategias para mejorar la salud mental

Vida social

- Comprometerse más socialmente
- Asumir el role de dirección en las asociaciones
- Trabajar para el bienestar de los otros
- Organizar actividades para mejorar la vida social

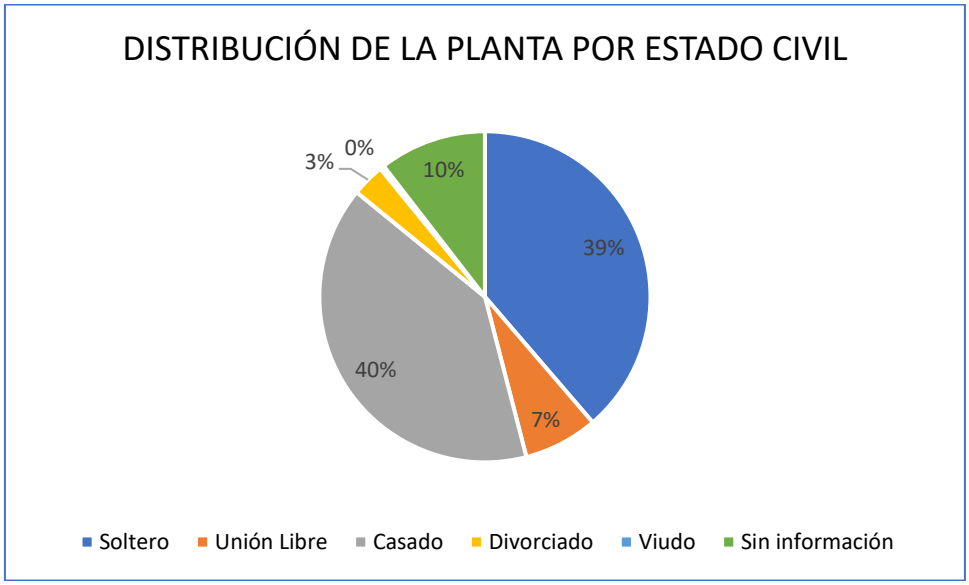


Gráfico No. 3. Distribución de la planta de personal por estado civil, a 24 de enero de 2022

El 47 % de los funcionarios son Casados o viven en Unión libre, por lo que es importante considerar estrategias que propendan por el fortalecimiento de vínculos familiares.

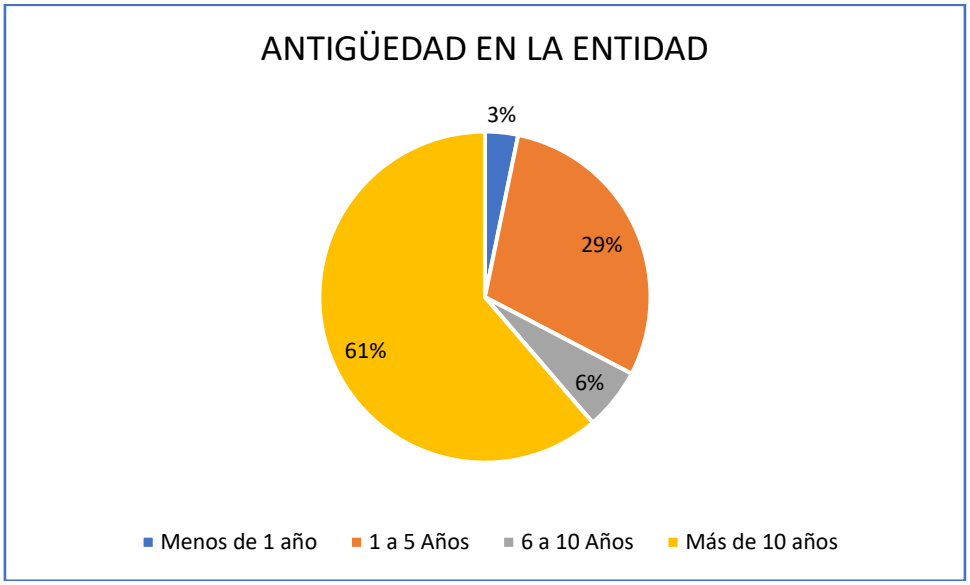


Gráfico No. 4. Distribución de la planta de personal por antigüedad en la Entidad, a 27 de enero de 2022

El 61 % de los funcionarios llevan en la entidad más de 10 años, por lo que es importante seguir fortaleciendo el sentido de permanencia y el trabajo en equipo.

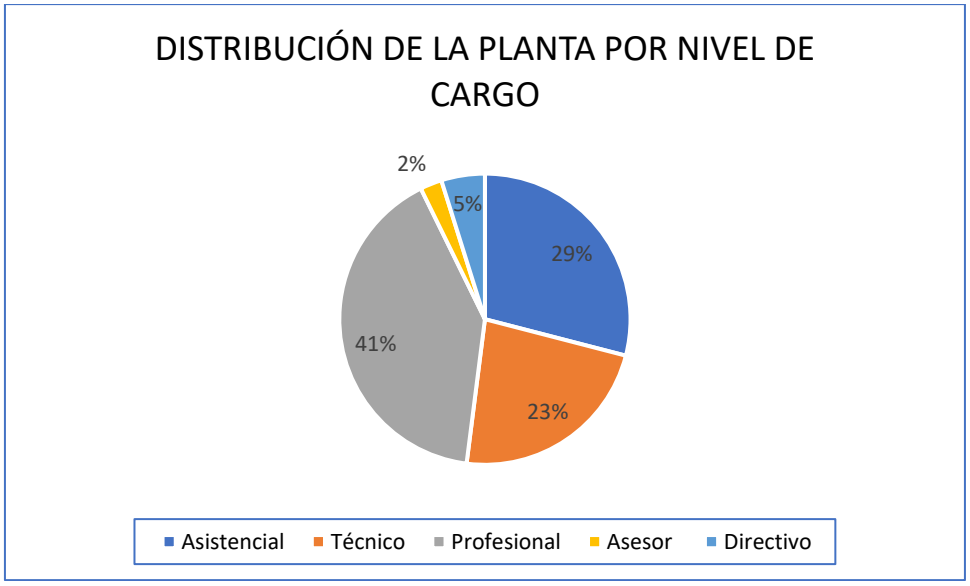


Gráfico No. 5. Distribución de la planta de personal por nivel del cargo, a 24 de enero de 2022

El 48 % de los funcionarios ocupan un cargo del nivel directivo, asesor y profesional.

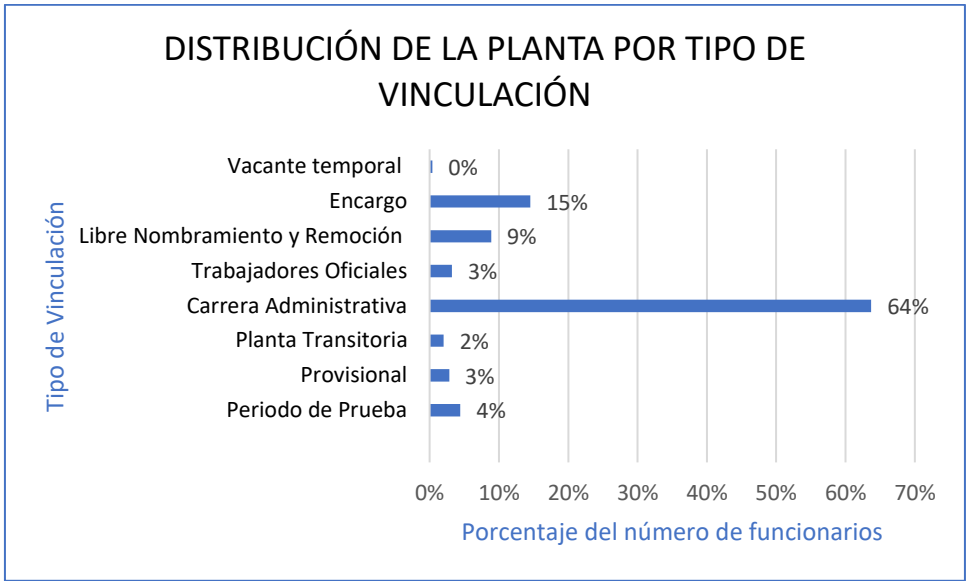


Gráfico No. 6. Distribución de la planta de personal por tipo de vinculación, a 24 de enero de 2022

El 88% de los funcionarios vinculados a la planta tienen estabilidad laboral, teniendo en cuenta el tipo de vinculación, sin embargo, para dar cumplimiento a la misionalidad de la entidad, se ha vinculado talento humano mediante contrato de prestación de servicios que corresponden al 82 % de todo el personal del IDRD.

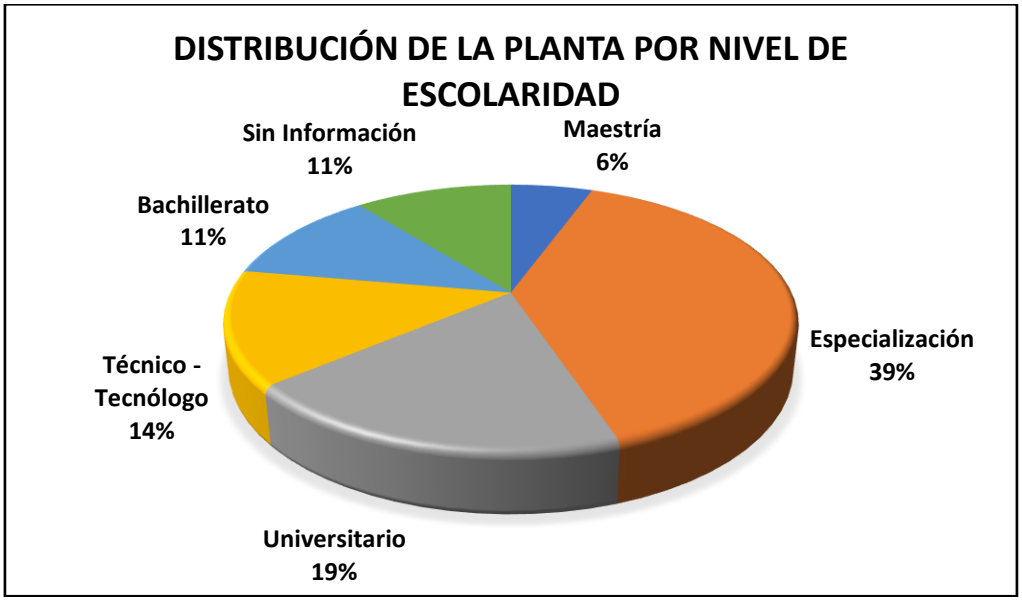


Gráfico No. 7. Distribución de la planta de personal por nivel de escolaridad, a 24 de enero de 2022

6. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación y ejecución de los programas y actividades que se desarrollan

en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, serán las áreas de Talento Humano y Desarrollo Humano, de igual forma, contarán con la participación de la Comisión de Personal del IDRD para su elaboración y seguimiento y con la aprobación de la Dirección General y la Subdirección Administrativa y Financiera para su adopción.

7. PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2022, se encuentra definido en el Plan Anual de Adquisiciones para la presente vigencia.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS

El Plan de Bienestar Laboral 2021 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte se obtiene mediante la consolidación de necesidades identificadas de los servidores públicos mediante:

- Resultados de la medición de clima laboral y/o riesgo psicosocial.
- Aspectos normativos que orientan los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos en las entidades del orden Nacional y Distrital.
- Ofertas institucionales que refuerzan las acciones encaminadas al bienestar de los servidores públicos como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.
- Encuesta de percepción sobre las actividades que se vienen desarrollando en el marco del Plan de Bienestar Laboral y las que les gustaría a los funcionarios que se realizaran.

8.1 Resultados de Evaluación de Clima Laboral

De conformidad con el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral por lo menos cada dos (2) años y establecer estrategias de intervención.

Mediante Circular 037 de 2019, expedida el 18 de diciembre de 2019 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, se estandarizó la medición de clima laboral para las Entidades del Distrito, dicha medición se realizó entre junio y septiembre de 2020, cuyos resultados fueron los siguientes:

NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	**N. R. Total**
25,92%	22,89%	18,14%	19,23%	18,05%	**19,85%**

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

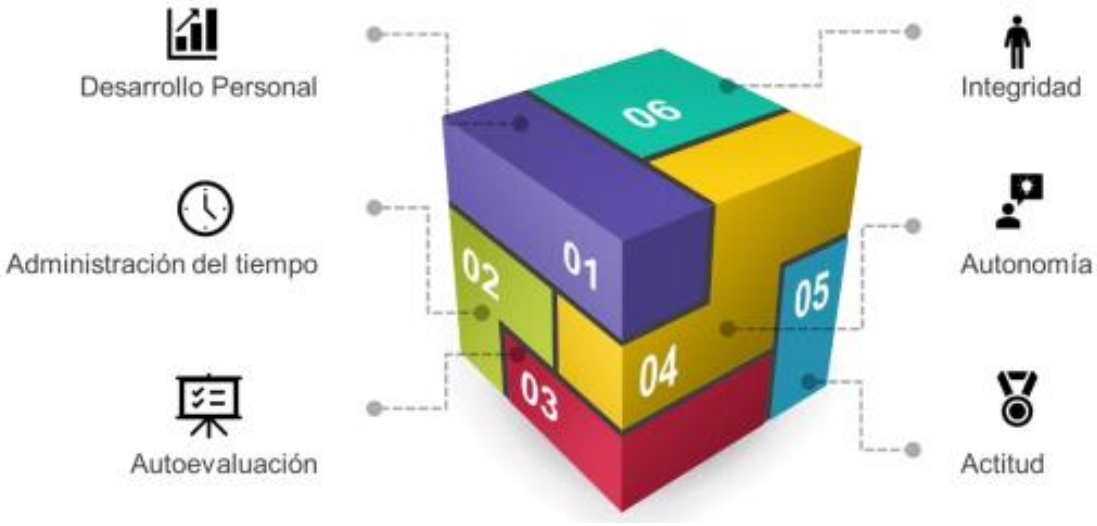
Eje estados mentales positivos.

	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
Eje	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Estados mentales positivos	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Satisfacción e integración en el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Motivación	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Salario emocional	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Seguridad en el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Remuneración	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Burnout	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Eje propósito de Vida



	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
Eje	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Propósito de vida	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Desarrollo de Personal		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del tiempo		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Autoevaluación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Integridad		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Autonomía		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Actitud		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Eje relaciones Interpersonales

	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas	
Eje	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Relaciones Interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas	
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Comunicación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Trabajo en Equipo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Redes de Apoyo		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Reconocimiento del trabajo de otros		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Mobbing		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio
Sentido de pertenencia		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Eje Conocimiento de las Fortalezas propias

	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
Eje	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Conocimiento de las fortalezas propias	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Liderazgo		Riesgo bajo	No se realiza la medición de este factor	Riesgo bajo	Riesgo bajo	No se realiza la medición de este factor
Manejo de conflictos		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Empoderamiento		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del Talento Humano		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Autogestión		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Bienestar logrado a través del trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Resultados calidad de vida laboral

Los resultados de la aplicación de los instrumentos estando alienados con el modelo de calidad de vida laboral y sus siete dimensiones permite obtener el nivel de riesgo asociado a cada dimensión

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
Soporte institucional para el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Seguridad en el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Integración al puesto de trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Satisfacción por el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Bienestar logrado a través del trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Desarrollo profesional	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del tiempo libre	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo

9.2 Actividades contempladas en la Normatividad, referente a los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", Titulo 10, artículo 2.2.10.1 Programa de Estímulos, establece:

> "*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*".

De igual forma, el Decreto 1499 de 2017 el cual modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sustituye los Títulos 22 y 23 de la Parte 2 del Libro 2, en lo relacionado con el Sistema de Gestión y establece su articulación con el Sistema de Control Interno; adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Con relación a los Programas de Bienestar Laboral e incentivos, se considera que las entidades podrán ofrecer los siguientes programas de protección y servicios sociales:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.

- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías entre otras.
- Promoción de programas de vivienda.
- Programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
- Medición del Clima laboral cada 2 años.
- Cambio organizacional y adaptación laboral.
- Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Fortalecer el trabajo en equipo y la cultura organizacional.
- Adelantar programas de estímulos e incentivo.
- Día del Servidor Público
- Programa de Estado Joven
- Programa Servimos
- Programa Entorno Laboral Saludable
- Programa de Teletrabajo
- Programa de Horario Flexible
- Entrega de dotación, vestuario y calzado
- Desvinculación asistida

9.3 Encuesta de preferencias actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDRD 2021

El área de Desarrollo Humano realizó una encuesta para identificar y conocer las necesidades y preferencias de los funcionarios del IDRD, con el fin de orientar y formular el Plan de Bienestar Laboral e incentivos para la vigencia 2021.

La encuesta se realizó en el mes de enero de 2021 de manera electrónica, contando con la participación de 136 funcionarios que corresponden al 54.4 % de la planta de personal activa, obteniendo los siguientes resultados:

1. Caracterización de la población por sexo:

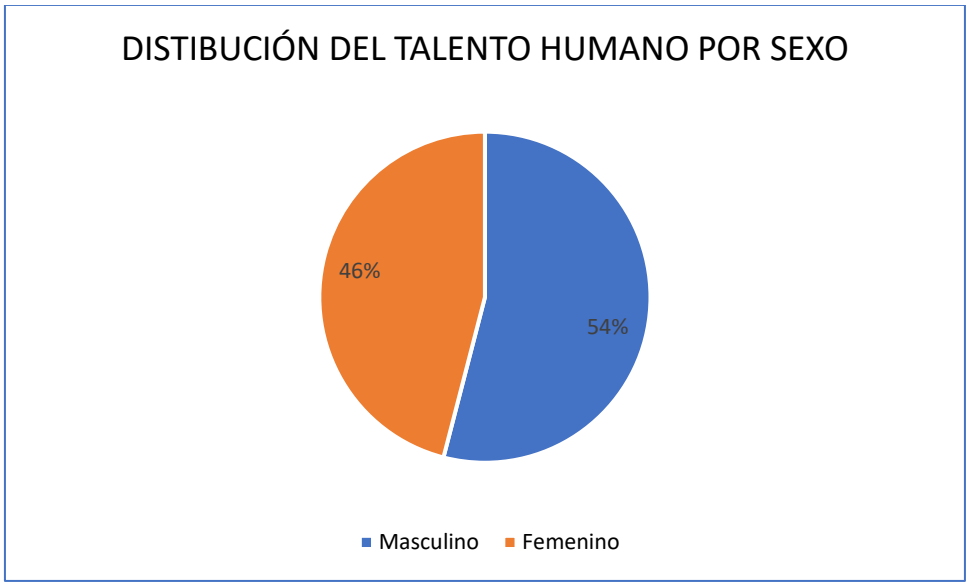


Gráfico No. 8 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, por sexo

2. Caracterización de la población por enfoque diferencial:

De conformidad con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en el numeral 8 de su artículo 2º, señala que el enfoque diferencial se define como "*la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas*", razón por la cual, en el ambiente laboral también se deben reconocer esas diferencias frente a la orientación sexual, ideología de género, etnias (indígenas, raizales, afrocolombianos, palanqueros, gitanos, etc) y condición de discapacidad, teniendo en cuenta que el Talento Humano es el pilar fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

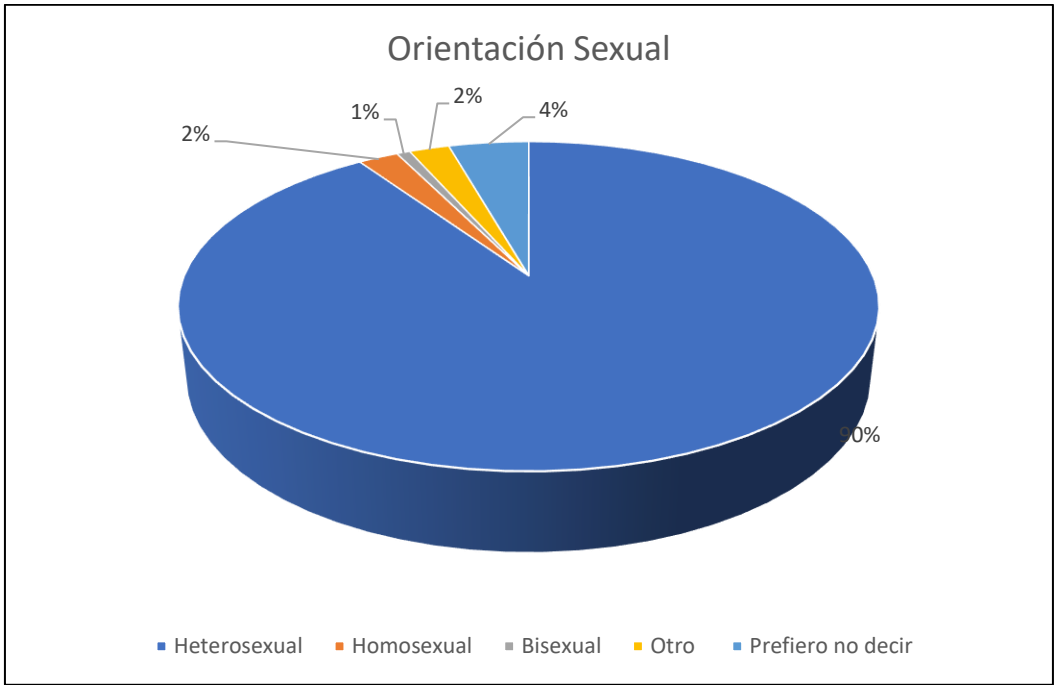


Gráfico No. 9 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, por orientación sexual

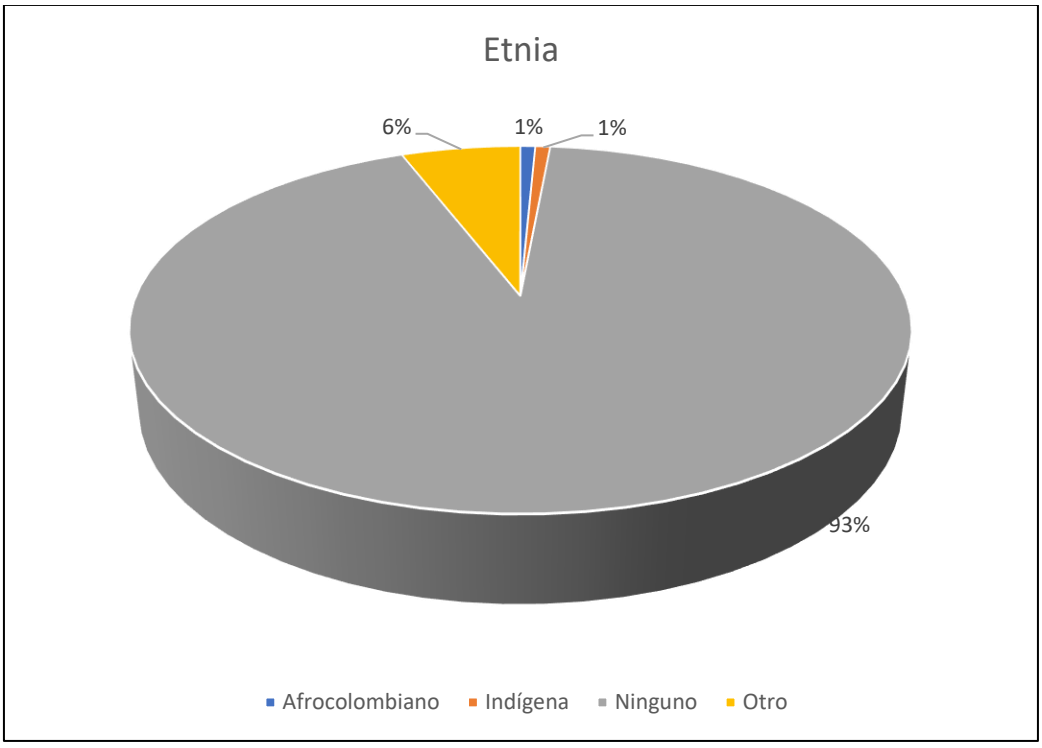


Gráfico No. 10 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, por etnia

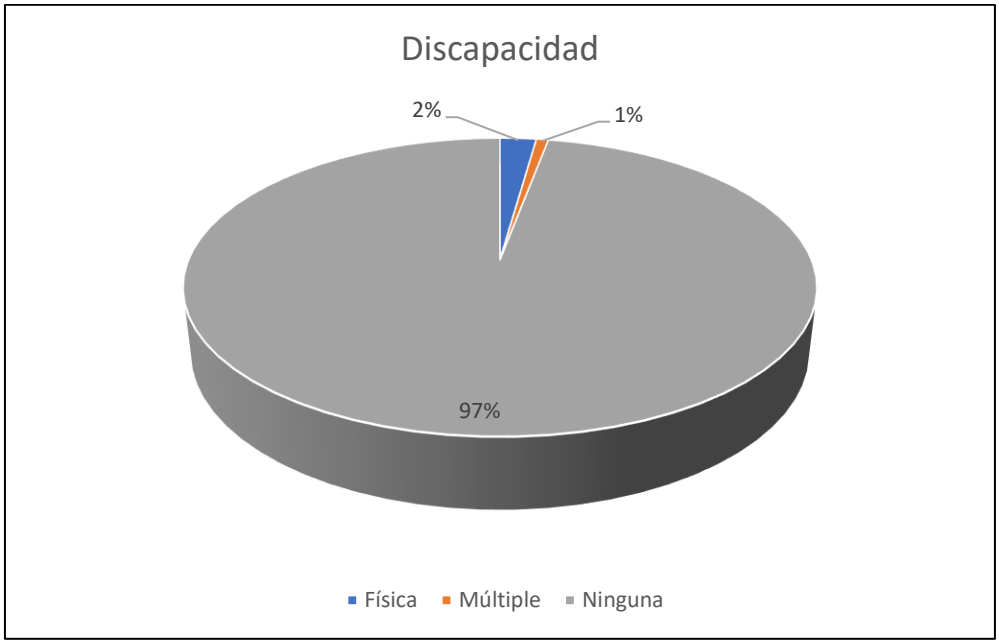


Gráfico No. 11 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, que indican una condición de discapacidad

El 5% de los funcionarios que respondieron la encuesta reconocen que tienen una orientación sexual diferente, el 7% pertenecen a una etnia y el 3% manifiestan que tienen una condición de discapacidad física y/o sensorial, lo cual es importante seguir fortaleciendo en el marco de las Políticas de Ambientes Laborales Inclusivos.

3. Caracterización de la población por entorno familiar:

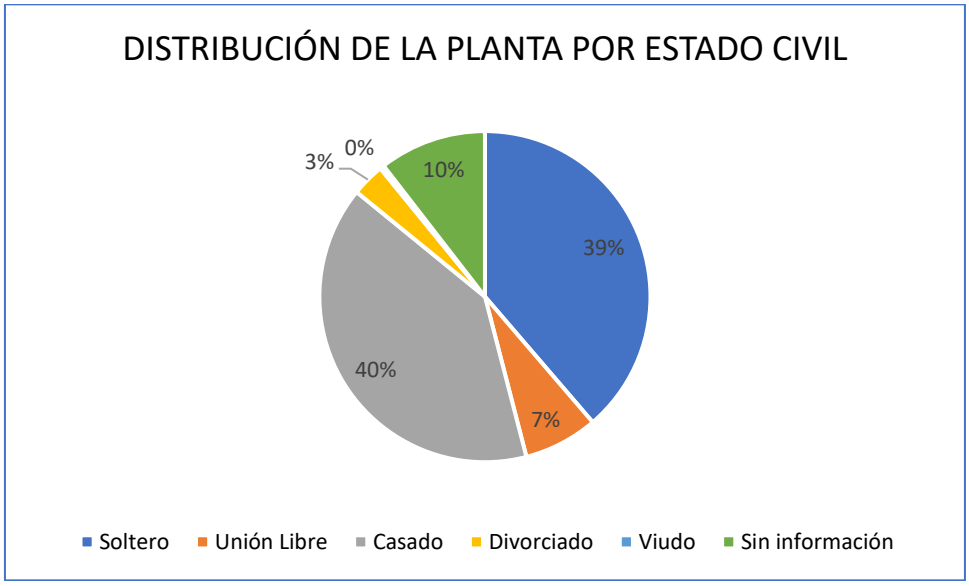


Gráfico No. 12 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, por estado civil

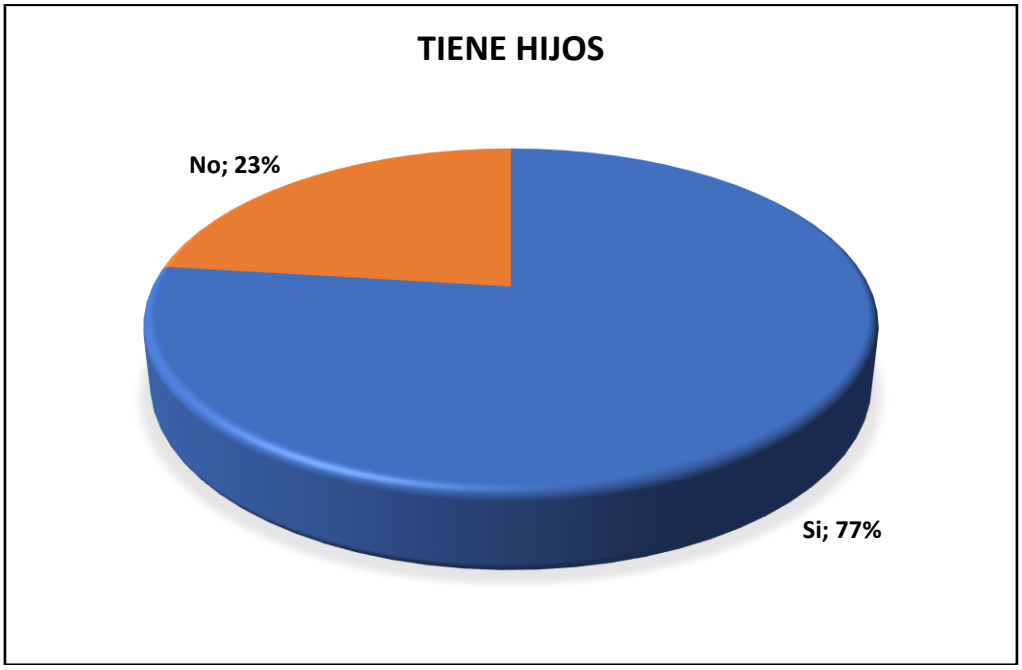


Gráfico No. 13 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, con hijos

Gráfico No. 14 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, con hijos en condición de discapacidad

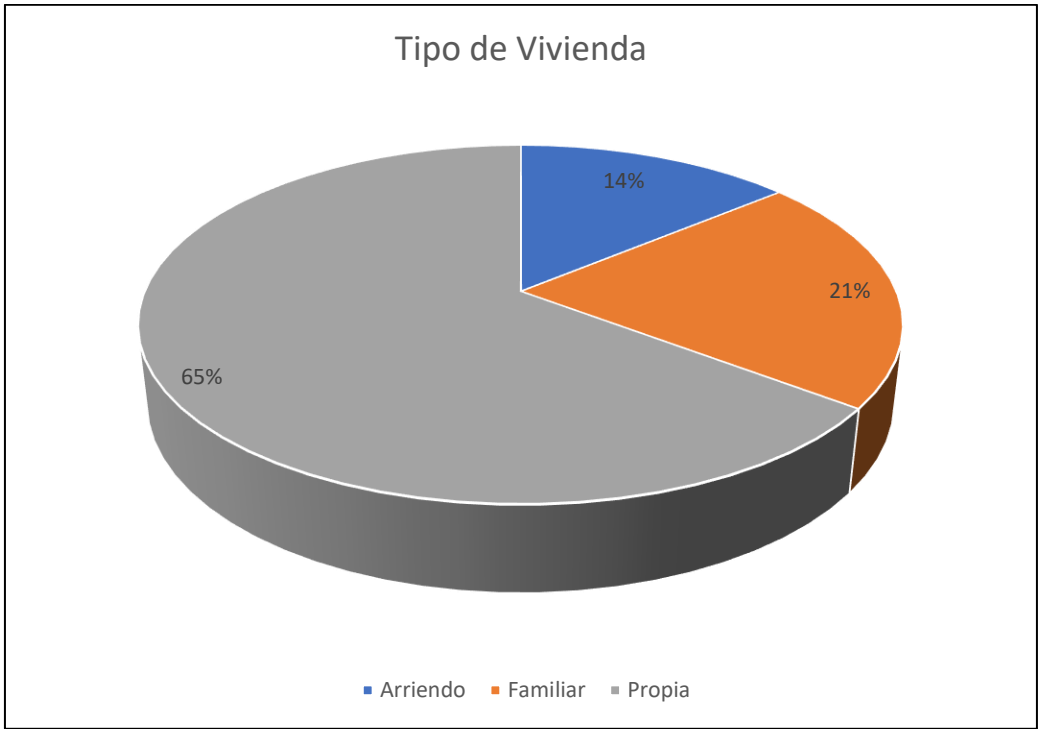


Gráfico No. 15 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD, por tipo de vivienda

El 52% de los funcionarios que respondieron la encuesta son casados o conviven en unión libre, el 23% tienen hijos de los cuales el 2% tienen una condición de discapacidad. El 65% viven en casa propia. Es importante considerar estos aspectos en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos a fin de seguir fortaleciendo los lasos familiares y en cumplimiento de la 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 se dictan otras disposiciones*".

4. Actividades de bienestar laboral e incentivos que prefieren los funcionarios:

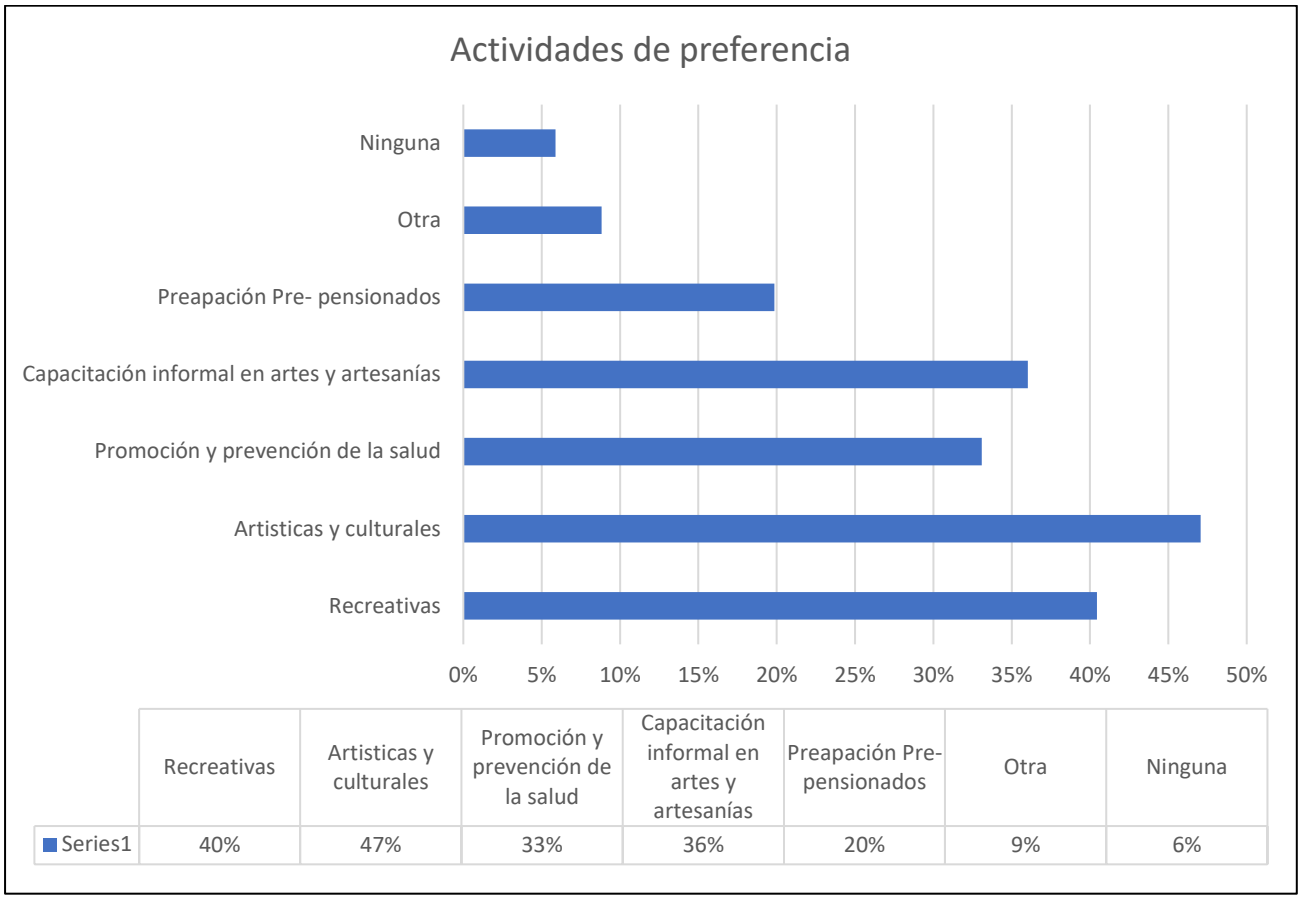
De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, "*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado",* en su capítulo III, establece las siguientes Áreas:

- Área de protección y servicios sociales: estos programas deben estar orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- Área de calidad de vida laboral: estos programas se ocupan de los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, se diseñó una encuesta orientada a identificar las necesidades y preferencias de los funcionarios del IDRD, referente a actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, clima laboral, promoción y prevención de la salud. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

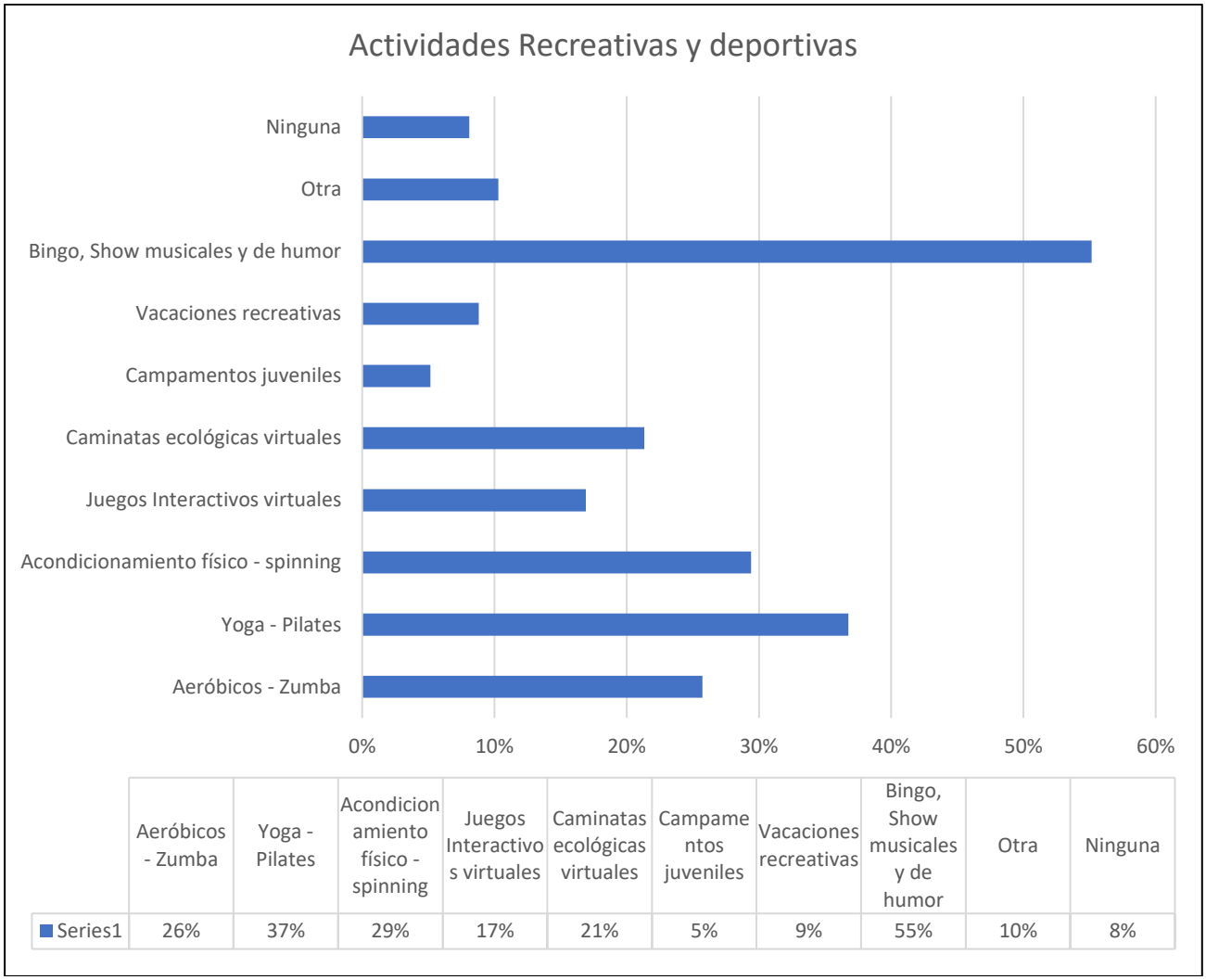
- De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés:



	Recreativas	Artisticas y culturales	Promoción y prevención de la salud	Capacitación informal en artes y artesanías	Preapación Pre-pensionados	Otra	Ninguna
Series1	40%	47%	33%	36%	20%	9%	6%

Gráfico No. 16 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021, Actividades de preferencia

- Preferencia Actividades recreativas y deportivas:



	Aeróbicos - Zumba	Yoga - Pilates	Acondicionamiento físico - spinning	Juegos Interactivos virtuales	Caminatas ecológicas virtuales	Campamentos juveniles	Vacaciones recreativas	Bingo, Show musicales y de humor	Otra	Ninguna
Series1	26%	37%	29%	17%	21%	5%	9%	55%	10%	8%

Gráfico No. 17 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021

- Preferencia Actividades Artísticas y Culturales:

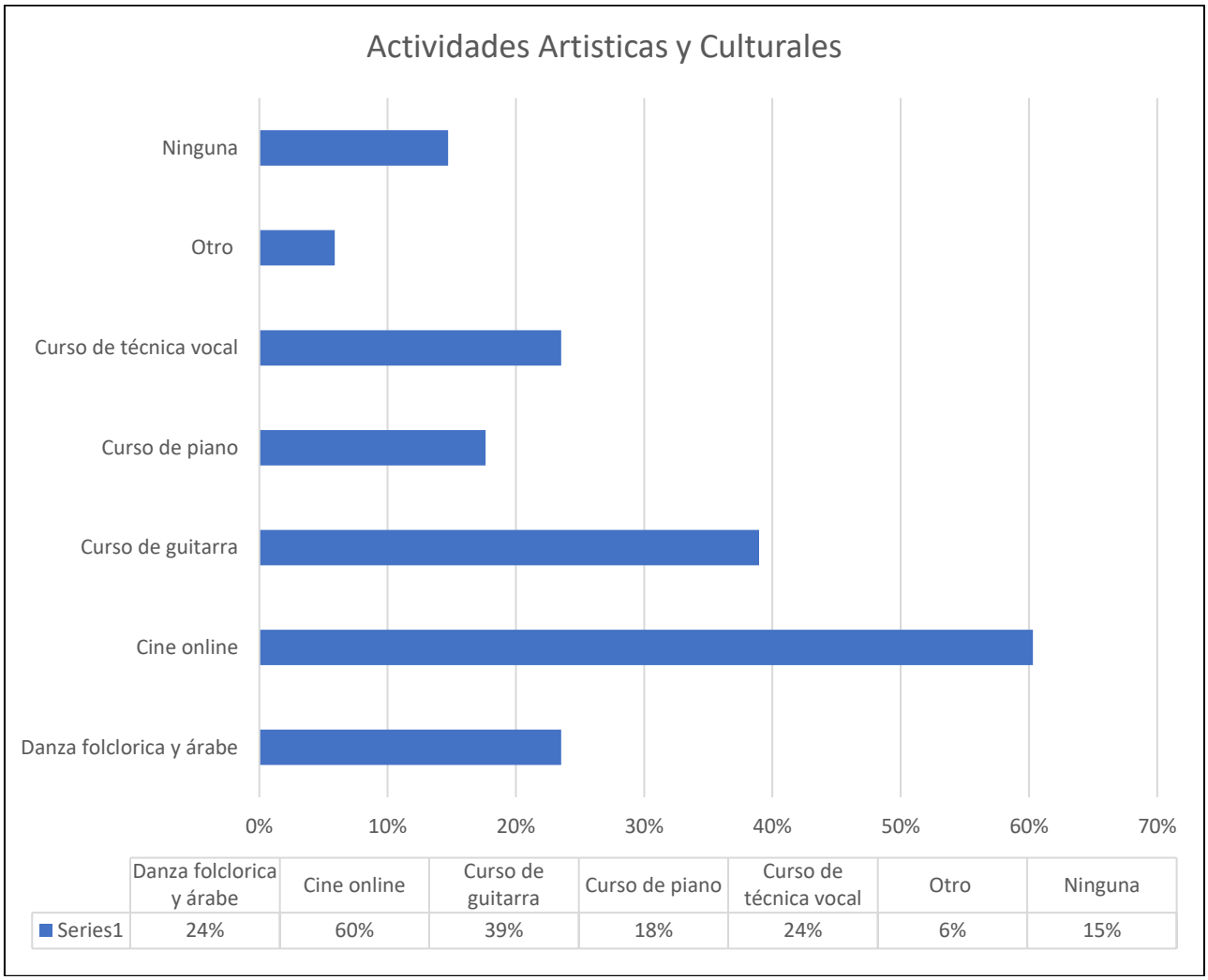
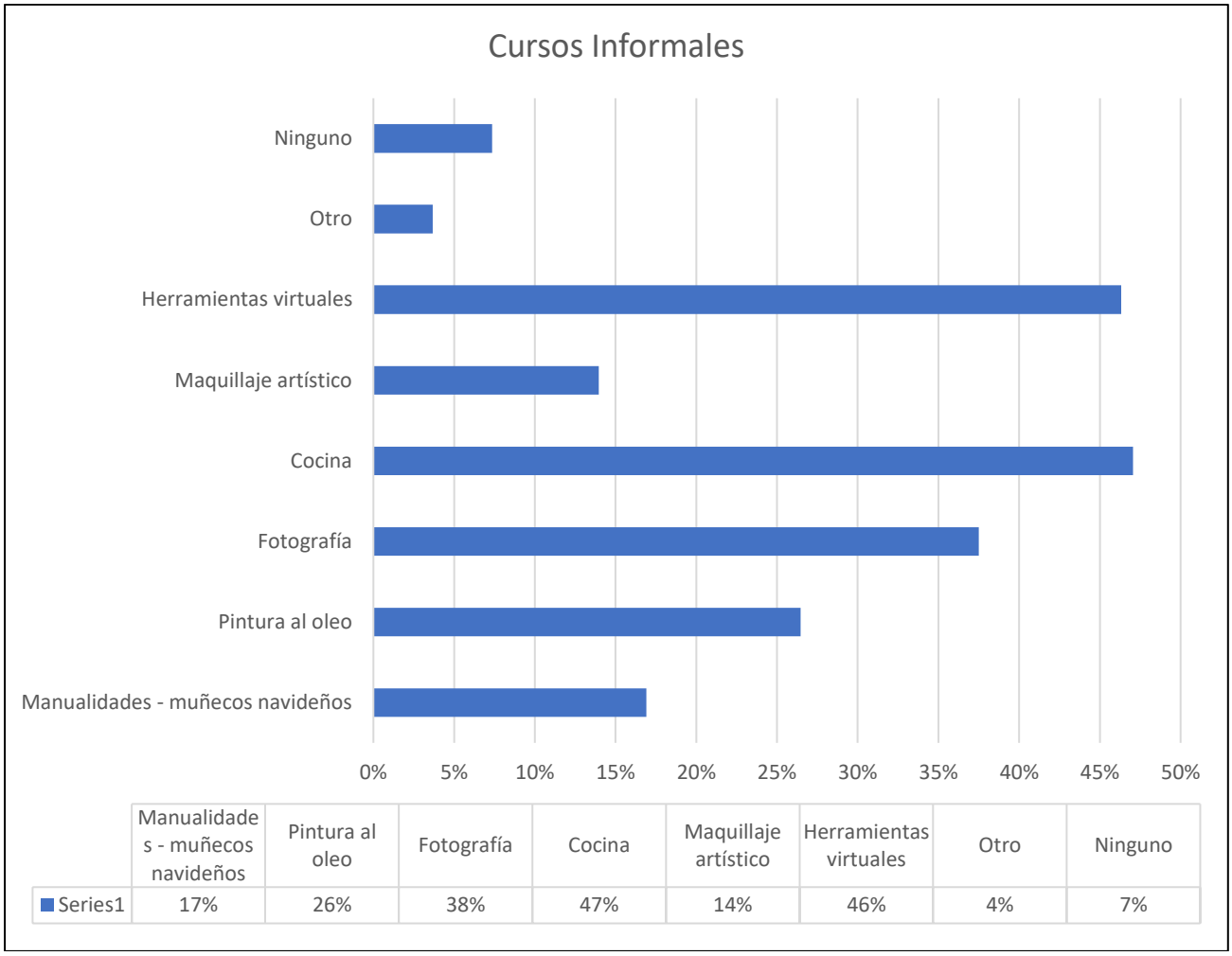


Gráfico No. 18 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021

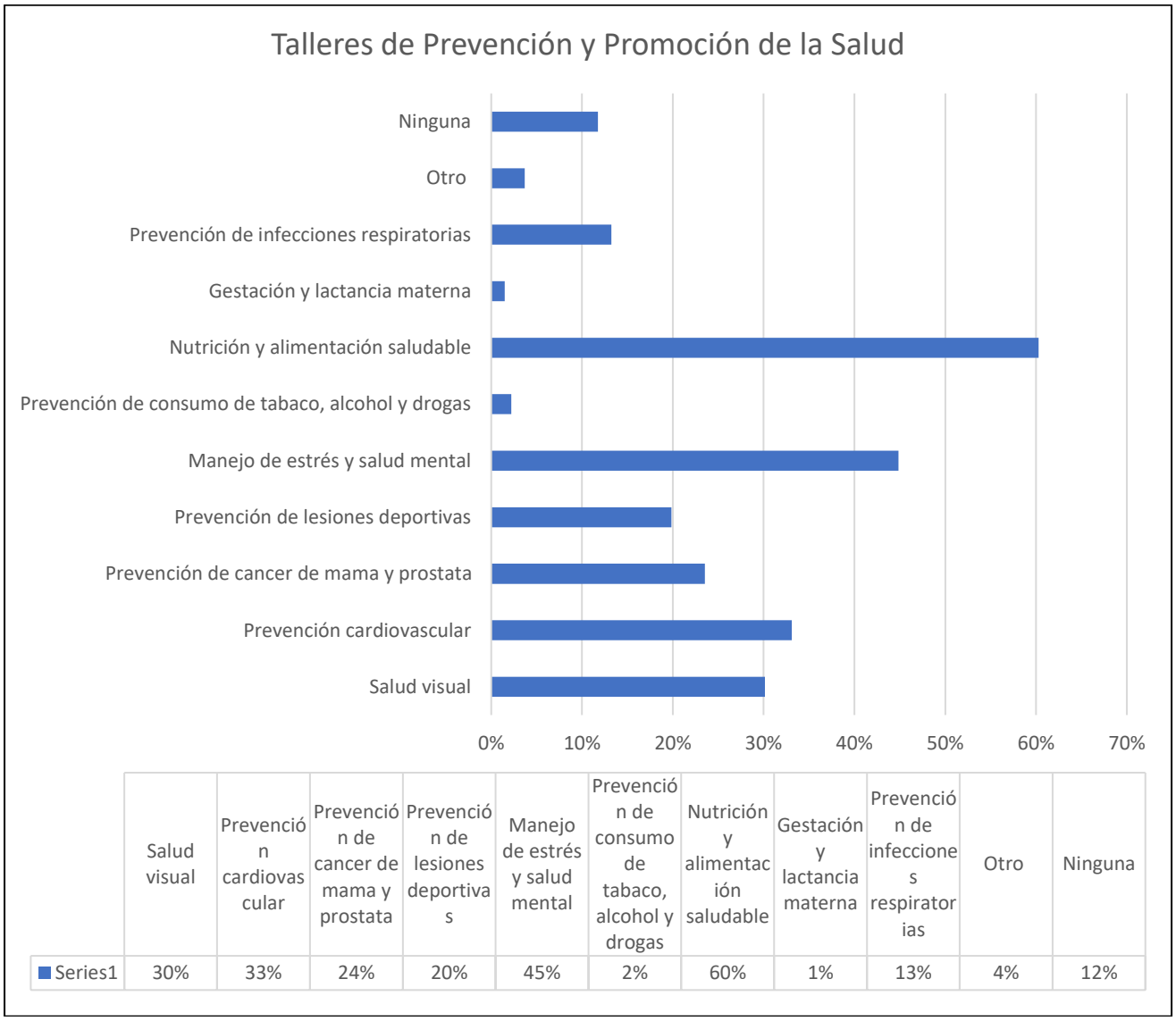
- Preferencias Cursos Informales:



	Manualidades - muñecos navideños	Pintura al oleo	Fotografía	Cocina	Maquillaje artístico	Herramientas virtuales	Otro	Ninguno
Series1	17%	26%	38%	47%	14%	46%	4%	7%

Gráfico No. 19 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021

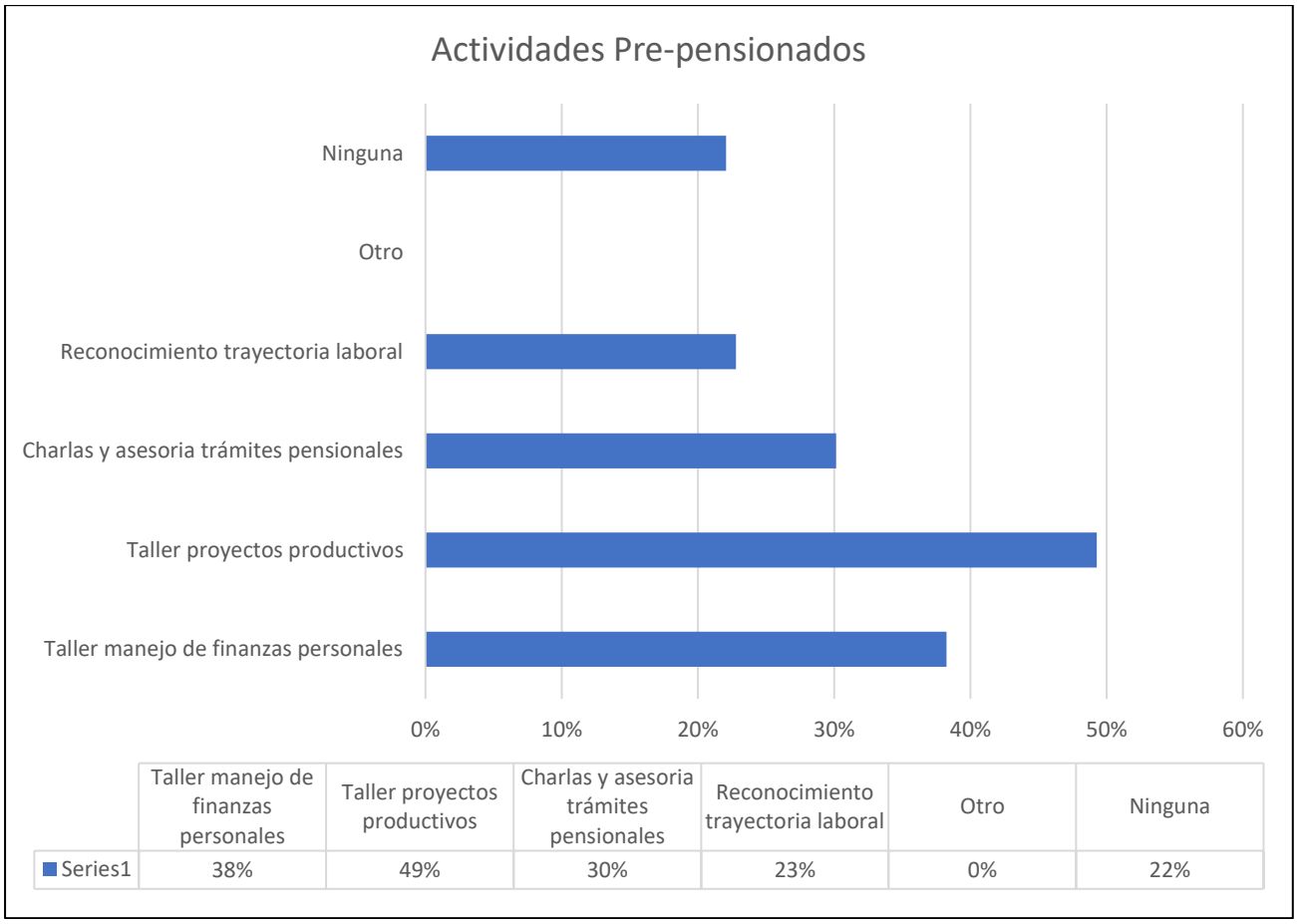
- Actividades de Promoción y Prevención de la Salud:



	Salud visual	Prevención cardiovascular	Prevención de cancer de mama y prostata	Prevención de lesiones deportivas	Manejo de estrés y salud mental	Prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas	Nutrición y alimentación saludable	Gestación y lactancia materna	Prevención de infecciones respiratorias	Otro	Ninguna
Series1	30%	33%	24%	20%	45%	2%	60%	1%	13%	4%	12%

Gráfico No. 20 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021

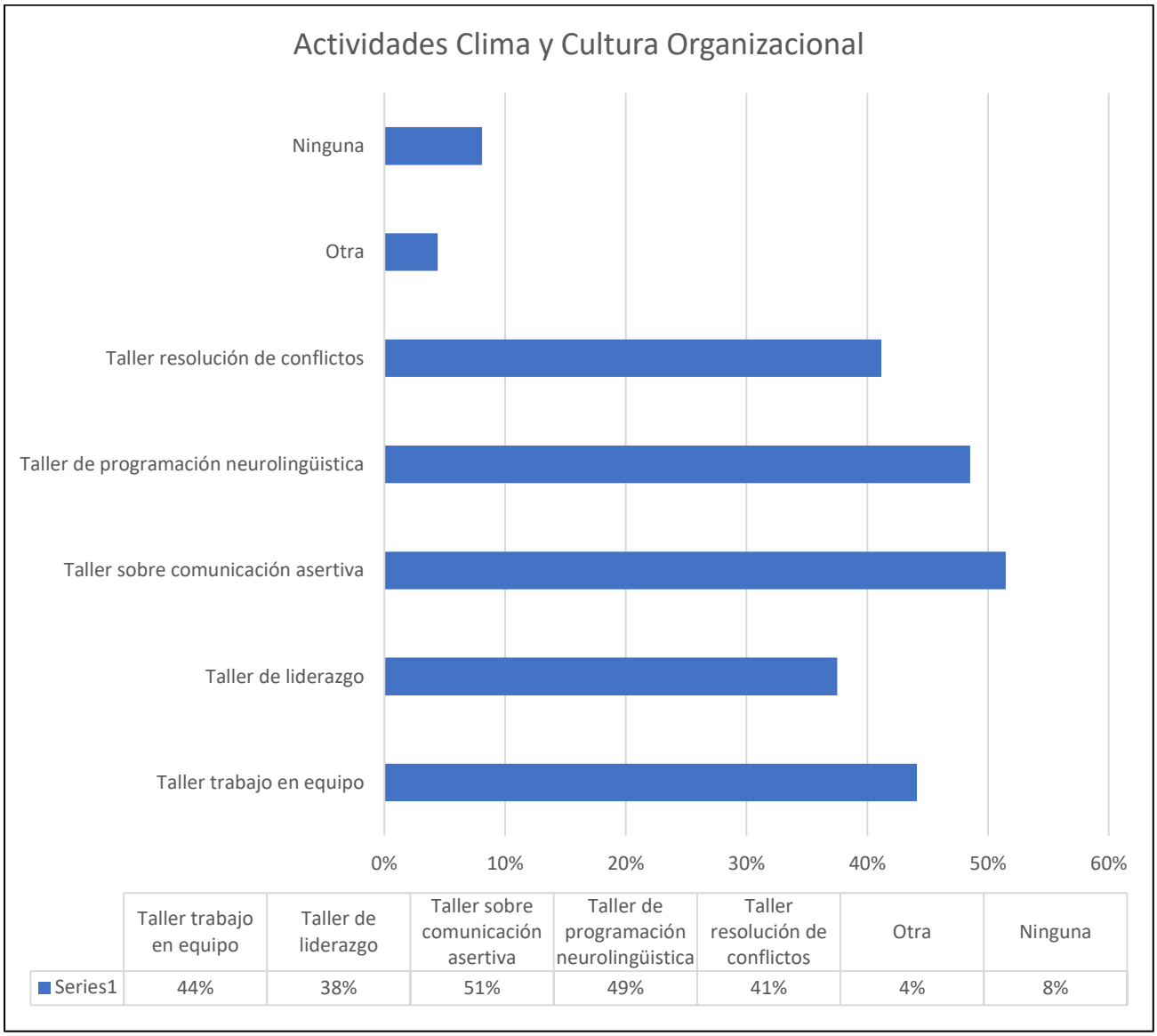
- Preferencia actividades Pre- Pensionados:



	Taller manejo de finanzas personales	Taller proyectos productivos	Charlas y asesoria trámites pensionales	Reconocimiento trayectoria laboral	Otro	Ninguna
Series1	38%	49%	30%	23%	0%	22%

Gráfico No. 21 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021

- Preferencias actividades de intervención para Clima y Cultura Organizacional:



	Taller trabajo en equipo	Taller de liderazgo	Taller sobre comunicación asertiva	Taller de programación neurolingüistica	Taller resolución de conflictos	Otra	Ninguna
Series1	44%	38%	51%	49%	41%	4%	8%

Gráfico No. 22 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021

- Beneficios Alianzas:

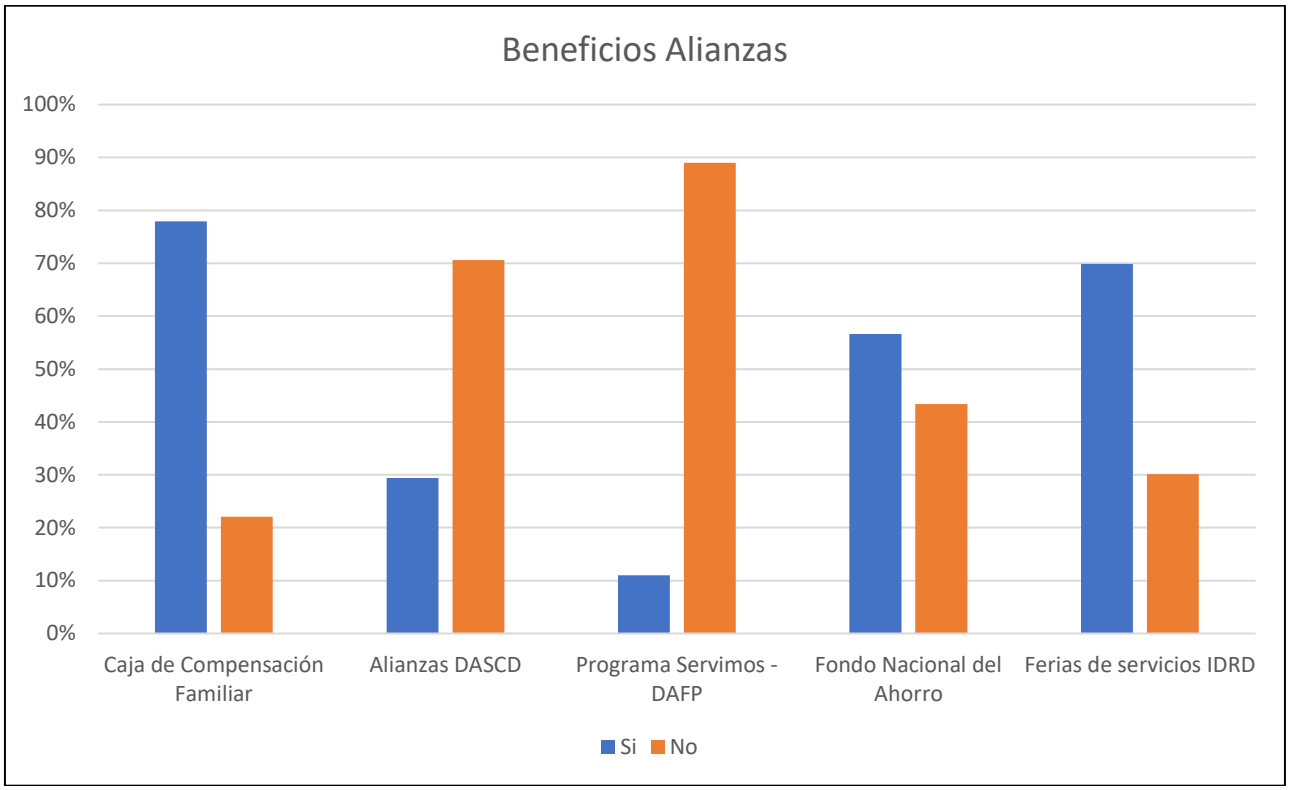


Gráfico No. 23 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2021

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

De acuerdo con los componentes definidos por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, donde el eje principal de toda entidad es el Talento Humano, se desarrollan dos estrategias:

9.1 Programas de Protección de Servicios Sociales

Están dirigidas a fomentar y estructurar programas de bienestar orientados a suplir las necesidades de los servidores públicos y sus familias en cuanto a protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

9.1.1 Oferta de Servicios y Beneficios

Orientado a promover espacios de asesoría y oferta de servicios que beneficien a los servidores públicos por parte de Entidades como Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Empresas

promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Caja de Compensación Familiar, Entidades Financieras, Cooperativas, entre otras.

Por otra parte, los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD y sus familias, podrán beneficiarse de las alianzas que promueve el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, las cuales se encuentran disponibles en el siguiente *link* https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/beneficiosparatodos , así como hacer parte del **Programa "Servimos"**, el cual es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Nota: Para más información sobre el Programa Servimos consulte el siguiente *link* http://www.funcionpublica.gov.co/en/web/eva/programa-servimos.

9.1.2 Oferta de Bienestar 2022 – DASCD

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, mediante circular externa 004 de 2021 definió el Plan Distrital de Bienestar 2021 y los lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales, en el cual se destaca la siguiente oferta de servicios, entre otros, dirigidos a beneficiar a los servidores públicos del distrito y sus familias:

- Programa de Apoyo Emocional Distrital:

    a) Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED
    b) Centro de Apoyo Emocional Medición
    c) Brigadas Emocionales
    d) Día de la Familia
    e) II Semana de la Felicidad

- Programa de Escuela de Talentos

    a) Mapa de Talentos distritales
    b) Escuela de talentos

- Programa de Reconocimiento

    a) Semana de la Mujer
    b) Conmemoración a labor de las secretarias y secretarios del Distrito
    c) Conmemoración a la labor de los conductores y conductoras del Distrito
    d) Gala de Reconocimiento Distrital

- Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

- Creación del Banco de Buenas Prácticas
- Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital
- Programa de Fondos Educativos

    a) Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC
    b) Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE

- Programa de diseño de vida
- VI y VII Juegos Deportivos Distritales

9.1.3 Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, como institución que genera y fomenta espacios para la recreación, el deporte y la actividad física, pone a disposición de los servidores públicos, actividades de acondicionamiento físico orientado por personal competente.

Así mismo, orienta el esparcimiento y la integración de los funcionarios y sus familiares mediante actividades recreativas y vacacionales como:

- Vacaciones Recreativas y Campamentos Juveniles: en donde participan los hijos de los funcionarios del IDRD que están en edades entre los 5 y 12 años en Vacaciones Recreativas y entre 13 y 16 años en Campamentos Juveniles; se ofrecen diferentes programas con variadas actividades culturales, juegos, entretenimiento y experiencias inolvidables, encaminadas al esparcimiento y la diversión de los niños y jóvenes.

- Encuentro Familiar: pasadías y salidas recreativas en familia, que tiene como propósito vincular a los funcionarios con su grupo familiar en actividades que fortalecen los lazos de amor y la unión como núcleo de la sociedad.

- Celebración de fechas especiales como Navidad y Halloween: en las cuales se involucre el núcleo familiar del funcionario y se brinden espacios para compartir con los compañeros de trabajo.

- Caminatas ecológicas: el acercamiento con la naturaleza, el descanso y la aventura ayudarán a mejorar la salud y el estado físico, a fortalecer el corazón y brindar una sensación general de bienestar y autoestima positiva. El IDRD en alianza con la Secretaria Distrital y Ambiente ponen a disposición de los Servidores públicos, sus familias y ciudadanía en general durante todo el año la programación de caminatas ecológicas virtuales y presenciales en la ciudad de Bogotá, una ciudad que ofrece una de las alternativas más variadas en turismo por sus maravillosos escenarios naturales y espacios perfectos para las caminatas ecológicas, abordándolos desde la educación ambiental.

- **Actividades Recreativas**: que fomenten hábitos de vida saludable y salud mental, a través de actividades como zumba, yoga, pilates, aeróbicos, entre otros.

9.1.3 Actividades artísticas y culturales

Se busca fomentar espacios artísticos y culturales que favorezcan la motivación, integración armoniosa y equilibrada para la vida de los funcionarios, compartiendo con otros la alegría de aprender nuevas cosas, así como desarrollar aptitudes artísticas que resalten las habilidades y talentos de nuestros servidores, mediante actividades como:

- **Cursos libres:** mediante la oferta de cursos libres en cocina, fotografía, manualidades, música, pintura, entre otros, se busca desarrollar habilidades artísticas en los funcionarios del IDRD, que les permitan aprender un nuevo arte, desarrollar la creatividad y fortalecer su parte emocional y/o espiritual.

- **Cine, teatro, arte y esparcimiento con la familia:** espacio de esparcimiento cultural, entretenimiento, diversión y creatividad para disfrutar y salir en familia, ofrecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá para los Servidores públicos del Distrito, así como entrega de boletas de combo-cine, entre otras.

9.2 Programa de Promoción y Prevención de la Salud

Busca generar espacios y beneficios para que los servidores públicos puedan acceder a actividades de promoción y prevención de la salud, así como descuentos y alianzas estratégicas con empresas y/o entidades que prestas servicios de salud, los cuales se enmarcan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.3 Programa de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales propicio para el bienestar y desarrollo del funcionario y su familia, lo cual impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales. Dentro de las actividades que se desarrollan se encuentran:

- **Clima laboral:** De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos (2) años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

  Teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realizó medición del Clima Laboral en todas las entidades Distritales en la vigencia 2020, para la vigencia 2022 se buscará implementar estrategias que contribuyan a mejorar el Clima Laboral de acuerdo con los resultados y las recomendaciones remitidas por el DASCD.

- **Preparación para el retiro:** preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos de la pensión, mediante asesoría por parte de los Fondos de Pensiones, reconocimiento de la trayectoria laboral y talleres de preparación para el retiro.

- **Código de integridad:** el cual busca de manera permanente fomentar espacios para reforzar los valores y principios que deben caracterizar al servidor público, crear sentido de pertenencia y mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y la ciudadanía en general.

- **Sala Amiga de la Familia Lactante del entorno laboral**: De conformidad con la Resolución 2423 de 2018, el IDRD pone a disposición de las Servidoras Públicas lactantes o en estado de gestación la Sala amiga de la familia lactante, con el fin de motivar la lactancia en beneficio de los infantes, en condiciones de higiene y salubridad.

- **Fondo para crédito de vivienda**: Tiene por objeto otorgar préstamos a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del IDRD que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento del Fondo de Vivienda, con el fin de financiar la adquisición, construcción, mejoras, ampliación y liberación total o parcial de gravamen hipotecario de su vivienda.

- **Trabajo en casa e implementación de la prueba piloto de Teletrabajo:** teniendo en cuenta la situación que vive el país por el Covid-19, se hace necesario continuar con la implementación del Trabajo en Casa y continuar con la implementación de la Prueba Piloto para adoptar el Teletrabajo en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte como una forma de conciliar la vida personal y laboral, incentivar el uso de las TIC, salvaguardar la salud de las personas con mayor riesgo en caso de contagiarse de Covid-19, mayor productividad, así como contribuir a reducir el impacto ambiental, entre otros.

10. PLAN DE INCENTIVOS

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte mediante acto administrativo, definirá los lineamientos para otorgar incentivos por desempeño para los funcionarios con derecho de carrera y libre nombramiento y remoción del IDRD, en el marco del Plan Anual de Incentivos.

Adicional a los incentivos por desempeño, los funcionarios con derecho de carrera administrativa, los funcionarios de libre nombramiento y remoción, la planta transitoria y en nombramiento provisional cuentan con los siguientes beneficios:

- **Promoción del uso de la bicicleta**: De conformidad con la Ley 1811 de 2016, se promueve el uso de la bicicleta en el territorio nacional como incentivo para los servidores públicos.

- **Permiso de estudio**: Se entiende por permiso de estudio, el acto a través del cual se le autoriza a un funcionario disponer del tiempo laboral para asistir a programas de formación formal e

informal y reponerlo en los términos de ley.

- **Celebración cumpleaños de Bogotá**: De conformidad con la Directiva 3 de 2012, la Alcaldía Mayor de Bogotá declara el seis (6) de agosto de cada año día cívico para el Distrito Capital, con ocasión de la celebración del cumpleaños de Bogotá, por lo cual no se labora en las Entidades Distritales.

11. INDICADORES

Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y la satisfacción de los funcionarios con las actividades que se desarrollan en procura de la mejora continua, el área de Desarrollo Humano ha establecido los siguientes indicadores:

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	
DEFINICIÓN	Este indicador pretende medir el cumplimiento de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos definidas para la vigencia 2021.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de actividades de bienestar e incentivos desarrolladas/Total de actividades programadas)
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

INDICADOR DE COBERTURA	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir el porcentaje de funcionarios que participan en las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, a fin de conocer la cobertura de este.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de funcionarios que han participado en las actividades bienestar e incentivos/Total de funcionarios de la entidad) *100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

INDICADOR DE SATISFACCIÓN	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir la satisfacción de los funcionarios con las actividades de Bienestar Laboral que realiza el Área de Desarrollo Humano del IDRD.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. Funcionarios satisfechos con las actividades de bienestar/ Total de funcionarios evaluados) * 100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

12. CRONOGRAMA

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2022

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ESTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Ferias de servicios - Caja de compensación	TH IDRD	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		E												
Divulgación de información sobre ofertas y beneficios de la Caja de Compensación Familiar, DASCD y Programa Servimos	TH IDRD	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		E												
Participación en los VI y VII Juegos Deportivos Distritales	DASCD - TH IDRD	P									1	1		
		E												
Semana de la Mujer	DASCD	P			1									
		E												
Promoción del Programa de Apoyo Emocional del Distrito	DASCD - TH IDRD	P			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		E												
Intervención Clima Laboral	DASCD - TH IDRD	P		1	1									
		E												
Inscripción Fondo de Vivienda	Convención Colectiva	P			1	1								
		E												
Programa de Escuela de Talentos en el Distrito	DASCD - TH IDRD	P						1	1	1	1	1	1	
		E												
Conmemoración a la labor de los secretarias y secretarios del Distrito	DASCD - TH IDRD	P				1								
		E												
Conmemoración a la labor de las conductoras y conductores del Distrito	DASCD - TH IDRD													
									1					
Gala de Reconocimiento Distrital y Reconocimiento trayectoria laboral IDRD	DASCD - TH IDRD	P										1		
		E												
Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el Distrito	DASCD - TH IDRD	P			1		1		1		1		1	
		E												
Vacaciones Recreativas para los hijos de los funcionarios entre 5 y 12 años.*	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
		E												
Campamento juvenil para los hijos de los funcionarios entre 13 y 17 años	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
		E												
Juegos Recreativos Internos	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P			1	1								
		E												
Actividades recreativas y culturales en familia	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P				1					1			
		E												
Actividad de Halloween	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P										1		
		E												
Promoción de Caminatas Ecológicas	Secretaría de Ambiente - TH IDRD	P								1				
		E												
Actividad de Promoción de Hábitos de Vida Saludable (Yoga, pilates, aeróbicos, zumba, entre otros)	ARL - TH IDRD	P			1			1			1			1
		E												
Acondicionamiento físico (Gimnasio, atletismo y natación)	TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		E												

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ESTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Cursos Libres (cocina, fotografía, manualidades, música, pintura, entre otros)	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P			1	1								
		E												
Jornadas de promoción y prevención de la salud	TH IDRD	P			1				1					
		E												
Mantener la estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante	Subdirección Administrativa y Financiera - TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		E												
Promoción de actividades artísticas y culturales (Cine, música, teatro y cultura)	DASCD - IDARTES - TH IDRD	P								1				
		E												
Actividad dirigida a los pre-pensionados	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P									1			
		E												
Programa diseño de vida	DASCD - TH IDRD	P												
		E												
Encuentros navideños	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
		E												
Convocatoria y Premiación Mejores Equipos de Trabajo	TH IDRD	P			1									1
		E												
Premiación Mejores funcionarios de Carrera Administrativa 2021 - 2022	TH IDRD - DASCD	P									1			
		E												
Rendición de cuentas y cierre de gestión	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
		E												
Entrega de bonos de navidad para hijos de los funcionarios entre 0 y 12 años	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
		E												
Cine en familia	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P			1									
		E												
Actividad formativa para los hijos de los funcionarios	TH IDRD	P					1				1			
		E												
Dia libre por cumpleaños	TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		E												
Prevención riesgo osteomuscular y psicosocial	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P			1									
		E												
Programa de fondos educativos	TH IDRD - DASCD	P			1		1		1					
		E												
Feria de la gratitud y la fraternidad	TH IDRD - DASCD	P									1			
		E												

Nota: el cronograma de actividades propuesto se encuentra sujeto a cambios, teniendo en cuenta que para el desarrollo de algunas actividades se requiere realizar un proceso contractual.

Proyectó: Nathalie Peña López – Contratista – Área Desarrollo Humano
Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07- Área Desarrollo Humano
Sandra Jeanet Vega Diaz – Profesional Especializado Código 222 Grado 06- Área Desarrollo Humano
Aprobó: Blanca Inés Durán Hernández – Directora General
Vo.Bo .: Héctor Elpidio Corredor Igua– Subdirector Administrativo y Financiero
Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano

ANEXO 4.

PLAN DISTRITAL DE BIENESTAR 2022
LINEAMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN Y ADECUACIÓN DE LOS PLANES DE BIENESTAR DE LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES.

La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional y eficacia del accionar de sus entidades y organismos distritales en torno a la garantía de los derechos de la ciudadanía, pero también, *expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital* (Documento Conpes 007 de 2019). Para lograrlo, se hace necesario una articulación eficiente del conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos que permita: a) atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas para realizar las tareas requeridas, y b) operar sobre la motivación de las personas y grupos de trabajo promoviendo un desempeño de excelencia y el compromiso con el servicio público; por eso, la administración pública de Bogotá ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, que gráficamente se interrelacionan de la siguiente manera:

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral

El Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, se estructura a partir de los cuatro ejes siguientes:

Conocimiento de las fortalezas propias. Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

Estados mentales positivos. Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianeidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.

Propósito de vida. Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

Relaciones interpersonales. Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Estos planteamientos, nos acercan a nociones más representativas de la vida laboral, pero no una vida cualquiera, sino una que quiera ser vivida, nos acercan a las denominadas “Organizaciones Saludables”, en las cuales se impulsan elementos motivadores que aumentan la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas, a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva, la cual no pretende desconocer las realidades y dificultades propias del contexto social e institucional y del ser humano, sino que se focaliza en identificar y desarrollar aquellos elementos que caracterizan a las personas que a pesar de las dificultades han aprendido a ser felices, haciendo este aprendizaje extensivo a las organizaciones, para nuestro caso, a las entidades (DASCD, 2019).

Elementos que además encuentran absoluta concordancia con el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-** que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas y con su Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano que prevé el despliegue de un conjunto de acciones orientadas a lograr servidores (as) públicos (as) con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, apuntando al mejoramiento de la productividad y la satisfacción de los y las servidoras públicas con su trabajo y con la entidad.

Así las cosas, el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, por disposición del parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, constituye el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas. Teniendo en cuenta estos elementos, la presente Circular se estructura a partir de los siguientes apartados: 1) Marco Normativo; 2)

Lineamientos para la Planeación e implementación de los planes de bienestar social e incentivos al interior de las entidades y organismos distritales; 3) Oferta Transversal de Bienestar para Entidades y Organismos Distritales vigencia 2022.

1. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia en su artículo 25 dispone que *el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"* y por lo tanto, le asiste a los empleadores responsabilidades en torno a la generación de condiciones justas para el desarrollo personal y profesionales de sus trabajadores y a éstos últimos, contribuir en el cumplimiento de las metas y propósitos de sus organizaciones.

En el sector público colombiano, por disposición del artículo 13 del Decreto ley 1567 de 1998[1], se establece el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, como un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Estas acciones en materia de bienestar deben estar encaminadas a lograr una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados y se encuentran sustentados en los siguientes seis principios axiológicos (Artículo 15, Decreto ley 1567 de 1998), a saber:

Tabla 1. Principios Axiológicos del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

Humanización del Trabajo	Equidad y Justicia	Sinergia	Objetividad y Transparencia	Coherencia
Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.	Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.	Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;	Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.	Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

[1] "*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos* para los empleados del Estado".

Articulación
La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Fuente: construcción propia a partir del Decreto ley 1567 de 1998.

Sobre la base de estos principios, las entidades y organismos públicos deben formular sus Programas de Bienestar Social y Estímulos, que por disposición del artículo 20 del Decreto ley 1567 de 1998, 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 y, *tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias*.

A su vez, el citado Decreto también determina la finalidad de dichos programas propendiendo que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir el logro de los siguientes fines:

a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan 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 y la efectividad en su desempeño.

b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Frente a las áreas de intervención, el artículo 22 ibídem, señala que *"Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral."*

Estas disposiciones, se retoman en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004[2], en el que se dispone que las entidades y organismos que conforman el Sistema General de Carrera Administrativa, 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, deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Al respecto, el Decreto Nacional 1083 de 2015[3], en el Título 10 Sistema de Estímulos, artículo 2.2.10.1, dispone: "*Programas de estímulos. 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."*

Por su parte, el Decreto Nacional 612 de 2018[4], establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, en relación con el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, publicándolos en su respectiva página web, a **más tardar el 31 de enero de cada año**, entre éstos, el Plan de Incentivos Institucionales.

Resaltando en todo caso, que según el Departamento Administrativo de la Función Pública[5] esta disposición no pretende agrupar instrumentos ni metodologías para la formulación de los diferentes planes, solamente unifica su fecha de presentación y su propósito es orientar a las entidades a que de manera articulada definan todo lo necesario para la consecución de los objetivos y metas institucionales, de modo tal que los responsables puedan desagregar cada uno de los temas en rutas de acción detalladas, de forma articulada y orientada al direccionamiento estratégico de la entidad. Lo anterior, con el propósito de mejorar el impacto que estos temas tienen en las entidades para que dejen de verse como operativos, elevando su importancia y permitiendo que se tomen las decisiones al más alto nivel de la entidad.

En virtud de lo anterior y considerando las competencias asignadas al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) en el Decreto Distrital 580 de 2017[6], en especial, en sus numerales b), g), h) e i)[7], este organismo impartió instrucciones mediante el

---

[2] *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".*

[3] "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."*

[4] *Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.*

[5] *Consultado en: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-como-se-debera-realizar-la-alineacion-de-los-diversos-planes-institucionales-en-el-plan-de-accion-toda-vez-que-cada-plan-cuenta-con-estructuras-y-req/28587410. Mayo de 2019.*

[6] *"Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones".*

[7] Artículo 2o. Funciones. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, tendrá las siguientes funciones básicas:

b) *"Establecer las directrices técnicas respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento de talento humano, así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales."*

(…)

g) "Soportar técnicamente la adopción de las políticas, planes y programas de bienestar social y mejoramiento del clima laboral para el Distrito Capital, emitir lineamientos e implementar los planes, programas y acciones que sean comunes a las diferentes entidades y organismos del distrito."

h) "Orientar y prestar asistencia técnica en materias de formulación de planes y programas de bienestar social y

documento técnico denominado: ***"Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital***", que se encuentra disponible en el siguiente link:

https://www.serviciocivil.gov.co/portal/sites/default/files/documentos/Lineamiento_MIPG_GETH_2_.pdf?width=800&height=800&iframe=true; en el que se precisan los aspectos que deben considerar las entidades y organismos distritales señalando que los instrumentos de planeación de talento humano deben estructurarse considerando la normatividad, los parámetros procedimentales vigentes y las asignaciones presupuestales respectivas, procurando la obtención de una mejor calidad de vida laboral para los servidores públicos, el incremento de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, pero sobre todo el cumplimiento de las objetivos institucionales en procura de mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía y, que deben incluir además de los programas y actividades respectivas, la evaluación de las mismas y la previsión de las mejoras que se deriven de la evaluación.

Complementando lo anterior, el **Decreto Distrital 492 de 2019**, por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones, en su artículo 8, establece:

> ***"Artículo 8. Bienestar.*** *Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios.*
>
> *Igualmente, en lo posible, para la realización de eventos de bienestar de las entidades y organismos distritales, la misma podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes públicos del orden distrital que tengan necesidades análogas o similares, esto con el objetivo de lograr economías de escala y disminuir costos.*
>
> *En todo caso, las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASCD y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades."*

En observancia de las anteriores disposiciones legales y normativas, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se permite emitir lineamientos sobre la gestión del bienestar de servidores y servidoras públicas en entidades y organismos distritales, así como, pone a disposición la oferta de actividades de bienestar para la vigencia 2022.

---

mejoramiento del clima laboral a las entidades y organismos distritales que lo requieran."
i) "Desarrollar planes programas y/o actividades encaminadas a generar sentido de pertenencia en los servidores públicos de las entidades distritales en los asuntos y competencias propias de su objeto, acordes con las políticas definidas por el Alcalde Mayor y la Secretaria General."

2. LINEAMIENTOS PARA LA PLANEACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AL INTERIOR DE LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DISTRITALES

Para la planeación y la implementación de los planes de bienestar social e incentivos para el año 2022, las entidades y organismos distritales deben tener en cuenta los siguientes lineamientos:

a) Para la formulación de los planes y programas en materia de Bienestar e Incentivos Institucionales, las entidades y organismos distritales, buscarán alinear las actividades y los beneficiarios, consultando, tanto las orientaciones estratégicas de la entidad según lo previsto en el Plan Distrital de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” como los resultados obtenidos en las evaluaciones previas o encuestas realizadas a servidores y servidoras públicas de la entidad, buscando alinear la estrategia organizacional multinivel (individual, equipos de trabajo, institucional) e incentivando el compromiso de las y los servidores/as distritales a partir de acciones que contribuyan significativamente al mejoramiento de sus condiciones de vida y las de sus familias.

b) En observancia de los lineamientos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), las entidades y organismos deberán definir indicadores y mecanismos de monitoreo y seguimiento de las acciones contempladas, así como prever, el análisis sobre riesgos del proceso en términos de cumplimiento, calidad, oportunidad, entre otros.

c) Revisar la oferta presentada por el DASCD e incluirlas en sus planes de bienestar social e incentivos con los objetivos de evitar la duplicidad de las acciones y optimizar al máximo los recursos. (Ver oferta numeral 4 y numeral 4.1)

d) Atender las indicaciones de orden Nacional y Distrital asociadas a la emergencia de salud pública causada por el virus COVID-19.

e) Establecer acciones de contención y acompañamiento a servidores/as y colaboradores/as que contribuyan a la preservación de la salud mental. (Revisar el programa de apoyo emocional de la oferta del DASDC del numeral 4 de esta circular; también apoyarse en la oferta presentada por las ARL, EPS y Cajas de Compensación)

f) Crear estrategias, junto con las áreas de comunicaciones, que permitan una adecuada difusión y conocimiento de las actividades, eventos y acciones que se desarrollarán en el marco del plan de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Utilizar piezas comunicativas atractivas, con lenguaje incluyente, difundir con tiempo la información, establecer claramente la población objetivo, motivar la participación de los y las servidoras distritales, resaltando la importancia en términos del mejoramiento de su calidad de vida)

g) Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en los planes de bienestar tanto a nivel distrital como al interior de cada entidad. (Revisar encuestas de satisfacción, encuestas de necesidades, caracterización de la

población y resultados de las diferentes mediciones para determinar la población objetivo y direccionar las invitaciones).

h) Gestionar con las Cajas de Compensación y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen los planes de bienestar propuestos.

i) Revisar el objetivo, alcance y acciones previstas para el desarrollo de los 39 productos de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano, apoyándose en el DASCD a través de la participación activa en sus diferentes programas.

j) Participar en la creación de un banco de buenas prácticas, recopilando las experiencias exitosas en materia de gestión del talento humano, tanto propias como de las demás entidades y organismos distritales. (Ejercicio que se realizará con una metodología planteada desde el DASCD)

k) Participar activamente en la segunda medición de clima laboral/ambiente organizacional, la cual se adelantará en el segundo semestre de 2022.

l) Participar activamente en la identificación de la cultura organizacional. (prueba piloto)

m) Incluir programas de protección y servicios sociales, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar. (Revisar Decreto 1083 de 2015)

n) Acatar las disposiciones normativas en materia de austeridad en el gasto público. (Revisar Decreto 26 de 1998 y Decreto Distrital 492 de 2019)

o) Por último, es importante tener en cuenta que los programas de bienestar social e incentivos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, por lo tanto, deben responder a 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.

Por lo tanto, los programas de bienestar social que formulen las entidades deben propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

De igual forma, estos programas deben desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad institucional.

3. OFERTA DE BIENESTAR DISTRITAL

Las entidades y organismos distritales, así como los servidores y servidoras públicas de Bogotá, D.C., pueden acceder a la siguiente oferta del Plan de Bienestar Distrital para la vigencia 2022, a saber:

PRODUCTO PPGITH	SUB-PRODUCTO	ACCIÓN	FECHA
Propósito de Vida			
1. Programa de apoyo Emocional	Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED	Se continuará ofreciendo la Red de Entrenamiento Emocional Distrital REED a través de la publicación semanal de una serie de ideas, tips, imágenes, retos e información útil para aliviar los problemas emocionales, ofrecer alternativas de solución o sensibilizar sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables. Además, cada quince días se realizará un en vivo con invitados/as especiales donde se tratarán temas de interés para las y los seguidores. Esta útil herramienta se encuentra en la cuenta de Instagram: @felicidadenreed	Febrero a Diciembre
	Línea de apoyo telefónico emocional	Los/as servidores/as y contratistas pueden comunicarse al WhatsApp: **3057109994** o a la línea telefónica: **60-1-5553050** para recibir orientación psicoemocional. También puede escribir sus mensajes en el correo apoyoemocional@serviciocivil.gov.co	Febrero a Diciembre
	Plataforma virtual de consulta	Se publicarán periódicamente artículos, recomendaciones de libros, videos o películas que contribuyan al bienestar emocional. Se creará un site para cumplir con este objetivo.	Febrero a Noviembre
	Centro de Conocimiento	Se cuenta con el curso de Resolución de Problemas cotidianos, en la plataforma PAO. Todos los/as servidores/as pueden acceder a este curso, deben hacer la solicitud de usuario y contraseña al correo apoyoemocional@serviciocivil.gov.co Se crearán nuevos cursos.	Febrero a Diciembre
	Centro de expresión emocional	En esta estrategia se cuenta con las siguientes líneas: - Taller de primeros auxilios emocionales. - Taller de bioseguridad emocional. Estos talleres pueden solicitarse en el correo	Abril a diciembre

		apoyoemocional@serviciocivil.gov.co - Conformación de las **brigadas emocionales** al interior de las entidades y organismos distritales. Estas brigadas se conforman a partir de equipos de personas que se capacitarán para lograr identificar posibles crisis emocionales y orientar su manejo oportuno y adecuado.	
	Día de la familia	Se realizará una campaña distrital para resaltar el valor de la familia en sinergia con la Secretaría Distrital de Integración Social.	15 de mayo
	III Semana de la Felicidad	Se conformará un cronograma de actividades enmarcadas en la felicidad laboral, propuestas desde cada una de las entidades y organismos distritales y con la participación de todo el Distrito.	12 al 17 de septiembre
Conocimiento Fortalezas Propias			
2. Programa de Escuela de Talentos	Mapa de Talentos distritales	Se continuarán identificando los talentos artísticos y culturales con los que cuentan las entidades y organismos del Distrito Capital, a través de tres acciones: -Aplicación de una metodología para identificar los talentos al interior de cada entidad y organismo distrital	Mayo a noviembre
	Escuela de talentos	Se ofertarán diferentes cursos de formación artística y cultural para los/as servidores/as y contratistas: creación literaria, audiovisual, artes electrónicas, artes escénicas y música. Este producto se trabaja junto con IDARTES y su escuela CREA.	Abril a noviembre
3. Programa de Reconocimiento	Semana de la Mujer	Se desarrollará la Semana de la Mujer en el marco de la conmemoración del día internacional de la mujer, con la creación de espacios virtuales que inviten a la reflexión sobre igualdad real y efectiva para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.	07 al 11 de marzo
	Conmemoración a labor de las secretarias y secretarios del Distrito	Se conmemorará la labor de las secretarias y secretarios del Distrito.	26 Abril
	Conmemoración a la labor de los conductores y conductoras del Distrito	Se conmemorará la labor de los conductores y conductoras del Distrito.	Julio
	VII Gala de Reconocimiento Distrital	Se realizará la VII Gala de Reconocimiento Distrital en octubre de 2022. Se establecerán diferentes categorías en las cuales las entidades y organismos distritales podrán participar activamente, para ello deben tener en cuenta lo siguiente:	Julio a Octubre

		-Las áreas de talento humano deben reportar al DASCD los/as servidores/as que hayan sido elegidos/as como los mejores en cada uno de los niveles jerárquicos, a más tardar en el mes de julio de 2022. -Deben estar atentos cuando se inicie la formación de innovación realizada desde el DASCD (Ver oferta de capacitación 2022) para que sus equipos puedan participar en esta categoría. -Motivar en el primer semestre la creación, implementación o fortalecimiento de proyectos con enfoque de género para ser incluidos en esta categoría de reconocimiento. -Identificar aquellas iniciativas realizadas por los/as servidores/as y contratistas que impactan positivamente en la comunidad y que puedan ser presentadas dentro de esta categoría.	
Relaciones interpersonales			
4. Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros	Jornadas de sensibilización	Se realizarán jornadas de sensibilización en temas de cultura del cuidado, derechos humanos, enfoques de género, inclusión y diversidad y nuevas masculinidades (masculinidades cuidadoras).	Marzo a mayo
	Seminario de Profundización	Se realizará el seminario de profundización nivel I y nivel II, cada uno consta de 4 sesiones, cada una de 2 horas. Está dirigido a los grupos dinamizadores, equipos directivos, Comisiones de Personal y Comités de Convivencia Laboral.	Junio a agosto
	Consolidación de los equipos dinamizadores	Se conformarán nuevos equipos dinamizadores y se consolidarán los existentes. Se contará con los proyectos para crear ambientes laborales diversos, amorosos y seguros al interior de cada entidad y organismo distrital.	Febrero a noviembre
Estados Mentales Positivos			
5. Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital	Este programa está dirigido a ofrecer actividades y beneficios de descuentos para los/as servidores/as, contratistas y sus familias. Actualmente hacen parte de esta oferta distrital alianzas estratégicas, que ofrecen beneficios a servidores/as, contratistas y sus familias, a nivel educativo, salud y bienestar, hogar y entrenamiento familiar, cultural, medio ambiente, entre otros. En la página del DASCD en la sección de Alianzas “beneficios para todos” se puede consultar más sobre las alianzas. Ver numeral 4.1 con la oferta de este programa.		Febrero a diciembre
6. Programa de Fondos Educativos	Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC	Este programa está dirigido al otorgamiento de créditos 100% condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados y sus hijos. Estos fondos están dirigidos a los	Convocatoria Fondo FRADEC Marzo - junio

	Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE	empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.	Convocatoria Fondo FEDHE Junio - julio

ACCIÓN	
Propósito de Vida	
7. Programa de diseño de vida	El proyecto de vida, es un eje articulador para el desarrollo del ser humano, por lo tanto, debería ser una construcción permanente que le apunte a las dimensiones del SER, del SABER, del HACER y del TENER que permita una constante reflexión sobre sí mismo, la pareja, la familia, el trabajo y la sociedad. Para generar el impacto que se requiere en este tipo de proyectos debe basarse en un proceso de aprendizaje significativo, es decir, partir de la propia cotidianidad para luego re-pensarse sobre ella y por último, cualificarla en un diálogo abierto y productivo consigo mismo. Este programa busca planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal. Está dirigido a servidores/as que se encuentran a 10 años de la pensión; tiene una duración de 2 años (4 módulos); se desarrollará a través de la plataforma de aprendizaje organizacional PAO, para ser desarrollado en el tiempo que disponga el participante e incluye material didáctico, tareas y tiene como meta la construcción de un plan de vida personal en 4 áreas: Personal – Emocional – Relacional – Financiero y jurídico. Para implementar el programa al interior de las entidades y como apoyo por parte del DASCD en las acciones que se adelanten en la población pre- pensionada (Decreto 580 de 2017) deben enviar un correo a bienestar@serviciocivil.gov.co para coordinar la ejecución.
8. Feria de la gratitud y la fraternidad	Promover los valores de hermandad, afecto y amistad, vinculando a los/as servidores/as y contratistas del Distrito a la Feria de la Fraternidad, un espacio para agradecer y tener la oportunidad de dar un obsequio a los niños y jóvenes de IDIPRON. Se realizará en el mes de septiembre 2022.
Conocimiento Fortalezas Propias	
9. Evaluación de Impacto	El DASCD creó una metodología para la evaluación del impacto de las acciones de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo. La metodología consta de dos fases, la primera corresponde a la medición del desempeño de la entidad en tres componentes: 1) bienestar laboral, 2) desempeño de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, 3) resultados de formación. La segunda fase, se refiere a la determinación del aporte del desempeño de la entidad frente a 4 indicadores de la Política Pública Distrital de la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030. La aplicación se realizará por sectores y previamente se les darán a conocer los lineamientos para su realización, al igual que el cronograma, el cual estará comprendido entre febrero y noviembre de 2022.
Relaciones interpersonales	
10. Medición Clima laboral /ambiente organizacional	Se realizará la segunda medición de clima laboral/ambiente organizacional entre marzo y noviembre de 2022
11. Identificación de la cultura Organizacional	Se realizará la prueba del instrumento distrital creado por el DASCD para identificar la cultura organizacional existentes en las entidades entre marzo y noviembre de 2022

12. VIII Juegos Deportivos Distritales	Se desarrollarán los **VIII juegos Deportivos Distritales**, previamente se les enviará la circular donde se establecerán los lineamientos para su adecuada ejecución.
Estados Mentales Positivos	
13. Congreso de Talento humano Distrital	Se realizará el VII Congreso de Talento humano Distrital con el objetivo de mantener actualizado al Distrito en materia de la gestión del talento humano. Agosto de 2022.

4.1 PROGRAMA DISTRITAL DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DISTRITO CAPITAL

En el marco de las funciones asignadas por el Decreto Distrital 580 de 2017, así como por lo establecido en el Documento CONPES D.C. 07 de 2019, por el cual se aprueba la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano y considerando el Plan Distrital de Bienestar, el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD ha buscado generar sinergias con entidades públicas y privadas en beneficio de colaboradores vinculados laboral o contractualmente al Distrito y sus familias. A continuación, se presenta la oferta de alianzas por categoría.

1. Berlitz	*Descuento en los programas de idiomas.* • 15% en la matrícula de los programas idiomas a colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas • 10% a sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos) y al cónyuge o compañero permanente.
2. Universidad Francisco José de Caldas – ILUD	*Descuentos en matrículas cursos de lenguas extranjeras* (inglés, alemán, francés, portugués, mandarín, italiano) • 10% en el valor de la matrícula a servidores públicos y a sus familias (cónyuge, hijos y/o padres). • 18% en los exámenes internacionales PET, KET y FCE y/o el 10% para el examen IELTS siempre y cuando el estudiante haya cursado todos los cursos correspondientes al programa inglés en el ILUD. Posibilidad de conformar un grupo mínimo de 25 personas para tomar los cursos en las instalaciones de las entidades distritales, el ILUD garantizará que el formador se desplace a dichas instalaciones. Estas solicitudes de cursos grupales deberán gestionarse por medio de DASCD.
3. Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio - UNIEMPRESARIAL	*Descuento en matrículas de pregrado y posgrado* • 10% en la matrícula en los programas académicos de pregrado. • 25% en la matrícula en los programas de posgrado. Otorgar a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, cónyuge y familiares en primer grado de consanguinidad.

4.British Council	*Descuento en matrículas* • 20% y 25% en programa de inglés general y en cursos de habilidades (según horario) • 20% de descuento en cursos de preparación IELTS. • 25% de descuento por pago anual en cursos de niños y jóvenes. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto a servidores públicos como contratistas del Distrito, su cónyuge y familiares en primer grado de consanguinidad.
5. Universidad Santo Tomás	*Descuento en matrículas de pregrado y posgrado* • 10% en programas académicos de pregrados presenciales en Bogotá y la Universidad Abierta y a Distancia (CAU a Nivel Nacional) • 12% en programas de posgrado (especializaciones y maestrías) presenciales en Bogotá y la Universidad Abierta y a Distancia (CAU a Nivel Nacional) Aplica a colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, familiares en primer grado de consanguinidad y su cónyuge.
6.Pontificia Universidad Javeriana	*Descuento en matrículas de pregrado y posgrado* • 10% a servidores públicos e hijos y el 12% de descuento a contratistas en programas académicos de pregrado y posgrado • 15%, tanto a servidores públicos como contratistas, en diplomados para grupos de 3 a 5 participantes y 20% para grupos de más de 5 participantes.
7. Academia CISCO Networking	En pro del mejoramiento de las competencias digitales de los servidores públicos el DASCD realiza la apertura de la academia CISCO, con el apoyo de la Dirección de Ciencias, Tecnologías y Medios Educativos de la Secretaría de Educación Distrital. El DASCD está informando oportunamente la programación.
8. Cámara de Comercio de Bogotá - CCB	*Descuentos en los programas académicos en la modalidad diplomados y seminarios tanto presencial como virtual.* • 25% sobre el valor de la matrícula para colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, y su núcleo familiar (cónyuge, hijos y hermanos).
9. Fundación Escuela Colombiana de Rehabilitación - ECR	*Descuentos en los programas académicos (pregrado y posgrado).* • 8% en pregrado y posgrado para colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, y su familia

10. Universidad de Los Andes	*Descuento en matrícula programas académicos de la Escuela de Gobierno.*

Escuela de Gobierno	Dos semestres continuos (primer año de estudios) en la Maestría en Políticas Públicas, la Maestría en Salud Pública o la Maestría en Gestión Pública • 5% si sólo se matricula un (1) estudiante nuevo • 8% si se matriculan mínimo dos (2) estudiantes nuevos • 15% si se matriculan mínimo tres (3) estudiantes nuevos • 17% si se matriculan mínimo cuatro (4) estudiantes nuevos • 20% si se matriculan mínimo cinco (5) o más estudiantes nuevos Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, servidores públicos y contratistas.
11. Universidad del Rosario	*Descuento en matrícula de programas académicos.* • 12% en Especializaciones, 7% en Maestrías y 20% en Educación Continuada. • Descuentos Rosario GSB, Graduate School of Business, programas: Maestría en Marketing, Maestría en Administración MBA Full Time, Part Time y Executive y Maestría en Emprendimiento e Innovación; de acuerdo a matriculados: 2 a 4 personas, 3%, más de 5 personas, 5%. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas.
12. Universidad Libre	*Descuento en matrícula de programas académicos.* • 15% en pregrado, posgrado y educación continua Seccional Bogotá. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, e hijos.
13. Universidad Nacional Abierta Y A Distancia - UNAD	*Descuento en matrícula de programas académicos.* 15% en programas académicos en los niveles de: Educación Permanente (Alfabetización, primaria y bachillerato), Pregrado (Tecnologías y Profesionales), Posgrado (Especializaciones y Maestrías), Educación Continuada y Formación en Lengua Extranjera. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas. También, núcleo familiar (padres, cónyuge o compañero permanente, e hijos)
14. Fundación Universitaria Compensar - UCOMPENSAR	*Descuento en matrícula de programas académicos.* - 10% programas de Pregrado, para entidades no afiliadas a la Caja de Compensación Compensar - 15% para entidades afiliadas a la Caja de Compensación Compensar. - Formulario de inscripción gratuita programas Pregrado o Escuela de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas. También, núcleo familiar (padres, cónyuge o compañero permanente, e hijos)

15. Secretaría Distrital de Ambiente	Se realizarán acciones pedagógicas, procesos de formación y recorridos de interpretación ambiental en el marco de la estrategia de aulas ambientales, programando actividades como carreras de observación virtuales, caminatas ambientales y talleres virtuales, y recorridos presenciales por los humedales de Bogotá atendiendo los protocolos de bioseguridad vigentes. El DASCD está informando oportunamente la programación. Podrán participar todos los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas, y sus familias.

16. Orquesta Filarmónica de Bogotá – OFB	• Divulgación de los conciertos online que realiza la Orquesta • Realización del C*oncierto navideño* para el Distrito (diciembre). El DASCD informará oportunamente la programación.
17. IDARTES	*Divulgación de la estrategia "IDARTES SE MUDA A TU CASA".* Posibilidad de obtener descuentos en las obras y actividades artísticas y culturales lideradas por IDARTES a los colaboradores vinculados laboral o contractualmente al Distrito.
18. Instituto Distrital de Turismo – IDT	Incentivar el conocimiento de lugares de Bogotá a los colaboradores y sus familias y crear un sentido de pertenencia, por medio de la charla "Cultura turística y apropiación de ciudad". El DASCD informará oportunamente la programación.
19. Fundación Teatro Nacional	*Descuentos en compra en plataforma digital.* • 15% programación del Teatro Nacional en sala virtual TN DIGITAL y de la programación presencial. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto servidores públicos como contratistas.

20. ORTOPÉDICOS FUTURO	*Descuento en la compra de productos* • 5% en la categoría Droguería • 15% en las categorías de dispositivos médicos, medias de compresión, movilidad y la línea de cuidado para pies. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, servidores públicos y contratistas.

21.BRECCIA SALUD SAS - LOCATEL	*Descuento en la compra de productos y/o servicios* • 10% en productos importados por la Distribuidora GLX en la categoría de equipos de ortopedia, terapia respiratoria y equipos de cuidado en casa. • 10% en la mensualidad de productos en alquiler Otorgar el primer mes de alquiler gratis para productos como muletas, caminadores y bastones.

	Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, servidores públicos y contratistas.
22.ÓPTICA ALEMANA E Y H SCHMIDT S.A.	*Descuento en productos y/o servicios* • 15% en lentes oftálmicos, lentes de contacto, consulta, monturas y accesorios necesarios para el cuidado y mantenimiento de los anteojos y lentes de contacto. Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto a servidores públicos como contratistas del Distrito, y familiares en primer grado de consanguinidad. Se gestionará un taller de salud ocupacional para prevenir la fatiga visual, cuidados oculares en el trabajo, síndrome visual del computador, accidentes oculares en el trabajo dirigido a los colaboradores de las entidades y organismos distritales en coordinación con el DASCD. El DASCD informará oportunamente la programación.
23.FARMACIA QUANTA	*Descuento en la compra de productos* • 30% en productos homeopáticos de la línea QUANTA, • 30% esencias florales de la línea QUANTA • 30% aceite de jojoba de la línea QUANTA • 12% en productos naturales de otros laboratorios Aplica a los colaboradores vinculados al Distrito, tanto a servidores públicos como contratistas del Distrito. Charlas Quanta Por Una Colombia Saludable, webinars gratuitos. El DASCD informará oportunamente la programación.
24.Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	Su objetivo gestionar la programación de sesiones virtuales de actividad física en familia, con enfoque poblacional, dirigida por instructores de IDRD. El DASCD informará oportunamente la programación.
25.COMPENSAR	Pone a disposición un Portafolio de Servicios y Beneficios para Entidades del Distrito, con tarifas preferenciales en cuanto turismo, RED, salud, entre otros. Mayor información en el siguiente link: https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/compensar-alianzas Charlas virtuales enmarcadas en el programa Juntos Construimos Bienestar. Aplica tanto a servidores públicos como contratistas del Distrito. El DASCD informará oportunamente la programación.

26. Corporación Maloka de Ciencia, Tecnología e Innovación - MALOKA	*Descuento en la compra de entradas* • 20% en la compra de entradas del Reto Explorador, Reto Pionero, Reto sobrevivientes, Reto súper conectados y Reto curiosos, en la taquilla de las instalaciones de Maloka. Aplica tanto a servidores públicos como contratistas del Distrito.
	Descuento sobre cargo fijo mensual del plan contratado

27. ETB	*Plan dúo (línea telefónica local ilimitada+ internet) o Plan trío (línea telefónica local ilimitada + internet + TV)* • 15% en tecnología FTTH con velocidad de internet de 100 megas o superior. • 10% en tecnología FTTH con velocidad de internet inferior o igual a 50 megas. • 10% en tecnología FTTC y/o Cobre. Aplica a servidores públicos.

28.Universidad Santo Tomás	*Desarrollo de proyectos de investigación.* Se llevarán a cabo investigaciones en temas relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el Sistema de Calidad y Programas de Bienestar, Desarrollo y Desempeño en el Distrito Capital.
29. Unidad Administrativa Especial De Catastro Distrital - UAECD	Análisis y estructuración del "Índice de Calidad de Vida"- ICV del Talento Humano del Distrito Capital. La información arrojada por el ICV, permitirá a cada entidad distrital obtener información complementaria, en cuanto a los factores de ciudad, como por ejemplo, el transporte, la distancia al trabajo, tiempos de desplazamiento, percepción de seguridad, condiciones y características del entorno, servicios públicos, entre otras variables, que influyen en el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores, y, de esta forma, poder establecer acciones puntuales sobre las brechas encontradas y mejorar la calidad de vida de las personas vinculadas al Distrito Capital.

Para acceder al descuento, se deberá presentar el carnet y/o certificación laboral que lo acredite como vinculado a las Entidades y Organismos Distritales o certificación del contrato para el caso de contratistas y el documento de identidad. En el caso que el beneficiario sea el cónyuge y/o el familiar en primer grado de consanguinidad, deberá presentar certificación laboral o certificación del contrato del colaborador vinculado al Distrito, y la documentación que la entidad aliada considere pertinente.

Para conocer más sobre las alianzas del DASCD, lo invitamos a consultar la página web del DASCD en la sección de alianzas "Beneficios para todos", o en el siguiente enlace: https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos

5.3 DATOS DE CONTACTO

Para mayor información, pueden comunicarse con:

- José Agustín Hortúa Mora – Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño – jhortua@serviciocivil.gov.co
- Carolina León Baca – Profesional Especializado de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño – cleon@serviciocivil.gov.co
  Correo: bienestar@serviciocivil.gov.co
  Teléfono 3680038 extensiones: 1511, 1519, 1520

DEP.ADM. SERVICIO CIVIL DISTRITAL 21-01-2022 05:47:06
Al Contestar Cite Este Nr.:2022EE263 O 1 Fol:1 Anex:0
ORIGEN: Sd:22 - DIRECCION/VARGAS NIDIA ROCIO
DESTINO: ENTIDADES PUBLICAS DISTRITALES/
ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA INTEGRACION DEL PLAN DE GESTION
OBS: N/A

CIRCULAR EXTERNA No. 02

PARA: SECRETARIOS (AS) DE DESPACHO, DIRECTORES (AS) DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS, GERENTES, PRESIDENTES (AS) Y DIRECTORES (AS) DE ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES, EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL DISTRITO, AGENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARA LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA -ATENEA, SOCIEDADES ENTRE ENTIDADES PÚBLICAS, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO, EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA, RECTOR ENTE UNIVERSITARIO AUTONOMO, PRESIDENTE DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, VEEDOR DISTRITAL (E), PERSONERO DE BOGOTÁ, CONTRALOR DE BOGOTÁ, JEFES O RESPONSABLES DE TALENTO HUMANO.

DE: DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL – DASCD

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA INTEGRACION DEL PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en ejercicio de sus funciones y competencias en torno a orientar y asesorar a las entidades y organismos de Bogotá, D.C. en el diseño y desarrollo de los programas de bienestar social, mejoramiento del clima laboral, planes de capacitación, sistema de incentivos y en general en la gestión de las relaciones laborales[1], en el marco del proceso de planeación institucional que durante cada vigencia fiscal se surte en relación con la gestión estratégica e integral del talento humano y, que en virtud del Decreto Nacional 612 de 2018 "*Por el cual se fijan directrices para la Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*", deben publicarse a más tardar el **31 de enero de 2022**, se permite impartir los siguientes lineamientos en torno a la planeación de la gestión estratégica del talento humano en las entidades y organismos del Distrito Capital.

Así, el Decreto Nacional 612 de 2018, unificó la fecha para que las entidades integren al Plan de Acción Institucional, los doce (12) planes institucionales y estratégicos, seis (6) de los cuales, corresponden a la gestión del talento humano, así:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales,

[1] Artículo 1 del Decreto Distrital 580 de 2017. "Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones".

6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al respecto, ha de recordarse que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, expidió el lineamiento para la **"Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital"** a través del cual se imparten lineamientos que permiten avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y, de la Política Institucional de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual puede ser consultado en el siguiente link: https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/documentos/Lineamiento_MIPG_GETH_2_.pdf?width=800&height=800&iframe=true, en tanto articula, la normatividad y directrices nacionales con las diferentes disposiciones que guían el accionar de las entidades y organismos distritales, a partir del desarrollo de cada una de las cinco etapas de la gestión estratégica del talento humano, a saber:

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá. Guía de Armonización de la Norma técnica Distrital NTD-SIG001:2011 con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Bogotá, D.C. Diciembre, 2018.

En tal sentido, debe recordarse que estas etapas deben ser tenidas en cuenta en el momento de diseñar el plan estratégico de talento humano, por lo que se invita a las entidades a consultar y aplicar los lineamientos allí establecidos, para efectos de orientar los esfuerzos institucionales en el fortalecimiento del talento humano como el activo más importante de la organización, especialmente en temas como el mérito, las competencias para el desarrollo y el crecimiento,

la productividad, la gestión del cambio, la integridad y el diálogo y concertación, pilares de la política de gestión estratégica de talento humano.

Dicho lo anterior, es pertinente considerar que los instrumentos de planeación del talento humano deben estructurarse considerando la normatividad, los parámetros procedimentales vigentes y las asignaciones presupuestales respectivas y se realizan a partir de los resultados diagnósticos y las prioridades definidas en la entidad. Cada uno de los planes de que componen la planeación estratégica del talento humano deberá desarrollar los programas y actividades considerando su articulación con otros planes institucionales (capacitación, seguridad y salud en el trabajo, reconocimiento y estímulos) y debe tener en cuenta la oferta distrital realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital o derivadas de alianzas interinstitucionales.

Asimismo, ha de tenerse en cuenta que en el Distrito Capital, en el marco de la implementación de la **POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO 2019- 2030**, aprobada mediante el Documento CONPES 07 de 2019, se han venido desplegando un conjunto de programas y estrategias que complementan las acciones institucionales y que están encaminadas a gestionar el potencial del talento humano vinculado con la administración pública distrital que complementan y guían el accionar de las unidades de talento humano y de las organizaciones distritales en cuanto al fortalecimiento de las competencias, el mejoramiento de la calidad de vida y la generación de condiciones de trabajo digno y decente de los y las servidoras y los y las colaboradoras distritales, en procura de ofrecer mejores servicios a la ciudadanía.

De esta manera, en observancia del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el Decreto Nacional 612 de 2018, el Decreto Nacional 1083 de 2015, así como el Plan de Acción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, así como con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de este Departamento Administrativo, las entidades y organismos distritales en la adopción de sus Planes de Acción Institucional y cada uno de sus instrumentos de planeación del talento humano, deberán observar los siguientes aspectos:

Planes de Talento Humano	¿Qué es?	**Alcance, objetivos o contenido**
1. Plan Anual de Vacantes	El Plan Anual de Empleos Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de	Se deberán tener en cuenta las actividades de coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil para efectos del desarrollo de los concursos o convocatorias a que haya lugar, para la provisión de sus cargos de carrera administrativa. A su vez y con el fin de contar con información consolidada a nivel Distrital, se recuerda a las entidades y organismos distritales que el **sistema oficial de empleo público en el Distrito Capital es el Sistema de información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP**), que es administrado por el DASCD, por lo que es importante que las entidades tengan actualizada su información respecto del estado actual de provisión de los cargos.

Planes de Talento Humano	¿Qué es?	Alcance, objetivos o contenido
	provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta. Artículo 15, literal b), Ley 909 de 2004.	Por lo anterior, **nos permitimos anexar el reporte anual de vacantes del SIDEAP, con corte al 31 de diciembre de 2021** en caso de considerarlo pertinente se realicen los ajustes en el sistema.
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos	Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Artículo 17, Ley 909 de 2004.	En la elaboración de este plan es importante que las entidades tengan en cuenta los siguientes: 1. De acuerdo con el Decreto Nacional 1800 de 2019, con el fin de mantener las plantas actualizadas, mínimo cada dos años las entidades deben adelantar las acciones allí señaladas tendientes a determinar los faltantes de planta de personal. Teniendo en cuenta esta disposición, se exhorta a las entidades que no han dado aplicación a esta disposición, que se prevea el desarrollo de dicha actividad durante la presente vigencia. 2. Teniendo en cuenta que en la actualidad las entidades y organismos distritales que participaron en la convocatoria pública Distrito 4, están realizando las posesiones en período de prueba, se insta para que se realice un seguimiento al proceso de provisión con el fin de poder determinar durante la presente vigencia, las condiciones frente a la aplicación de listas de elegibles. 3. Respecto de la revisión y ajustes de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, se invita a las entidades para que dentro de su plan incluyan la revisión y actualización de los Manuales cuando a ello hubiere lugar, ya sea por cambios en las disposiciones normativas, por necesidades de actualización que advierta la entidad siempre y cuando se encuentren fundamentadas. En este punto, se sugiere consultar la guía que al respecto se expidió desde DASCD para la modificación o actualización de los Manuales: https://serviciocivil.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/publicaciones/gu%C3%ADa-t%C3%A9cnica-elaboraci%C3%B3n-o-modificaci%C3%B3n. 4. Resulta relevante recordar que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

Planes de Talento Humano	¿Qué es?	Alcance, objetivos o contenido
		cuenta con un servicio de medición de competencias comportamentales para fortalecer la selección de gerentes públicos, en cumplimiento del artículo 49 de la Ley 909 de 2004, siendo este uno de los puntos que se deben tener en cuenta en al momento de estructurar el plan de previsión de recursos humanos.
3. Plan Estratégico de Talento Humano	Instrumento de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad. Artículo 15, literal a), Ley 909 de 2004.	Permite definir las acciones a desarrollar en relación con la gestión estratégica del talento humano a partir de las tres etapas: ingreso, desarrollo y retiro. Por tal motivo incluye, además de las líneas de acción claves en relación con los instrumentos de planeación establecidos en el Decreto Nacional 612 de 2018, el Plan de cierre de brechas MIPG (o el que haga sus veces en la entidad); cronograma de las Evaluaciones del Desempeño, evaluación de competencias, acuerdos de gestión; cronograma pago de nómina; cronograma de actualización y seguimiento del SIDEAP, estrategias de desvinculación, entre otros.
4. Plan Institucional de Capacitación	Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.	Debe orientarse a atender las necesidades de la entidad en el marco de la promoción de un servidor público competente, innovador dinamizador del cambio dispuesto a hacer partícipe de la transferencia del conocimiento y del crecimiento personal e institucional. Incluye inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y acogida en la entidad, así como las necesidades de capacitación para la implementación de las políticas de gestión y desempeño del MIPG, entre otros. En el momento de estructurar PIC, es importante tener en cuenta los lineamientos que en esta materia da el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la **oferta de capacitación que el DASCD pone a disposición de todas las entidades y organismos del Distrito Capital y de sus servidores y servidoras a través del "Aula del Saber Distrital**". Los cuales se anexan a la presente circular.
5. Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales	Es el instrumento a través del cual se definen acciones encaminadas a favorecer el desarrollo	Este plan se estructura en doble vía, el primero, orientado a crear y mantener las mejores condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida, su felicidad y el de su familia; y el segundo encaminado a evaluar los niveles de satisfacción, eficacia,

Planes de Talento Humano	¿Qué es?	Alcance, objetivos o contenido
	integral de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y, a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de funciones públicas. Artículo 36, parágrafo, Ley 909 de 2004.	eficiencia, efectividad y productividad del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Para la construcción del este plan se deben tener en cuenta el **Plan de Bienestar Distrital 2022**, que es elaborado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y los lineamientos que se dan para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de cada entidad.
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST.	Es un instrumento a través del cual se garantiza la implementación, sostenibilidad y mejora de la política de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, basado en un enfoque de prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de promoción de la salud de los trabajadores, con el fin de promover el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Numeral 7, artículo 2.2.4.6.8., Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.	Este plan debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. Es importante que, en la estructuración y ejecución de este Plan, las entidades y organismos distritales tengan en cuenta la oferta y los lineamientos que tiene el DASCD sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que hace parte de los anexos de la presente circular.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se exhorta a las entidades y organismos distritales a desarrollar las actividades pertinentes para garantizar la armonización de los diferentes instrumentos de planificación del talento humano, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 74 de la ley 1474 de 2011, así como asegurar su aprobación y proceder a la publicación en su respectiva página Web a más tardar el **31 de enero del 2022**.

Resaltando que los planes de acción de la vigencia en torno a la gestión del talento humano, deben especificar los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, junto con los indicadores de gestión y, para lo cual tendrán en cuenta la oferta transversal en capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, así como, nuestros servicios orientados al fortalecimiento de las capacidades institucionales, la actualización de sus plantas de personal y/o la actualización de los manuales específicos de funciones y competencias laborales y la gestión de información del talento humano a través de SIDEAP, puestos a disposición de las entidades y organismos y de las y los servidores del Distrito Capital por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Para tal fin, se adjuntan a la presente circular, los siguientes documentos:

Anexo 1. Reporte anual de vacantes del SIDEAP, con corte al 31 de diciembre de 2021.
Anexo 2. Oferta de capacitación DASCD - Aula del Saber Distrital- vigencia 2022. Parte I– Lineamientos Generales.
Anexo 3. Oferta Aula del Saber Distrital, por líneas de conocimiento.
Anexo 4. Plan Distrital de Bienestar 2022. Lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.
Anexo 5. Oferta y lineamientos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo y dada la importancia estratégica de la evaluación de competencias para candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción, en el proceso de planeación y previsión de recursos humanos, se adjunta el **Anexo 6. Lineamiento sobre Servicio de Evaluación de Competencias Gerenciales en el Distrito Capital.**

Finalmente, les reiteramos el compromiso del Sector Administrativo de Gestión Pública por contribuir a la consolidación de administración pública distrital transparente y al servicio de la ciudadanía y le recordamos que cualquier inquietud relacionada con el cumplimiento de la normatividad señalada será oportunamente atendida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Cordialmente,

NIDIA ROCÍO VARGAS
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Proyectado por:	Marysol Vargas Fernández	Contratista - STJ		19/01/2021
Revisado por:	Gina Paola Silva Vásquez	Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público	PaolaSV	20/01/2021
Revisado por:	José Agustín Hortúa Mora	Subdirector Técnico de Desarrollo, Bienestar y Desempeño		21/01/2021
Revisado y ajustado por:	María Constanza Romero Oñate	Asesora Dirección		21/01/2021
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 de la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).				