

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL 2022

CONTROL DE CAMBIOS

No. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
1	31/01/2022	1.0	Presentación del Plan
8	28/07/2022	2.0	Se modifica en el plan de acción en: CONVIVENCIA SOCIAL: inclusión laboral la realización en septiembre Se incluye en Cultura inclusiva, el lenguaje inclusivo para agosto Acta Comité de Gestión y Desempeño

AUTORIZACIONES

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	LIDER DEL PROCESO
Nombre: Diana Marcela Gómez Anzola Diana Marcela Olarte	Nombre: Ximena Andrea Castro Pinto	Nombre: Gotardo Antonio Yáñez Álvarez
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Cargo: Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa - Talento humano Profesional contratista Subdirección de Gestión Corporativa - Talento humano	Cargo: Profesional Contratista Oficina Asesora de Planeación	Cargo: Subdirector Gestión Corporativa

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. MARCO CONCEPTUAL	7
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO	10
7. PLAN DE INCENTIVOS.....	11
7.1 Tipos de incentivo	12
7.1.1 Incentivo Pecuniario	12
7.1.2 Incentivo No Pecuniario	13
7.1.3 Reconocimiento a los mejores empleados de carrera administrativa y mejores empleados de libre nombramiento y remoción por niveles	13
7.1.4 Al mejor Gerente Público.....	13
7.1.5. Al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción	14
7.1.6. Uso de la bicicleta	14
7.1.7 Permiso de un (1) día remunerado por cumpleaños	16
8. EVALUACIÓN PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	16
9. ENTIDADES DE APOYO	16
10. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN	16
11. PLAN DE ACCIÓN.....	17
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal para la vigencia 2022, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano el cual se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional.

Con ocasión a lo indicado en el artículo 26 de la Ley 489 de 1998, mediante el cual se indica que el *Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública*, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal acoge la indicación legal del nivel nacional con el propósito de potenciar la vocación de servicio público en la entidad a través del programa de estímulos.

El citado Plan tiene fundamento normativo en el Decreto 1083 de 2015 *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”*, 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”*, 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”*, el Decreto 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”*, la Circular Externa 004 2021, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, *“Plan Distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales”*. Asimismo, con el diagnóstico de necesidades de bienestar de los servidores de la Entidad y los lineamientos de la Alta Dirección, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, ubica al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el factor de éxito que les permite la consecución de los objetivos institucionales. Ahora bien, la dimensión del Talento Humano está conformada por la Política Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad. La primera política contiene una serie de rutas, dentro de la cual se encuentra la Ruta de la Felicidad, la cual ratifica que cuando un servidor se encuentra satisfecho con las condiciones laborales y siente un equilibrio de vida entre lo laboral y lo personal, lo hace más productivo y ofrece un servicio de mejor calidad a los ciudadanos. De otra parte, la Política de Integridad busca crear un comportamiento ético y una cultura y valores orientados al servicio público transparente y eficiente.

Teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia, donde se establece la creación de los programas de estímulos, bienestar e incentivos, los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes y, en aras de contribuir a un apropiado clima organizacional y el fomento del desarrollo integral de cada servidor y sus familias, se presenta el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, pensando en la felicidad de los colaboradores del Instituto donde se exalte su labor, lo cual les permita generar sentido de pertenencia y motivación con la Entidad y, lo cual se traduzca en una mayor productividad.

En este orden de ideas, las actividades que se plantean para la vigencia 2022, no solamente

involucran a los servidores públicos sino también a sus familiares en algunas actividades, ya que el plan incluye programas culturales, deportivos y recreativos.

Finalmente, teniendo en cuenta la situación por la que atraviesa el país debido a la pandemia del COVID-19, se tendrán en cuenta los protocolos de bioseguridad y los aforos permitidos por el Gobierno Nacional y Distrital, el cual será ejecutado de forma presencial y virtual (híbrida), dependiendo de la actividad a realizar.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Realizar actividades que favorezcan la integración, el sentido de pertenencia, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el ámbito laboral, familiar y social.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Cumplir con las actividades dispuestas en el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- ✓ Contribuir al fortalecimiento del clima organizacional de la Entidad.
- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral de los servidores públicos del Instituto, cumplan con los objetivos institucionales.
- ✓ Reconocer los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
- ✓ Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en aras de instituir una cultura de servicio que genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

3. ALCANCE

Los programas y actividades descritos en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, están dirigidos a todos los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

4. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO	CAPÍTULOS O ARTÍCULOS	FECHA EXPEDICIÓN (DD/MM/AAA)
Decreto ley	1567	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional”	Capítulo II Art. 19 Capítulo III	5/08/1998
Ley	909	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Art. 36	23/09/2004
Decreto	884	Reglamenta la Ley 1221 de 2008, estableciendo condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.	Título 1 y 2	30/04/2012
Decreto	1083	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios; en especial, el Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.	Art. 2.2.10.1 Art. 2.2.5.5.53 Art. 2.2.5.5.54	26/05/2015

Ley	1811	“Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”	Arts.5 y 6	21/10/2016
Ley	1960	“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”	Arts.1 - 7	27/06/2019
Decreto	492	Expide lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y, en su artículo 8, establece que para la realización de las actividades de bienestar debe considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en	Art. 8 Art. 9 Art. 26	15/08/2019
		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.		

Circular externa	004	Emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: “Plan Distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.”	N/A	22/01/2021
Programa Nacional de Bienestar	N/A	Documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el que se dan los lineamientos para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos.	N/A	2020-2022

5. MARCO CONCEPTUAL

Servidores públicos

El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “Artículo 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”

Necesidades

Es el estado de un ser en que se halla en carencia de un elemento, y su consecución resulta indispensable para vivir en un estado de bienestar corporal pleno, estas pueden ser laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otras, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.

Bienestar

La doctrina del autor Manfred Max-Neef, concibe que el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos

Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Guía de Estímulos para los servidores públicos Versión 1-2018, Departamento Administrativo de la Función Pública).

Clima Laboral

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Guía de Estímulos para los servidores públicos Versión 1-2018, Departamento Administrativo de la Función Pública).

Sistema de Estímulos

El Sistema de Estímulos para los empleados del Estado se define como 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 de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (Artículo 13 Decreto 1567 de 1998).

Programas de Bienestar Social e Incentivos: El Sistema de Estímulos debe ser implementado a través de:

Programas de Bienestar Social: Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

Programas de Incentivos: Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional, así:

No pecuniarios: Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo y, *de acuerdo con el Concepto DAFP No. 398811 de 2020, hace referencia a "(...) conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia."* Entre los que se pueden encontrar:

- Traslados, encargos
- Comisiones, becas, proyectos especiales
- Publicaciones y reconocimiento públicos
- Programas de turismo

Pecuniarios: De acuerdo con el Concepto DAFP No. 398811 de 2020, hace referencia a "(...) reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios

mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.”

Programa de calidad de vida laboral

Atienden la necesidades humanas y organizacionales, para lo cual se deben desarrollar programas que favorezcan la existencia de condiciones laborales propicias que permitan al servidor público la satisfacción de sus necesidades consistentes en el desarrollo personal, profesional y laboral, y por ende, la satisfacción de las necesidades básicas en materia de cultura, ambiente de trabajo, motivación, rendimiento laboral y trabajo en equipo; logrando de esta manera, un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones laborales.

Diagnóstico de necesidades de bienestar social

Estudio realizado con el propósito de obtener información objetiva de parte de los servidores públicos con relación a sus necesidades y expectativas frente a las actividades de carácter colectivo con máxima cobertura, que consideren deben programarse para ser desarrolladas en el marco del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con el presupuesto asignado por la entidad para el servicio de bienestar social.

Plan de bienestar social

Conjunto de procesos orientados a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades, reconociendo la importancia del ser en todas sus dimensiones: personal, profesional, familiar, social, intelectual y económica para fortalecer su amor propio y las relaciones con su entorno y el sentido de pertenencia a la institución. Éstos responden a un diagnóstico de necesidades, creando, manteniendo y mejorando las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar y permitiéndoles aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

Obligaciones de los servidores (as) públicos (as):

Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Subdirección de Gestión Corporativa.

Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Subdirección de Gestión Corporativa.

Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.

Obligaciones de la Subdirección de Gestión Corporativa

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores (as) en el presente Plan.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

- Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores (as) de la entidad.

Es de aclarar que para aquellas actividades del presente plan que se desarrollen de forma presencial se garantizara el cumplimiento de las medidas de Bioseguridad contenidas en los protocolos adoptados por el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

- Ejes del programa:

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública, las acciones que guían el proceso de Talento Humano, respecto al bienestar de los servidores, centran su atención en los ejes propuestos en este, así:

- Equilibrio psicosocial

Este eje, aborda los temas relacionados con factores extra e intralaborales, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida. En este sentido, las actividades se relacionarán con aquellos eventos artísticos como arte, cultura, deporte, flexibilidad laboral, bienestar espiritual, reconocimientos, entre otros, que oferte la entidad u otras con las que se establezcan enlaces y convoquen la participación de los servidores.

- Salud mental

La salud mental de los servidores permite que se generen y desarrollen habilidades de afrontamiento, favoreciendo, la productividad y el desempeño. En este eje se involucran aspectos relacionados con el bienestar físico, hábitos alimenticios, prevención de consumo de sustancias, salud bucal, visual y auditiva.

- Convivencia social

Se incluirán acciones en las que se trabajen la inclusión, la diversidad y la equidad.

- Alianzas interinstitucionales

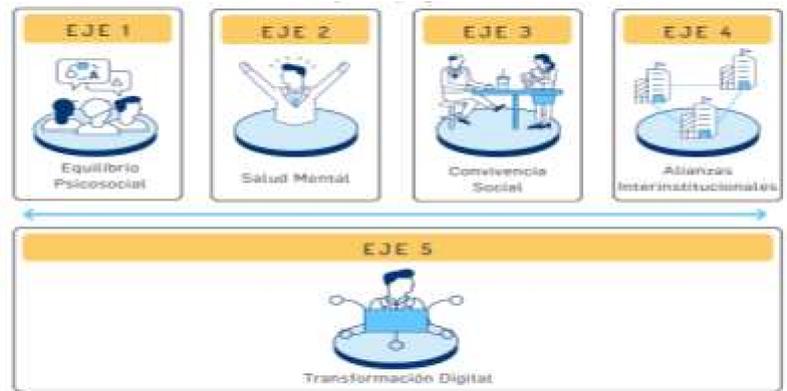
En este eje, la entidad podrá establecer alianzas con otras instituciones para el cumplimiento de sus objetivos y así, la adopción de buenas prácticas que impacten de forma positiva en la gestión institucional.

- Transformación digital (eje transversal)

Se propenderá por establecer una cultura en la que los procesos y procedimientos faciliten el quehacer de los servidores, bajo el uso de herramientas informáticas que fortalezcan aspectos de comunicación y la gestión del bienestar.

Por otro lado, otro de los aspectos que guía el bienestar en la entidad son los incentivos, en el que se busca reconocer la labor de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de

contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

7. PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA, pretende responder a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de

2015 y busca reconocer el buen desempeño de los servidores y su aporte para el resultado de los objetivos institucionales.

El citado Plan está dirigido a los servidores de carrera y libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y asistencial que demuestren, a través de la evaluación del desempeño laboral, su nivel de excelencia.

El artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, establece los requisitos para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos, consistentes en:

- a. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

7.1 Tipos de incentivo

En el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, se otorgarán los incentivos de la siguiente manera:

7.1.1 Incentivo Pecuniario

Corresponde al reconocimiento económico asignado al grupo seleccionado como el mejor equipo de la Entidad.

Los artículos 2.2.10.13 y 2.2.10.14 del Decreto 1083 de 2015, consagran lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.10.13. *Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*

1. *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
2. *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.*

ARTÍCULO 2.2.10.14. *Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*

1. *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
2. *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.*

Al respecto, al no tener equipos de trabajo inscritos en el IDPYBA, con proyectos concluidos, no se establecerán incentivos para equipos de trabajo para la vigencia 2022.

7.1.2 Incentivo No Pecuniario

Es el conjunto de programas flexibles, tales como: traslados, encargos, comisiones, apoyo para educación formal, reconocimientos públicos a la labor meritoria, publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la Entidad en medios de circulación nacional e internacional, siempre y cuando existan los recursos para ello.

A continuación, se describen los incentivos no pecuniarios que se adoptarán dentro del plan:

7.1.3 Reconocimiento a los mejores empleados de carrera administrativa y mejores empleados de libre nombramiento y remoción por niveles

Teniendo en cuenta que, el Instituto se encuentra en uso de lista de elegibles, remitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, al interior del Concurso de Méritos Distrito Capital 4, para la provisión de los empleos de la planta de personal, **actualmente no hay servidores públicos de carrera administrativa que, para la presente vigencia 2022, cumplan con las condiciones previstas en el precitado artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015**, para otorgar los incentivos no pecuniarios. Por lo anterior, para el otorgamiento de los citados incentivos se tendrán en cuenta únicamente los servidores públicos de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico del Instituto, de conformidad con la normatividad legal vigente.

7.1.4 Al mejor Gerente Público

Los Gerentes Públicos estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente mediante el Acuerdo de Gestión.

El 100% del total de la evaluación del acuerdo de gestión se distribuirá de la siguiente manera: 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia (la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación); el 20% restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la que se llevará a cabo una vez al final de cada vigencia.

De ese 20%, el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% de un par y el 20% restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos, a quienes se le dará la opción de dar o no a conocer su identidad.

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a) Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b) Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c) Desempeño suficiente: del 76% al 89%

En caso de un empate, se elegirá ganador al gerente público que tenga una mayor puntuación en el resultado promedio de la valoración de los subalternos.

7.1.5. Al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción

Se seleccionará el servidor público de libre nombramiento y remoción, diferente al de Gerencia Pública, que haya obtenido la mejor calificación en la Evaluación del Desempeño Laboral, así:

Calificación de la evaluación			Puntos otorgados	
100	Puntos		30	
Entre	99.4	y	95.5	15
Entre	95.4	y	92.5	10
Entre	92.4	y	90	5

En caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos: el servidor que desee realizar una publicación de una obra o trabajo de investigación (tipo tesis) cuya temática tenga relación con la misión de la Entidad, recibirá cinco (5) puntos adicionales, este documento será avalado por la directora de la Entidad y un asesor del Despacho.

El servidor que reporte la mayor cantidad de horas en capacitaciones virtuales certificadas por el DASCD y/o entidades autorizadas para expedir certificaciones con el término “certificó y aprobó”, recibirá cinco (5) puntos adicionales. Los demás servidores serán calificados de manera proporcional y descendente teniendo en cuenta como el cien por ciento (100%), la mayor cantidad de capacitaciones soportadas en el primer puesto.

En el evento de continuar el empate, el Comité de Capacitación y Estímulos, podrá determinar otros criterios de desempate.”

7.1.6. Uso de la bicicleta

La Ley No. 1811 del 21 de octubre de 2016, “*Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito*”, señala:

“(…)

Artículo 5. Incentivo de uso para funcionarios públicos. *Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.*

(…)

Parágrafo 2. *Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días al año”.*

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal se acoge al incentivo otorgado por la Ley en mención para el beneficio de los servidores públicos. Por consiguiente, para garantizar el medio día como incentivo, se deberá cumplir con lo siguiente:

- A través del diligenciamiento de las planillas (ingreso/salida), dispuestas en el

parqueadero de cada sede del IDPYBA, deberá certificar treinta (30) registros de ingreso y salida en bicicleta a las instalaciones de la Entidad.

- Una vez el servidor cuente con el registro de treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta de las instalaciones de la Entidad, podrá solicitar a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, a través de correo electrónico, el medio día laboral libre remunerado.
- Reciba la solicitud por parte de la Subdirección, se verificará la información que reportan las planillas, las cuales se encuentran en custodia del proceso de Recursos Físicos y, en el evento de corroborar los treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta a las instalaciones de la Entidad, se remitirá la citada información al jefe inmediato, quién decidirá, previendo la necesidad del servicio, el día que le será otorgado el beneficio de medio día laboral libre remunerado
- Lo resuelto, deberá ser comunicado a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, para que obre en la Historial Laboral del servidor.

Cabe aclarar que el medio día no puede ser acumulable con otros permisos.

De otra parte, el artículo 6 de la citada Ley 1811 de 2016, dispone que:

“(…)

Artículo 6. Parqueaderos para bicicletas en edificios públicos. *En un plazo no mayor a dos años a partir de la expedición de la presente ley, las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal establecerán esquemas de estacionamientos adecuados, seguros y ajustados periódicamente a la demanda, habilitando como mínimo el 10% de los cupos destinados para vehículos automotores que tenga la entidad; en el caso de ser inferior a 120 estacionamientos de automotores se deberá garantizar un mínimo de 12 cupos para bicicletas”.*

Al respecto, la Sede Administrativa dispone actualmente de diez (10) ciclo parqueaderos y la Unidad de Cuidado Animal – UCA, cuenta con treinta y tres (33) espacios para que el servidor pueda parquear su bicicleta y, acceder sin inconveniente, a este incentivo.

Finalmente, como incentivo adicional al medio día libre compensado, el IDPYBA premiará a los cinco (5) primeros servidores que utilicen con mayor cotidianidad la bicicleta como medio de transporte para desplazarse a las instalaciones de la Entidad, con la entrega de una (1) boleta a cine + combo de alimentación.

7.1.7 Permiso de un (1) día remunerado por cumpleaños

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal concede a los servidores públicos un (1) día de permiso remunerado por los cumpleaños. Este disfrute no puede unirse con otros permisos y, en aquellos casos en los que la fecha de cumpleaños corresponda a días no laborables, el servidor público podrá tomarlo el día hábil siguiente.

7.1.8. Celebración del día de la familia y horario flexible - Ley 1857 de 2017

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017 y, con el fin de garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, el IDPYBA, concede a sus servidores lo siguiente:

- Mediante Circular No.26 del 17 de noviembre de 2021, el Instituto otorga la posibilidad que el servidor cumpla con su horario laboral de 7:00 a.m. a 4:30 p.m. o de 8:00 a.m. a 5:30 p.m.
- Otorgamiento semestral de un (1) día libre compensado, a los servidores públicos de la Entidad, para que puedan compartir con su familia, el cual será concertado previamente con el jefe inmediato, quién decidirá, previendo la necesidad del servicio, el día que le será otorgado el beneficio.

8. EVALUACIÓN PROGRAMA DE INCENTIVOS

El Programa de Incentivos será evaluado por medio de la aplicación de una encuesta la cual permitirá conocer el nivel de satisfacción por parte de los servidores que recibieron los incentivos.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- ✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Caja de Compensación Familiar
- ✓ Entidades Promotoras de Salud
- ✓ Diferentes instituciones con las que se tengan alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

10. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal dispone de recursos económicos, necesarios para llevar a cabo los planes de Bienestar Social e Incentivos, con cargo al rubro de funcionamiento: "LÍNEA-FUNC-BS28*- PRESTAR LOS SERVICIOS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL"

11. PLAN DE ACCIÓN

Para la presente vigencia 2022, se propone el siguiente plan de acción:

COMPONENTE	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	MES
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Celebración de cumpleaños	- Entrega de reconocimiento - Entrega de bono	durante la vigencia
	Día del abuelo	- Reconocimiento y/o actividad	agosto
	Día nacional de la familia	- Reconocimiento y/o actividad	mayo
	Día de la niñez	- Reconocimiento y/o actividad	abril
	Servidores que formalicen legalmente su relación conyugal	- Reconocimiento y/o felicitaciones	junio
	Adecuación salas de lactancia materna	- Actividades relacionadas	marzo/junio/noviembre
	Arte y Cultura	- Bono virtual entrada 2D y bono virtual combo comida sándwich y gaseosa. Proveedor Cine Colombia, vigencia 6 meses	febrero
	Fechas especiales	- Día de la mujer - Día de la madre - Día del hombre - Día del padre	fechas asignadas
	Manejo del tiempo libre	- Socialización de campañas	abril/septiembre
	Día de las profesiones	- Reconocimientos	fechas asignadas
	Día del trabajo decente	- Reconocimiento	octubre
	Desvinculación asistida	- Seguimiento al Programa de desvinculación	durante la vigencia
	Buen desempeño	- Reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor público	octubre

	Procción uso de la bicicleta	- Incentivo	durante la vigencia
	Vacaciones recreativas Niños (6 a 10 años).	- Terrario + kit	enero
		- Puntillismo + kit	
		- Interestelar + kit	
	Vacaciones recreativas Niños (11 a 16 años)	- Hilo rama + kit	enero
		- Terrario + kit	
		- kirigami + kit	
	bono navideño-niños de 0 a 12 años	- Un bono navideño redimible juguetería y/o ropa infantil. Monto \$140.000consumibles en Almacenes Falabella	febrero
	Rumba	2 clases presenciales de baile para 15 personas cada una, duración 45 minutos, no incluye implementos (sonido). En sede de la Entidad. Tarifa aplica en Bogotá	febrero
	Cardio kickboxing	1 clase presencial de cardio kick boxing para 15 pax cada una, duración 45 minutos, no incluye implementos. En sede de la Entidad. Tarifa aplica en Bogotá.	marzo
	Deportes	Práctica libre de bolos, 1 línea por persona, 10 equipos de 4 personas, en una jornada, incluye refrigerio fuerte a elegir según portafolio vigente de alimentos	marzo
SALUD MENTAL	Mantenimiento de salud mental	- Prevención del suicidio - Consumo de alcohol y sustancias psicoactivas - Violencia física - Burnout - Estrés, ansiedad y depresión	durante la vigencia
	Trabajo bajo presión	- Socialización de estrategias y consejos	mayo
	Prevención del sedentarismo	- Socialización de campañas	marzo/septiembre
	Telemedicina y tele orientación	- Enlace con instituciones especializadas	durante la vigencia

CONVIVENCIA SOCIAL	Inclusión laboral	- Sensibilizaciones	febrero/agosto/septiembre
	Protección de pueblos indígenas	- Identificación de la población - Socialización de rutas y procedimientos de atención	durante la vigencia
	Cultura inclusiva	- Sensibilización y campañas	octubre
		- Lenguaje inclusivo	agosto
	Acoso laboral, sexual, ciberacoso, abuso de poder	- Sensibilizaciones y campañas	julio
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Actualización de la información	- Campañas	marzo / julio
	Promoción de herramientas virtuales	- Uso de TEAMS como herramienta de mensajería instantánea - Manejo de One Drive	marzo

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2022, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas de este.

Tabla de indicadores

Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad
Impacto Plan de Bienestar	Nivel de satisfacción de las actividades	Mensual
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas	Mensual