CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 2
1. OBJETIVOS 3
1.1 OBJETIVO GENERAL. 3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. 3
2. ALCANCE. 3
3. MARCO NORMATIVO 3
4. MARCO CONCEPTUAL 9
4.1. Sub rutas: 10
DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO 13
EJES DEL PROGRAMA 13
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL 14
EJE 2: SALUD MENTAL 15
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL 15
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES 16
EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL 17
DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL 18
Percepción de variables por nivel de cargo 27
DIAGNÓSTICO A PARTIR DE LAS NECESIDADES DE LOS FUNCIONARIOS . 32
ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA ENTIDAD 35
DESARROLLO DE ACTIVIDADES 2021 37
PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 38
EMPATE 40
INCENTIVOS A RECONOCER 40
EVALUACIÓN PROGRAMA DE INCENTIVOS 41
SALARIO EMOCIONAL 41
OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS E INVITACIÓN A LOS COLABORADORES 42
PLAN DE ACCIÓN 42
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 52

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un apropiado clima organizacional en el Instituto, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación se presenta este plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2021.

El clima laboral en una institución pública tiene factores que requieren de especial atención para gestionar resultados positivos en el recurso humano, por ello, presta especial relevancia realizar un plan para intervenir el clima laboral, es decir, el entorno laboral en el que viven los empleados de la entidad ya que este afecta directamente su desempeño laboral y la gestión estratégica del talento humano.

Para ello, es de vital importancia tener en cuenta el papel que cumple el talento humano dentro de las organizaciones y cómo se debe trabajar en la motivación de cada uno de los individuos que hacen parte del espacio laboral y es aquí en donde el clima laboral debe demostrar ser el más apropiado posible para brindarle el lugar que se merecen los servidores como seres humanos que desean ser felices en cada uno de los aspectos que manejan a diario en su vida y en el que el trabajo se convierte en parte fundamental.

El ambiente en el cual un trabajador lleva a cabo sus labores diarias, su relación con compañeros de oficina, la interacción con los ciudadanos y usuarios, todos estos elementos van conformando lo que afectará el clima laboral en la entidad y el efecto de esto permitirá dar cumplimiento a los deseos de una política pública de modernización y para esto debemos encaminar nuestras acciones para alcanzar altos estándares de calidad, y eficiencia y en la gestión del talento humano, generando condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, con el objetivo de generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad hacia el Instituto.

Para la elaboración de este plan se tienen en cuenta: el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, la planeación estratégica de la entidad, la herramienta de autoevaluación del diagnóstico de MIPG, Decreto 1083 de 2015, el Decreto 492 de 2019, el documento del DAFP denominado: “Guía de estímulos de los servidores públicos – Versión 1, 2018, el diagnóstico de necesidades de bienestar de los funcionarios de la entidad , la circular externa 004 2021 del DASCD “Plan Distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales”, en fin este es un plan de bienestar e incentivos para la mejora del clima laboral en el Instituto.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el desarrollo de plan, se presentará un plan de acción que facilite el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Finalmente, en la implementación de este plan de Bienestar se debe tener en cuenta la realidad que está viviendo el país por causa de la pandemia generada por COVID-19, lo

que ha hecho que se tenga que trabajar en casa o en la oficina o la UCA con condiciones especiales generando que las actividades presenciales sean una opción menos apropiada que las actividades virtuales.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL.

Establecer las estrategias y actividades que permitan el desarrollo integral de los servidores y colaboradores de la entidad como seres humanos, en su contexto laboral, familiar y social para fortalecer el clima organizacional a través de la construcción de relaciones laborales sanas y armoniosas.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Adelantar acciones orientadas a fortalecer el clima organizacional de la entidad a través de la promoción de manera virtual o presencial, dependiendo de la pandemia causada por COVID-19 de distintas actividades culturales, deportivas y recreativas que generen alternativas de esparcimiento a los servidores y colaboradores y sus familias.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis para mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de Identidad y participación de los servidores públicos a través de actividades sociales y culturales.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral para contribuir con el afianzamiento de los lineamientos de la gestión estratégica de talento humano de IDPYBA.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

2. ALCANCE.

Las estrategias y actividades del Plan de bienestar serán aplicadas a los servidores públicos y colaboradores del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal bajo los parámetros de la normatividad vigente.

3. MARCO NORMATIVO

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO
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 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 funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional". Capítulo II, Art. 19; "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".
Ley	489 de 1998	Art. 26, ***Estímulos a los servidores públicos.*** 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 y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.
Ley	909 de 2004	"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". (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).
Decreto	1083 de 2015	• Art. 2.2.10.1 ***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. • Art. 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. **5.** Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. **Parágrafo 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con

		recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. **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 menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017) • Art. 2.2.10.3 ***Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.*** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. • Art. 2.2.10.4 **Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. • Art. 2.2.10.5 **Financiación de la educación formal**. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. **Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. • Art. 2.2.10.6 **Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. • Art. 2.2.10.7 **Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo
6. Adelantar programas de incentivos. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

- Art. 2.2.10.8 **Planes de incentivos.** 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.

- Art. 2.2.10.9 **Plan de Incentivos Institucionales**. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

  Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

- Art. 2.2.10.10 **Otorgamiento de incentivos**. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante

		de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. • Art. 2.2.10.11 **Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. • Art. 2.2.10.12 **Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: **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 en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. • Art. 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: - 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. - 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.

		• Art. 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. • Art. 2.2.10.15 **Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: **1.** Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. **2.** Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. **3.** Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. **4.** El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. **5.** A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia. **Parágrafo 1.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad. **Parágrafo 2.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. • Art. 2.2.10.17 Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual

		contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.
Decreto	648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Se establece: • Art. 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores. • Art. 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.
Ley	1952 de 2019	Art. 37, en la que se establecen los derechos del servidor público, numeral 4; Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

4. MARCO CONCEPTUAL

Los programas de bienestar social e incentivos son derechos aplicables a los servidores públicos, hacen parte de la cultura organizacional de cada entidad y están protegidos por la ley laboral, sin que por ello se desvirtúe la misión de la entidad, sino que integra la función con la calidad de vida.

De acuerdo con el DAFP, la profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño.

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

En este sentido, el bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

Por un lado, la protección y servicios sociales definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998). Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud, Capacitación informal en artes o artesanías, -Promoción de programas de vivienda.

Por otro lado, la calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

De acuerdo con MIPG, la GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominado Rutas de Creación de Valor, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

A partir de las rutas de Creación de Valor, específicamente para el caso de este plan de Bienestar, la Ruta de la Felicidad, y que de acuerdo con MIPG, la felicidad nos hace productivos, ya que, al contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho.

4.1. Sub rutas:

- *Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto:* el ambiente físico, las condiciones de salud y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.

- *Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada:* para poder tener la atención y la motivación necesarias, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor. La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

- *Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional:* más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.

- *Ruta para generar innovación con pasión:* las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad. La creatividad y la innovación, más en el entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Por esto, desde Talento Humano deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Temáticas relacionadas con esta ruta:

Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

En este sentido, el artículo 2.2.10.7 del citado Decreto 1083 de 2015 establece que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.”

Del mismo modo está de acuerdo con lo planteado en el plan estratégico de Talento Humano de la entidad, en el que se planteó tener una herramienta estratégica al interior del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional, se considera importante fomentar en los funcionarios el sentido de pertenencia y orgullo frente a la entidad a través de los siguientes componentes, es oportuno aclara que algunos de los puntos que

se describen a continuación como algunas de las actividades de integración y deportivas, serán aplicadas de manera presencial en la medida de tener una evolución de la actual declaración de emergencia por COVID-19:

Protección y servicios Sociales: Se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y capacitación.

Deportivos y Recreativos: Tiene como objetivo fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades de Integración Sociales y Culturales: Con las actividades de tipo social, se quiere rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

Calidad de vida laboral: Se pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Pero todas estas definiciones son recogidas en el documento publicado en diciembre de 2021 sobre Bienestar Social en la Administración Pública que comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar, en este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública, presentó el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 como un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa se podrá actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano y por tanto será la base principal para estructurar el presente plan de bienestar social e incentivos.

De acuerdo con dicho Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, "*se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir con las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología y recientemente afectado por la pandemia ocasionada por el COVID-19, la más grande pandemia en los últimos años. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la hacen adaptarse con las nuevas prácticas y tendencias de un mundo globalizado, competitivo e hiperconectado; lo que implica que como administración pública y como sociedad se debe actuar de manera inteligente y responsable".*

En el mismo documento, la noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de "proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias

diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador" (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

Este planteamiento está intrínsecamente relacionado con la calidad de vida de las personas, entendido como:

> (…) un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, página 163).

Con base en lo anterior, se entiende que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral.

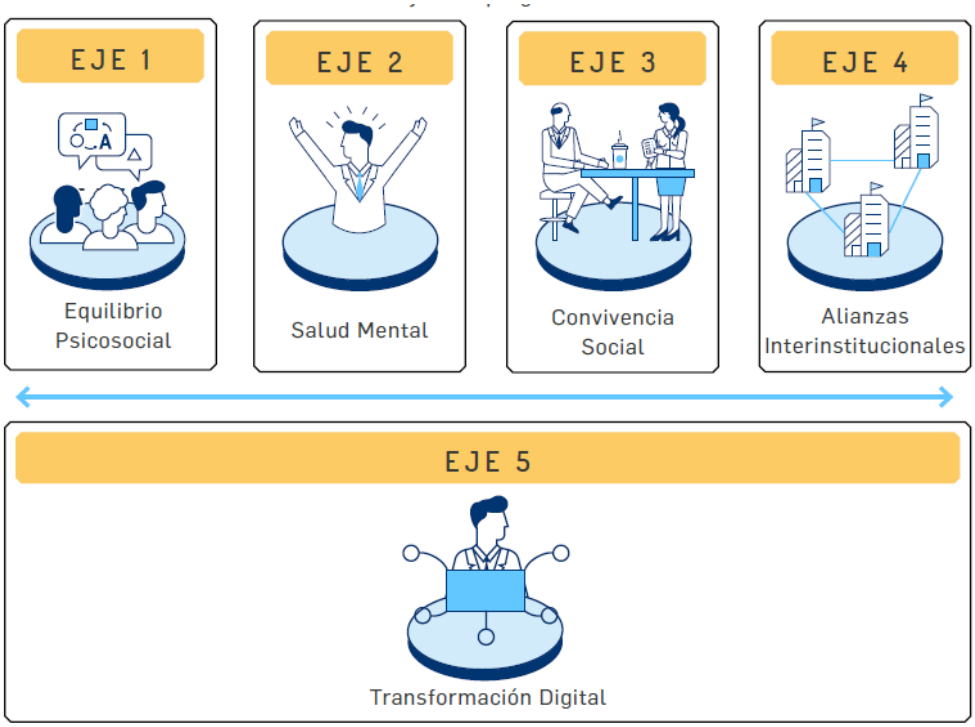
Por lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos es uno de los procesos de mayor importancia para mejorar la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y en este caso específico la misionalidad del Instituto.

.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

EJES DEL PROGRAMA

Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales, y finalmente la transformación digital que es el eje transversal del programa.



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

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

a. FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

b. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

c. CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

d. PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

Las entidades públicas realizarán acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a. HIGIENE MENTAL
Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

b. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA
Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL
Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

a. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en

consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Las entidades públicas deberán realizar acciones de promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.

b. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, la entidad desarrollará estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán componentes de coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

a. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, se tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

b. FOMENTO DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR

Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.

La entidad deberá inscribir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.

EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. La entidad puede, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano.

En ese sentido, se puede esperar un cambio de comportamientos a una escala masiva. Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, la entidad deberá implementar lineamientos en pro del bienestar.

a. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

La entidad debe entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de la entidad la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Por lo anterior, es necesario que los colaboradores avancen en pro de la transformación digital, se debe crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

b. ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar (también útil para otros fines).

c. CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES

Con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en la entidad y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios.

DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL

La realidad laboral en el sector público se ha ido transformando paulatinamente en consonancia con las tendencias internacionales y las recomendaciones de organismos como la OCDE o el BID. Por ejemplo, se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo.

Al respecto, analizaremos la información obtenida mediante la encuesta hecha a los funcionarios del Instituto Distrital De Protección y Bienestar Animal. El Instrumento fue aplicado y diligenciado por medio de una encuesta virtual en línea constando de 54 preguntas. El personal que respondió la encuesta, presenta características distintas ya que cada uno ocupa cargos directivos, profesionales, técnicos o asistenciales.

La encuesta fue trabajada mediante la herramienta “Forms” de Microsoft, esta se aplicó de manera virtual debido que en la fecha de su diligenciamiento los funcionarios de la entidad estaban trabajando desde casa, además es un instrumento de fácil acceso, bastante práctico y amigable en el diligenciamiento por arte del encuestado. Ver Anexo 1, Instrumento para medir clima laboral en el IDPYBA.

Este instrumento está basado en una encuesta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y está compuesto por 7 categorías diseñadas específicamente para medir el clima laboral y 4 para medir la adaptación al cambio organizacional. Los criterios de calificación se basan en una escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta definidos así, 1. Totalmente de acuerdo, 2. de acuerdo, 3. En desacuerdo y 4. Totalmente en desacuerdo. Por otro lado, teniendo en cuenta su estructura, se realizaron modificaciones con el objetivo de recopilar mayor información.
El formulario fue enviado vía correo electrónico y se recibieron 34 respuestas de 35 funcionarios que conforman la actual planta del Instituto, es oportuno aclarar que el total de cargos es de 36, sin embargo, hay 1 sin proveer.

Como se dijo, la encuesta aplicada fue diligenciada por 34 empleados que hacen parte del personal de planta, esta cifra representa el 97% de esta población. A partir de allí se realizó el análisis descriptivo según las dimensiones expuestas y se construye la línea base de la propuesta de intervención. Para facilitar el diligenciamiento del instrumento, se compartió en línea un formulario que recopiló los ítems.

Tabla 1.
Nivel de cargo en cada área

ÁREA	ASES.	ASIST.	DIR.	PROF.	TÉC.
Dirección - Control Interno - Comunicaciones	2	1	1	1	1
Subdirección de Gestión Corporativa		1		5	4
Oficina Asesora de Planeación	1			1	
Oficina Asesora Jurídica	1			1	
Subdirección de Atención a la Fauna		1	1	5	
Subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento		1	1	5	
	4	**4**	**3**	**18**	**5**

En la tabla 1. Se muestra la distribución del personal de planta teniendo en cuenta su nivel de cargo dentro del IDPYBA, en el cual el cargo con mayor representatividad es el profesional que incluye a 18 personas.

Objetivo

Exponer los resultados obtenidos a partir de la implementación del Instrumento para medir el clima laboral y adaptación al cambio organizacional, que a su vez serán el insumo para crear estrategias que permitan el mejoramiento del desempeño y la calidad de vida de los empleados.

Método

A partir de la información suministrada, se realizó un análisis de la percepción de favorabilidad que tienen los empleados en cada uno de los aspectos que componen el clima laboral en la entidad, es decir, las 7 categorías creadas para explicar el fenómeno a saber: Orientación organizacional, Gestión estratégica del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración Trabajo en equipo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico. Esto se logró, a partir de la interpretación de los resultados obtenidos de manera individual y a su vez de manera grupal y adicionalmente a partir de la suma de los resultados obtenidos en las cuatro opciones de respuesta establecidos en el instrumento.

Variables

Como se mencionó, el instrumento lo componen 7 categorías iniciales para obtener una medición del clima laboral teniendo en cuenta las áreas y niveles de cargo del IDPYBA.

CATEGORÍAS	ÍTEMS	TOTAL
1. Orientación organizacional	1 a 9	9
2. Gestión estratégica del talento humano	10 a 16	7
3. Estilo de dirección	17 a 27	11
4. Comunicación e integración	28 a 32	5
5. Trabajo en equipo	33 a 38	6
6. Capacidad profesional	39 a 46	8
7. Medio ambiente físico	47 a 54	8
TOTAL		54

1. Orientación Organizacional (ítems 1-9)

Esta variable hace referencia a la planeación estratégica de la entidad, visión, misión, objetivos. De acuerdo con esto, permite identificar el nivel de claridad que los empleados tienen de esta y la alineación de objetivos del puesto de trabajo con los de la Institución, los ítems que componen esta categoría son:

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	
1	Conozco la misión y la visión de mi entidad
2	Los objetivos de mi entidad son claros
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco

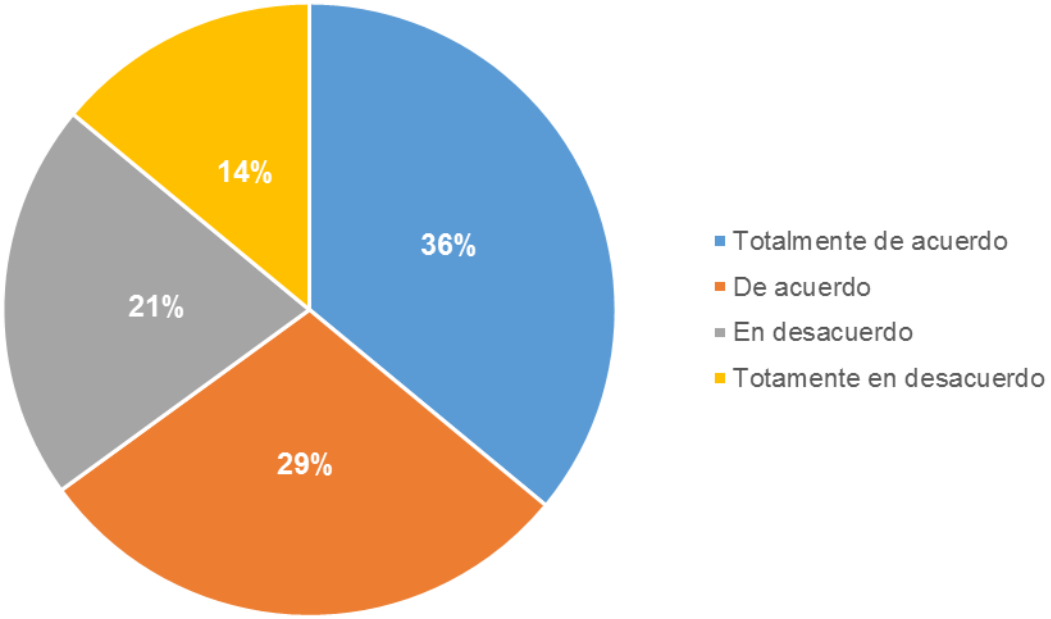


Figura 1. En esta figura, puede identificarse la totalidad de respuestas recopiladas por el instrumento, correspondientes a las 4 opciones de respuesta; en el que el 36% de los empleados refiere estar totalmente de acuerdo y el 29% de acuerdo con temas relacionados al conocimiento que se tiene de la planeación estratégica del Instituto y adicionalmente con la coherencia existente entre los objetivos del puesto de trabajo y los de la entidad.

2. Gestión estratégica del talento humano (ítems 10 - 16)

Esta variable demuestra la alineación existente entre el cargo, las funciones asignadas al empleado y las habilidades que poseen para desempeñarlas, además permite identificar aspectos relacionados con capacitación y bienestar favoreciendo el crecimiento personal y profesional del empleado.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades
11	Requiero de actividades de fortalecimiento o entrenamiento para realizar mi trabajo
12	La capacitación es una prioridad en la entidad
13	Participo en las actividades de capacitación ofertadas
14	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad
15	Participo en las actividades de bienestar ofertadas
16	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas

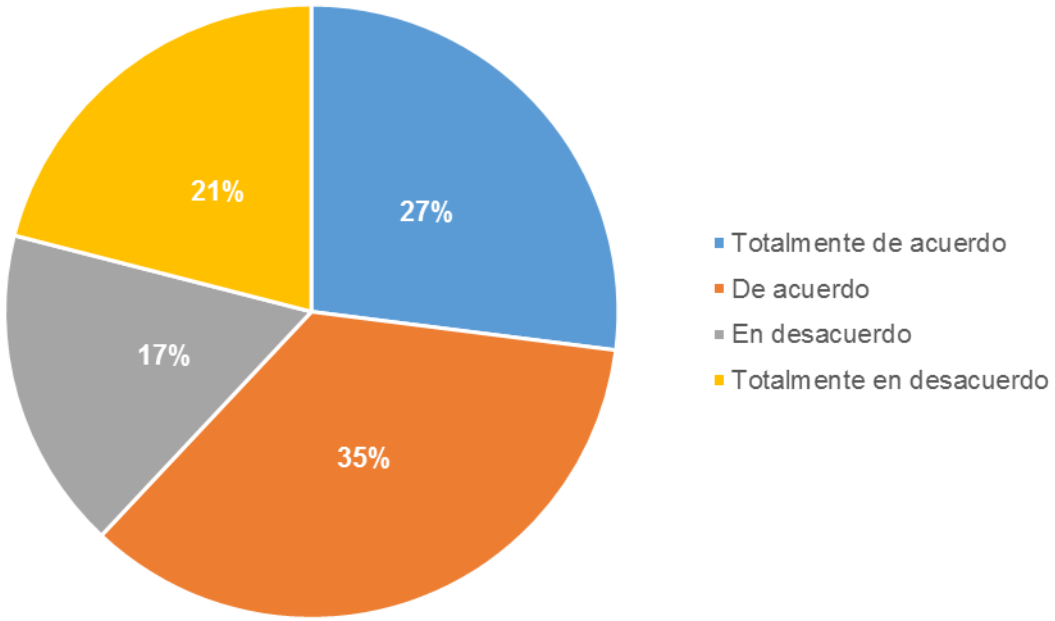


Figura 2. De acuerdo con la figura, el 35% de los empleados está totalmente de acuerdo y el 27% está de acuerdo con la simetría existente entre el cargo desempeñado y las habilidades que poseen, asimismo perciben la pertinencia de la capacitación y el bienestar para fortalecer y desarrollar sus capacidades a nivel personal y profesional.

3. Estilo de dirección (ítems 17 - 27)

Hace referencia a aquellas habilidades gerenciales, que poseen los cargos elegidos para liderar equipos de trabajo y direccionarlos para el logro de objetivos, los ítems que componen esta variable son:

ESTILO DE DIRECCIÓN	
17	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área
18	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos
19	Mi jefe tiene en cuenta el principio de planeación para coordinar el trabajo del área
20	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa
21	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores
22	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso
23	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo
24	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo
25	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes
26	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo
27	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo

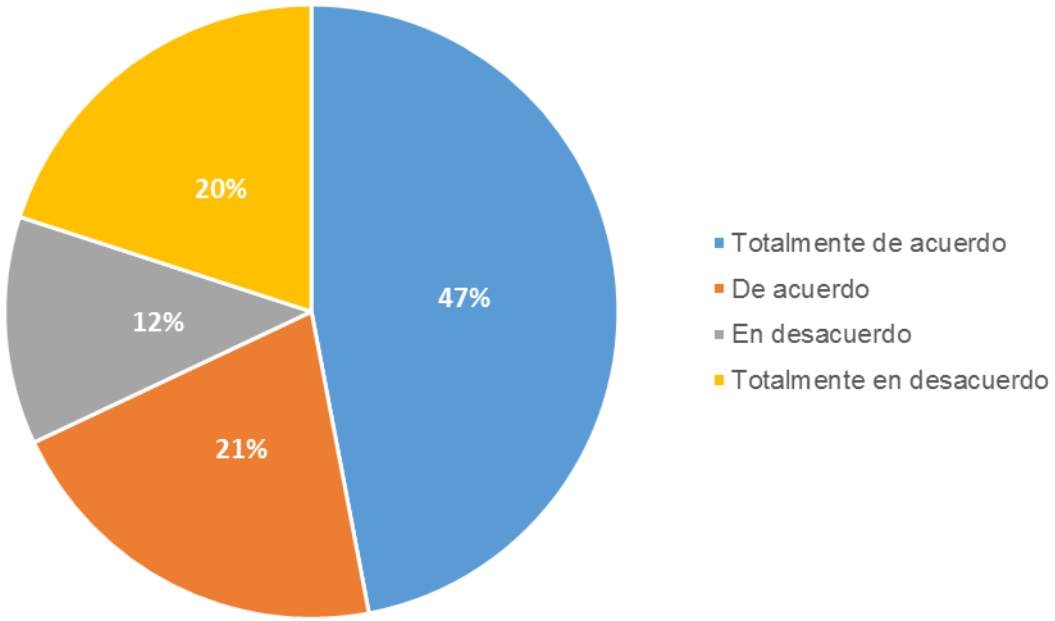


Figura 3. Esta figura permite identificar que el 47% de las personas que diligenciaron el instrumento, están totalmente de acuerdo y el 21% de acuerdo con las estrategias implementadas por subdirectores y jefes relacionadas con direccionamiento, reconocimiento y competencias requeridas para desempeñar un rol positivo dentro de un área.

4. Comunicación e integración (ítems 28 - 32)

Hace referencia a los métodos de comunicación existentes dentro de las áreas de trabajo, las relaciones interpersonales y el tipo de información manejada dentro de estos, adicionalmente comprende aspectos como la retroalimentación, la calidad y la pertinencia de los temas abordados en el entorno laboral.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	
28	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados
29	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales
30	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad
31	En mi área compartimos información útil para el trabajo
32	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros

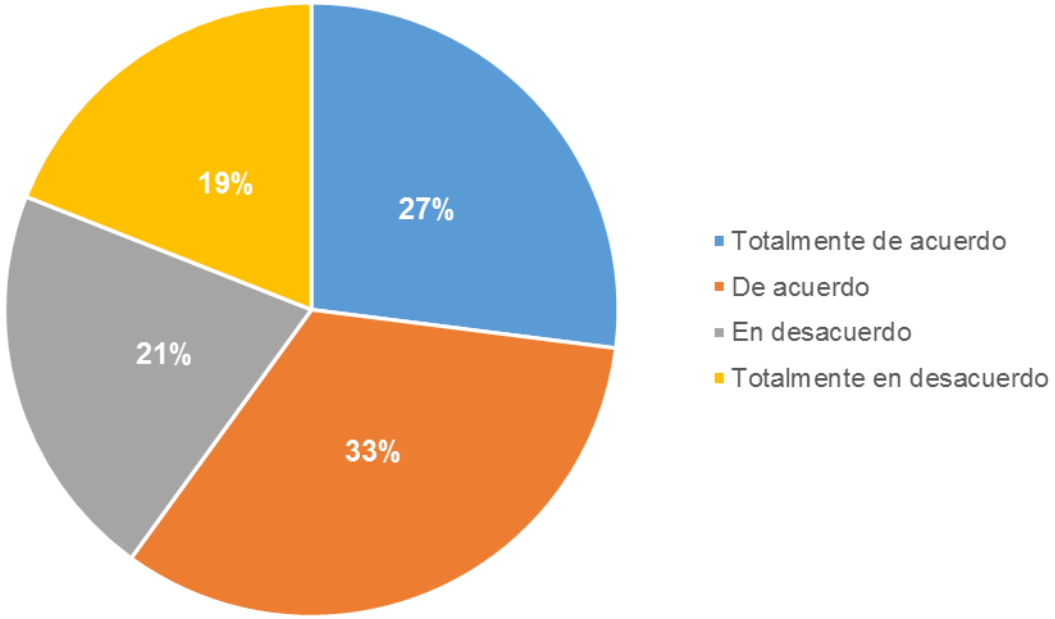


Figura 4. Los resultados obtenidos, permiten observar en esta gráfica que el 33% y el 27% se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con los niveles y técnicas de comunicación manejadas en el IDPYBA. Sin embargo, el 21% y el 19% expresan estar en desacuerdo y en total desacuerdo con las características de comunicación involucradas en la interacción entre las áreas y el personal.

5. Trabajo en equipo (ítems 33 - 38)

Se refiere a la capacidad que tienen los grupos de trabajo para desarrollar sus funciones y tareas asignadas de forma autónoma, teniendo en cuenta la participación de todos los integrantes y valorando sus aportes para la consecución de los objetivos establecidos.

TRABAJO EN EQUIPO	
33	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo
34	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo
35	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes
36	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas
37	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos
38	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe

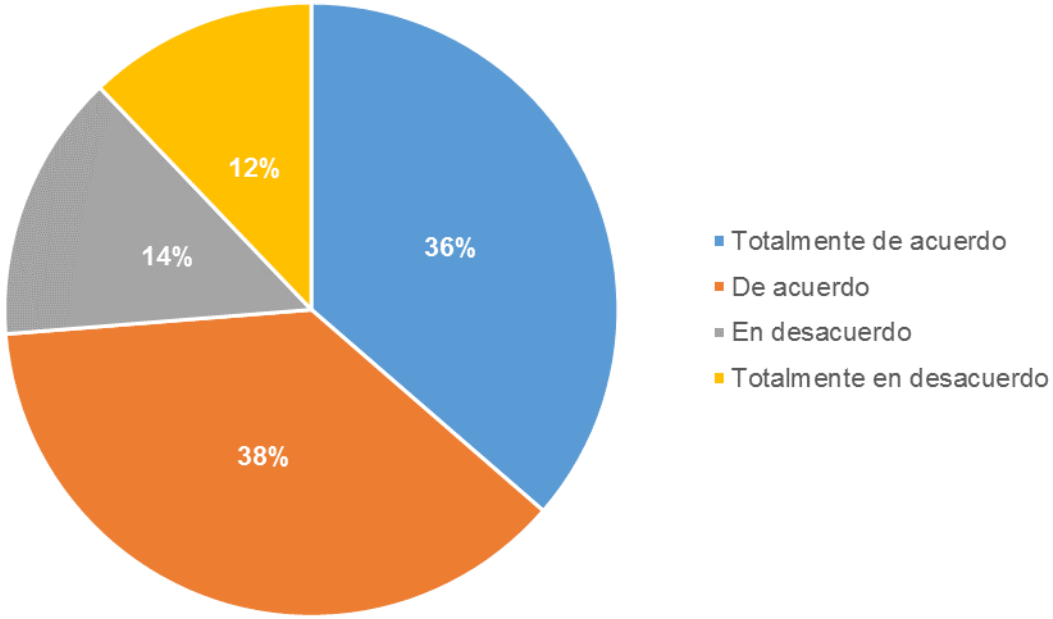


Figura 5. En esta figura se muestra que el 38% y el 36% de los empleados se encuentran en total acuerdo y de acuerdo con el trabajo desarrollado en sus grupos de trabajo. Por otro lado, opciones de respuesta como en desacuerdo y totalmente en desacuerdo están representados por el 14% y el 12% respectivamente.

6. Capacidad laboral (ítems 39 - 46)

Se refiere al conjunto habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas que se posee para el desarrollo de funciones y tareas asignadas en el puesto de trabajo, que favorecen el buen desempeño y contribuyen al crecimiento personal y profesional.

CAPACIDAD PROFESIONAL	
39	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo
40	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos
41	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo
42	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño
43	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad
44	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo
45	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos
46	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo

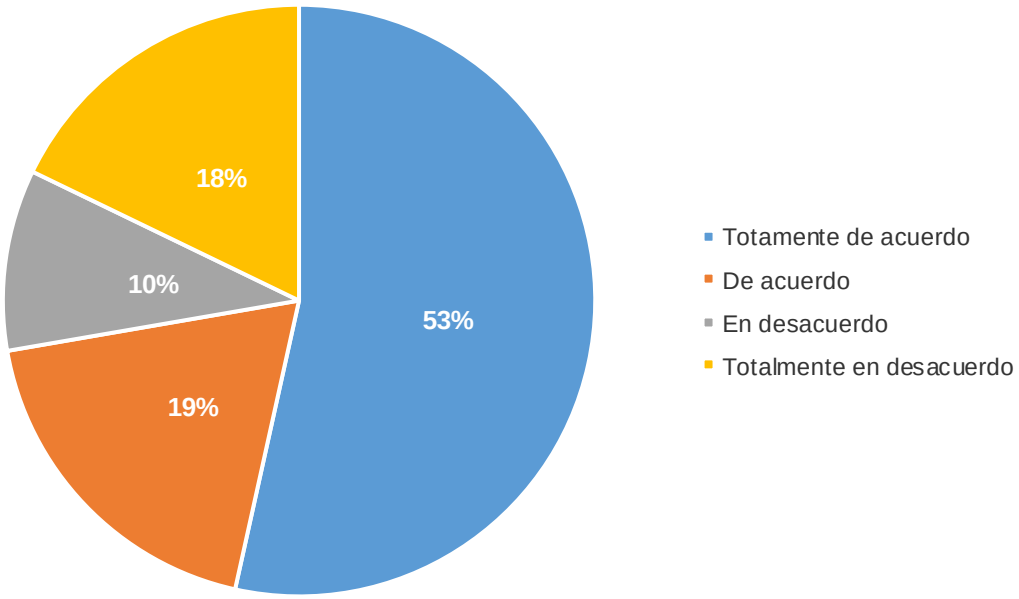


Figura 6. En esta figura se muestra que el 53% refiere estar totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo con la capacidad de trabajo individual para enfrentar demandas laborales con pertinencia y claridad de acuerdo a sus habilidades y competencias. Asimismo, el 10% y el 18% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con los aspectos planteados.

7. Medio ambiente físico (ìtems 47 - 54)

Representa las condiciones físicas como las instalaciones, niveles de ruido, ventilación, iluminación con la que cuentan los empleados para desempeñar sus funciones de forma adecuada en la cotidianidad.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO	
47	Mi área de trabajo (instalaciones Instituto) tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)
48	Mi área de trabajo permanece ordenada
49	Mi área de trabajo permanece limpia
50	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias
51	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)
52	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada
53	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación
54	Es importante que se realice un programa de desvinculación asistida en la entidad.

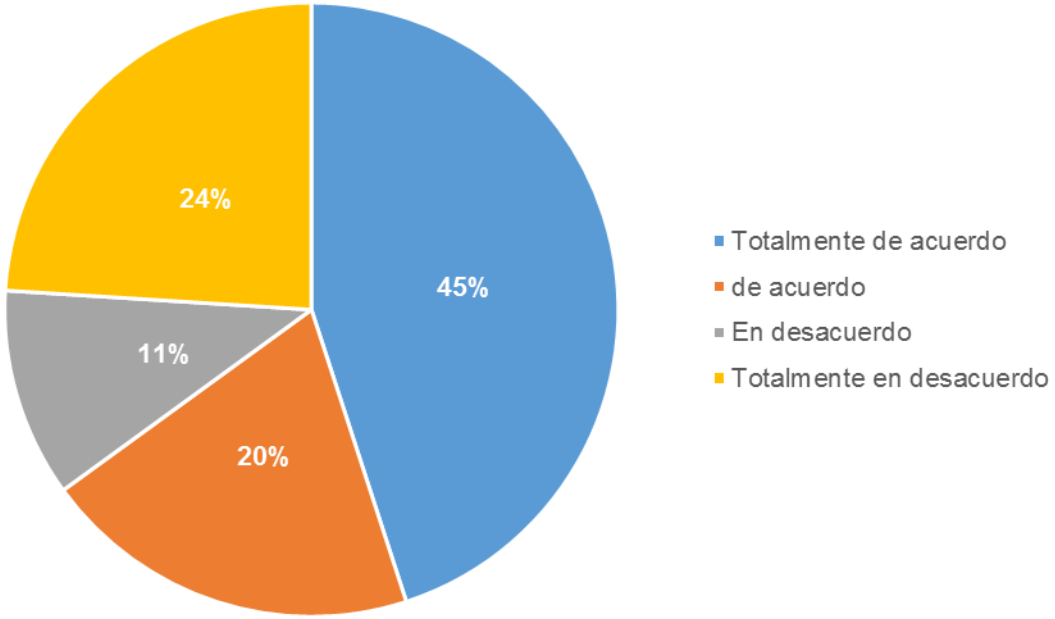


Figura 7. En esta figura se aprecia que el 45% y el 20 % de empleados se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con las características físicas del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones. Por otro lado, el 11% y el 24% expresan que se encuentran en desacuerdo y en total desacuerdo con estas condiciones.

Percepción de variables por nivel de cargo

Con el fin de obtener una mirada desde la favorabilidad y des favorabilidad, se realiza un análisis que involucra cada una de las variables con la percepción compartida de los niveles de cargo descritos al iniciar este informe. En este sentido, la clasificación se realiza a partir de la agrupación del porcentaje que refiere estar totalmente de acuerdo y el porcentaje de la opción que expresa estar de acuerdo, el cual permitirá representar la favorabilidad, asimismo, la unión de las opciones en desacuerdo y totalmente en desacuerdo constituirán la des favorabilidad. El análisis realizado arrojo lo siguiente:

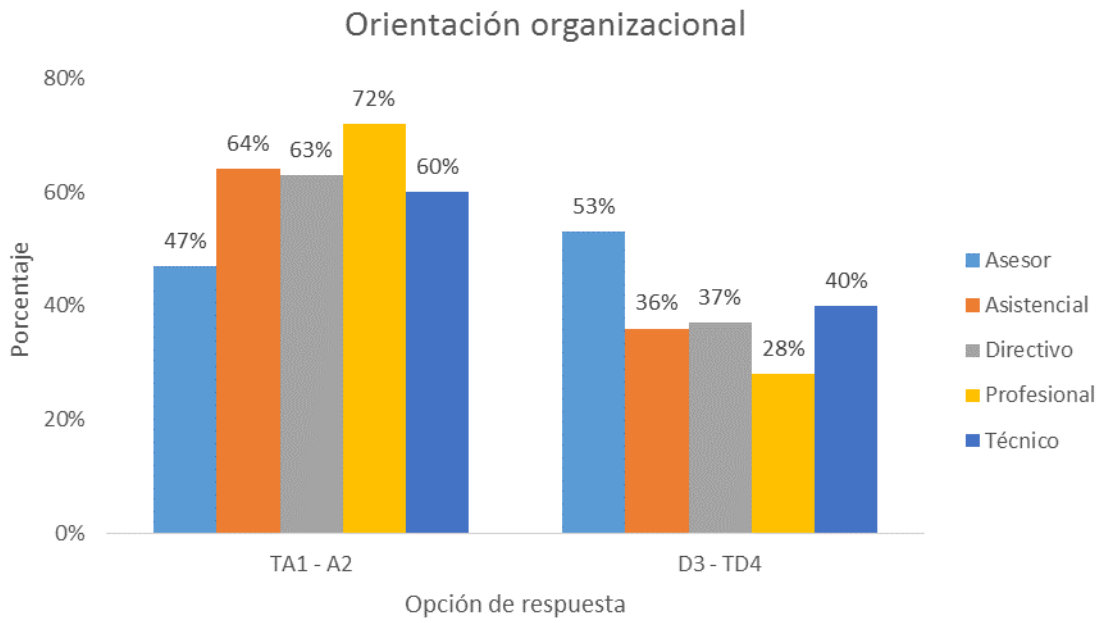


Figura 8. La percepción de favorabilidad para la variable orientación organizacional en el nivel asesor esta representado por el 47%, para el cargo asistencial el 64%, los directivos con el 63%, el nivel profesional con un 72% y el nivel técnico con un 60%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 53%, Asistenciales 36%, Directivos 37%, profesionales 28% y técnicos 40%.

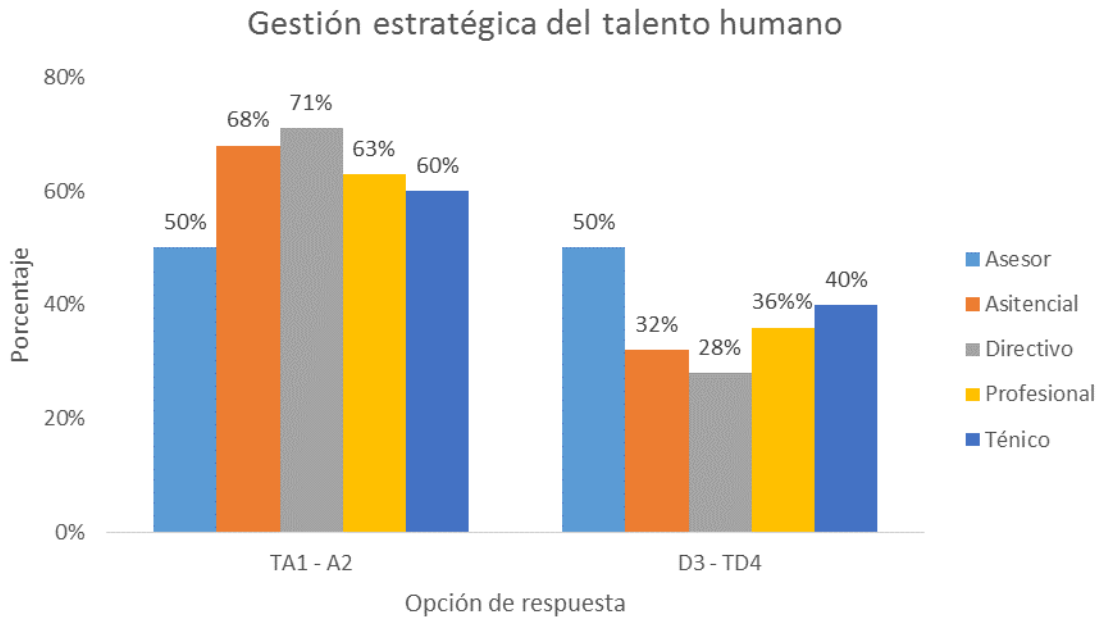


Figura 9. La percepción de favorabilidad para la variable gestión estratégica del talento humano en el nivel asesor esta representado por el 50%, para el cargo asistencial el 68%, los directivos con el 71%, el nivel profesional con un 63% y el nivel técnico con un 60%. Por otro lado, la des

favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 50%, Asistenciales 32%, Directivos 28%, profesionales 36% y técnicos 40%.

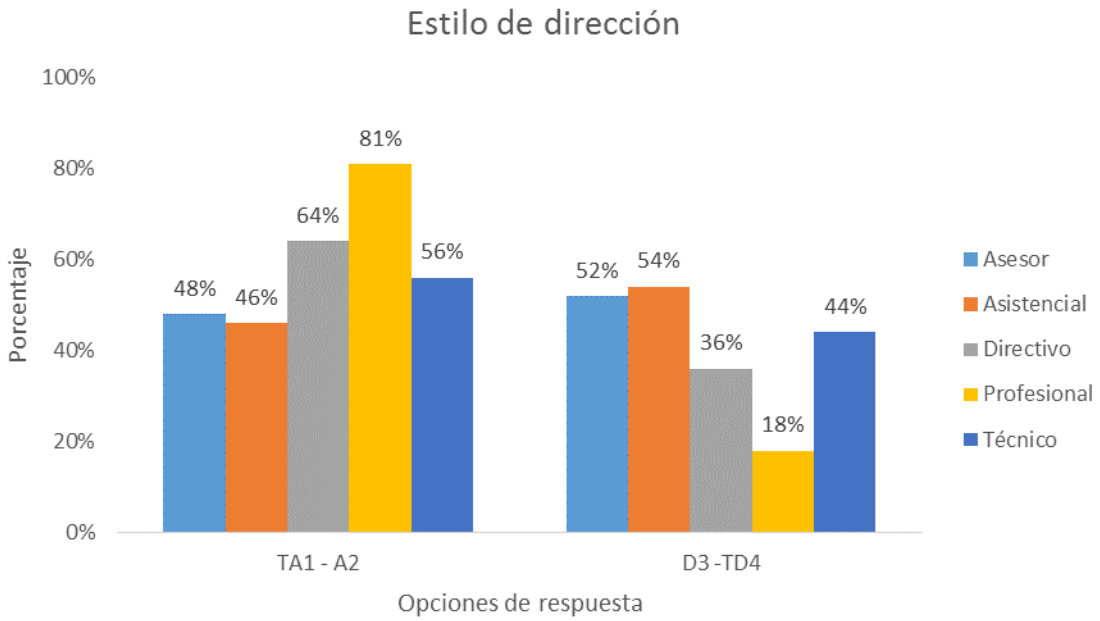


Figura 10. La percepción de favorabilidad para la variable estilo de dirección en el nivel asesor esta representado por el 48%, para el cargo asistencial el 46%, los directivos con el 64%, el nivel profesional con un 81% y el nivel técnico con un 56%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 52%, Asistenciales 54%, Directivos 36%, profesionales 18% y técnicos 44%.

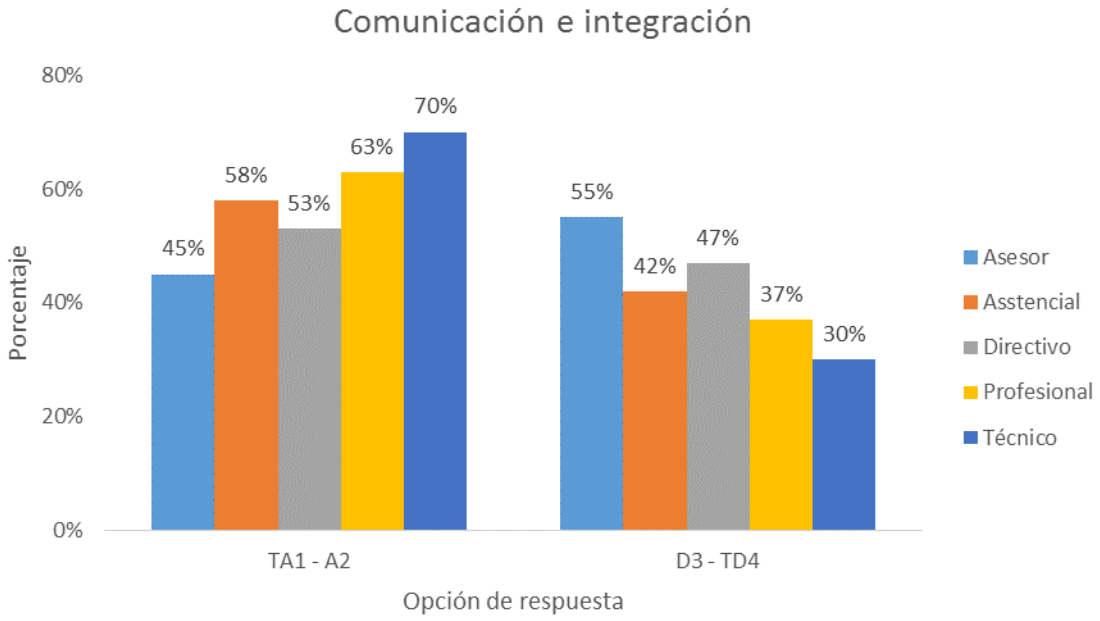


Figura 11. La percepción de favorabilidad para la variable Comunicación e integración en el nivel asesor esta representado por el 45%, para el cargo asistencial el 58%, los directivos con el 53%, el nivel profesional con un 63% y el nivel técnico con un 70%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 55%, Asistenciales 42%, Directivos 47%, profesionales 37% y técnicos 30%.

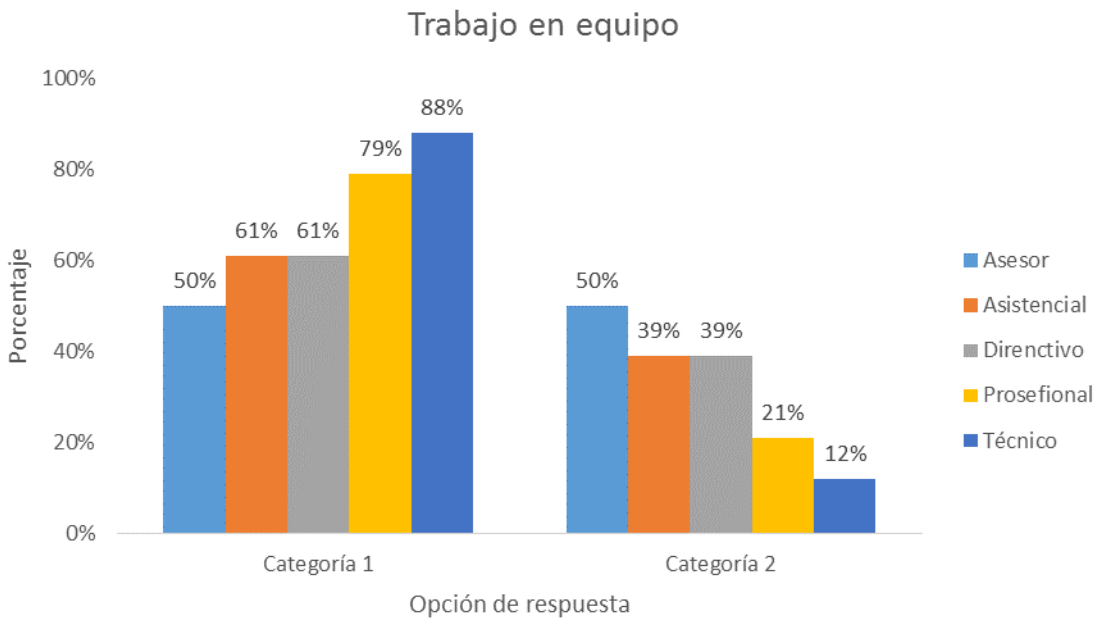


Figura 12. La percepción de favorabilidad para la variable Trabajo en equipo en el nivel asesor esta representado por el 50%, para el cargo asistencial el 61%, los directivos con el 61%, el nivel profesional con un 79% y el nivel técnico con un 88%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 50%, Asistenciales 39%, Directivos 39%, profesionales 21% y técnicos 12%.

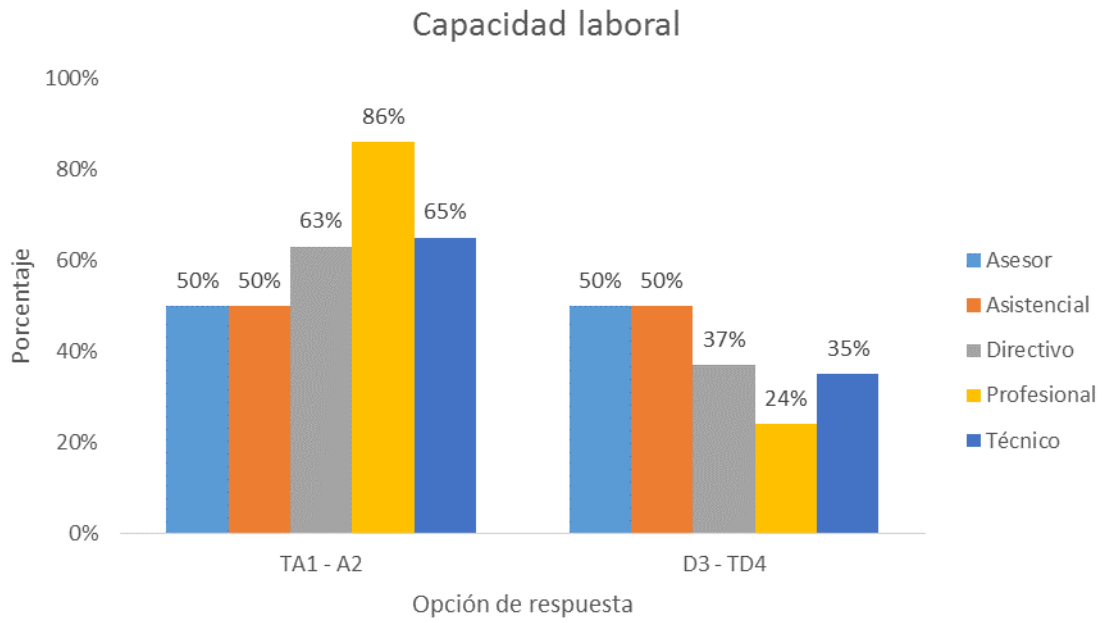


Figura 13. La percepción de favorabilidad para la variable capacidad laboral en el nivel asesor esta representado por el 50%, para el cargo asistencial el 50%, los directivos con el 63%, el nivel profesional con un 86% y el nivel técnico con un 65%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 50%, Asistenciales 50%, Directivos 37%, profesionales 24% y técnicos 35%.

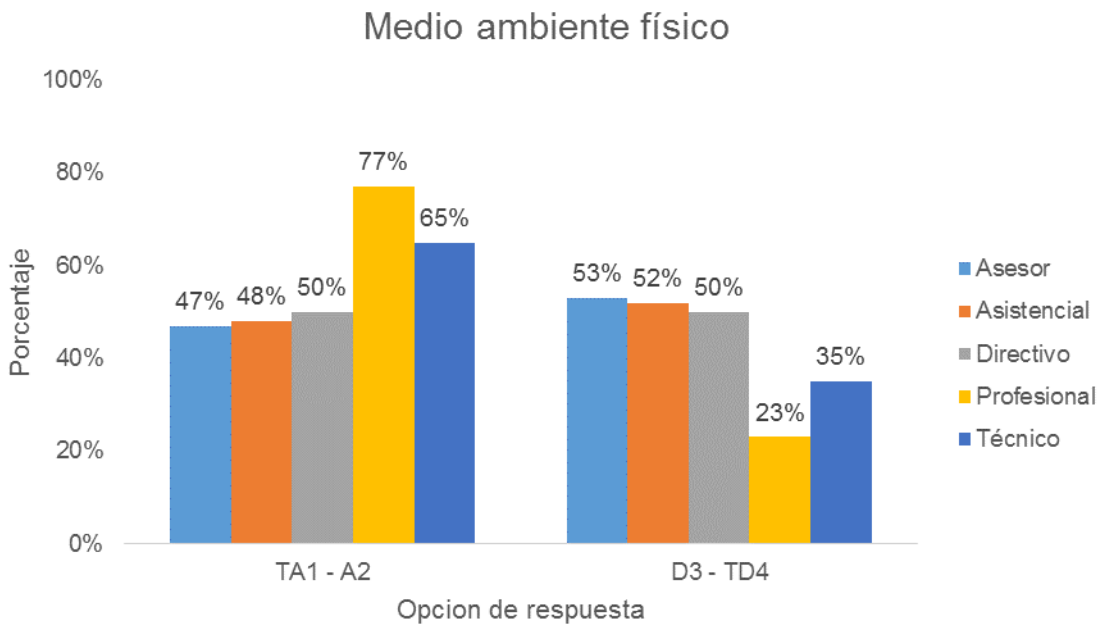


Figura 14. La percepción de favorabilidad para la variable medio ambiente físico en el nivel asesor está representado por el 47%, para el cargo asistencial el 48%, los directivos con el 50%, el nivel profesional con un 77% y el nivel técnico con un 65%. Por otro lado, la des favorabilidad en los

niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 53%, Asistenciales 52%, Directivos 50%, profesionales 23% y técnicos 35%.

A partir de la información obtenida, se realizó un análisis de la percepción de favorabilidad que tienen los empleados en cada uno de los aspectos que componen el clima laboral en la entidad, es decir, las 7 categorías creadas para explicar el fenómeno a saber: Orientación organizacional, Gestión estratégica del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración Trabajo en equipo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico. Esto se logró, a partir de la interpretación de los resultados obtenidos de manera individual y a su vez de manera grupal y adicionalmente a partir de la suma de los resultados obtenidos en las cuatro opciones de respuesta establecidos en el instrumento.

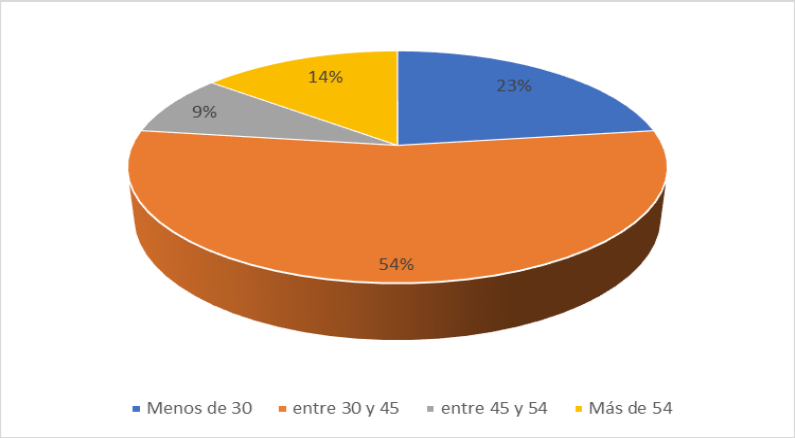
DIAGNÓSTICO A PARTIR DE LAS NECESIDADES DE LOS FUNCIONARIOS

Para tener información sobre las necesidades de los servidores de la entidad se aplicó una encuesta que tuvo las siguientes preguntas:

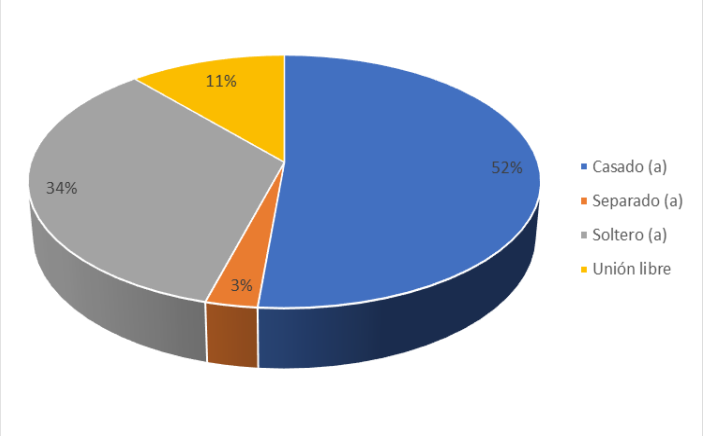
NOMBRE COMPLETO
EDAD
ESTADO CIVIL
NÚMERO DE PERSONAS QUE INTEGRAN SU GRUPO FAMILIAR, INCLUYÉNDOSE USTED:
NÚMERO DE HIJOS
EDADES - HIJO 1
EDADES - HIJO 2
EDADES - HIJO 3
SUBDIRECCIÓN A LA QUE PERTENECE
ÁREA A LA QUE PERTENECE
NIVEL DE CARGO
¿CUÁLES DE ESTAS ACTIVIDADES DE OCIO, SON DE SU PREFERENCIA?
DE ACUERDO CON LA PREGUNTA ANTERIOR, MENCIONE QUE ACTIVIDADES DESARROLLA ACTUALMENTE.
¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARAN EN EL INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL?
DEPORTES
RECREATIVOS/VACACIONALES
ARTÍSTICAS/CULTURALES
PREPARACIÓN PREPENSIONADOS
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD
PARTICIPACIÓN
DE ACUERDO CON LA PREGUNTA ANTERIOR MENCIONE QUE MANUALIDADES ARTÍSTICAS LE GUSTARÍA REALIZAR.
PARTICIPACIÓN2
¿QUÉ OTRAS SUGERENCIAS TIENE EN MATERIA DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN?

Se obtuvo respuesta de la totalidad de los servidores públicos de la entidad, a continuación, se presentan los resultados:

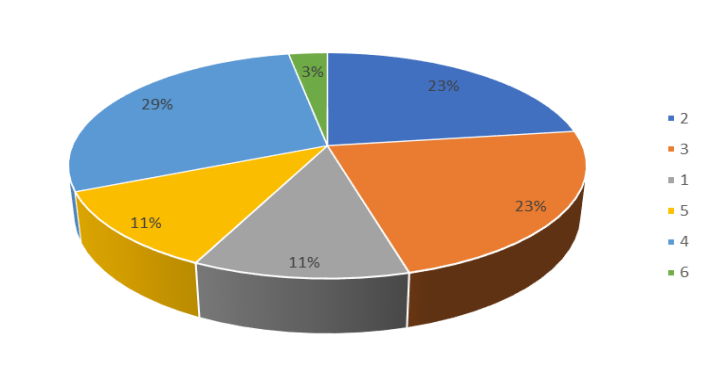
Edad:



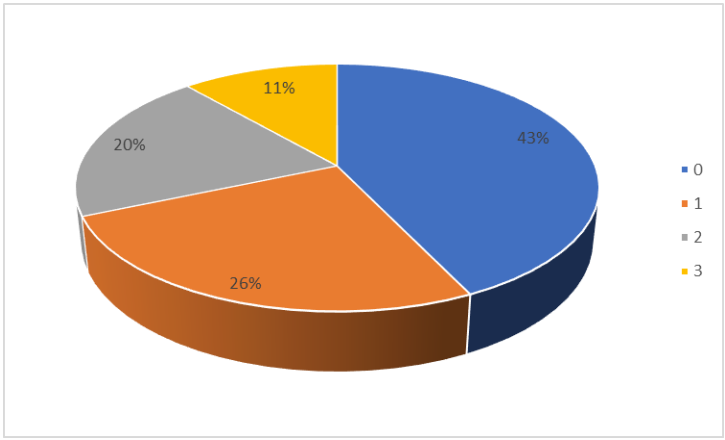
Estado Civil:



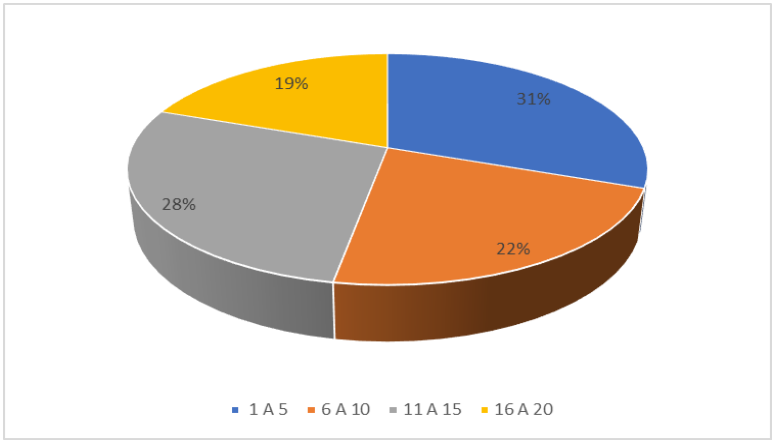
Número de personas que integran su grupo familiar, incluyéndose usted:



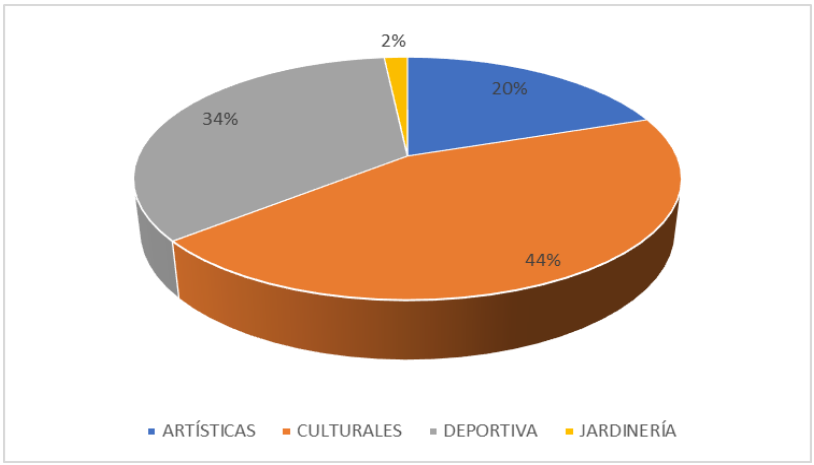
Número de Hijos:



EDAD HIJOS

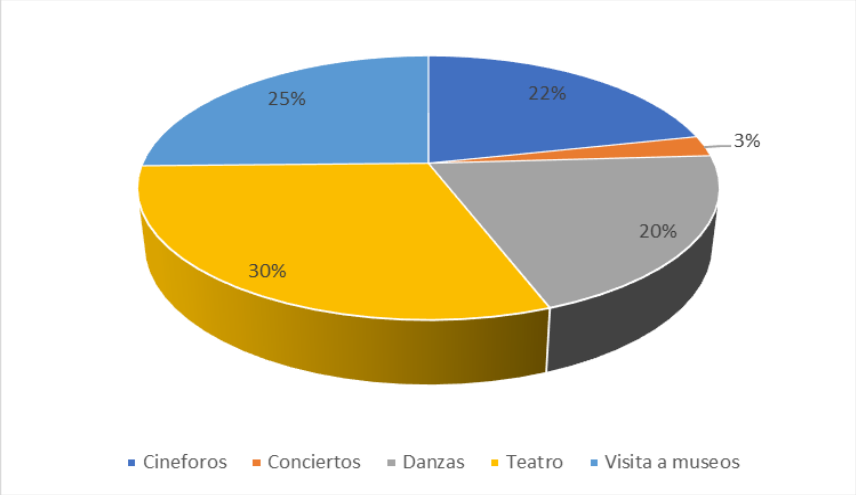


¿Cuáles de estas actividades de ocio, son de su preferencia?

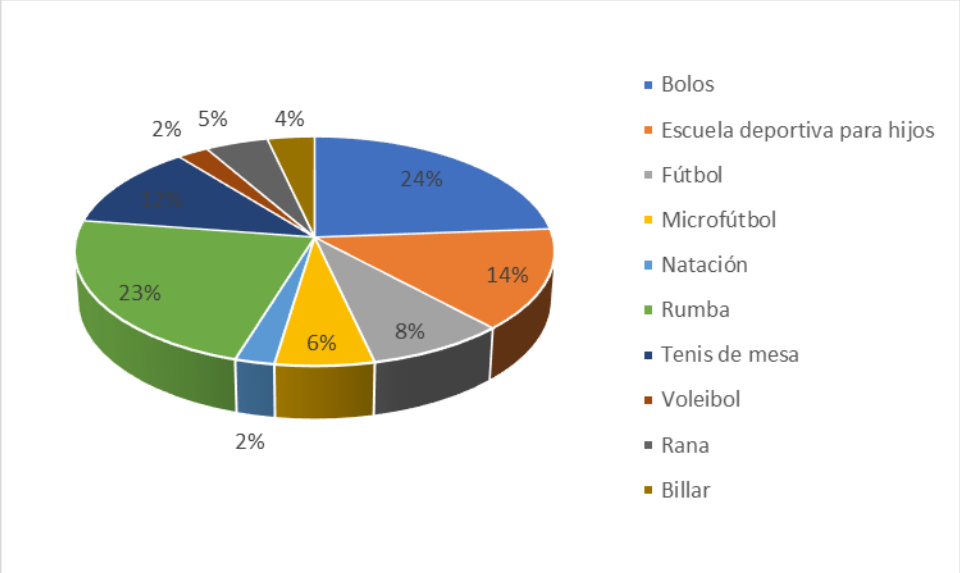


De acuerdo con la pregunta anterior, mencione que actividades desarrolla actualmente.

¿Qué tipo de actividades de bienestar le gustaría que se realizaran en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal?



DEPORTES



RECREATIVOS/VACACIONALES
ARTÍSTICAS/CULTURALES
PREPARACIÓN PREPENSIONADOS
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA ENTIDAD

Con base en el diagnóstico de clima laboral, se procedió a establecer estrategias de intervención para la mejora del clima laboral en el IDPYBA:

Con relación a **la orientación organizacional**, esta variable hace referencia a la planeación estratégica de la entidad, visión, misión, objetivos. De acuerdo con esto, permite identificar el nivel de claridad que los empleados tienen de esta y la alineación de objetivos del puesto de trabajo con los de la Institución. La estrategia propuesta es la de crear un programa de entrenamiento en el puesto de trabajo que incluya a la inducción y reinducción de los funcionarios para fortalecer el reconocimiento de la misión, la visión y los objetivos de la entidad, permitiendo generar en los empleados sentido de pertenencia y la posibilidad de vincular sus objetivos con los de la entidad, de manera que se cumpla con la razón de ser de esta. Adicional a esto, se propone realizar un seguimiento a las condiciones en las que está laborando cada funcionario para asegurar que cada uno de los vinculados tenga acceso y cuenten con todos los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima.

Con relación a **la gestión estratégica del talento humano**, esta variable demuestra la alineación existente entre el cargo, las funciones asignadas al empleado y las habilidades que poseen para desempeñarlas, además permite identificar aspectos relacionados con capacitación y bienestar favoreciendo el crecimiento personal y profesional del empleado. Se propone que desde el área de talento humano de la entidad, se aborden y fortalezcan aspectos relacionados con capacitaciones a la medida de cada empleado que le permitan fortalecer su saber, hacer y conocer para la realización del trabajo, del mismo modo, se debe realizar un diagnóstico personalizado de preferencias de actividades de bienestar relacionadas con cultura, recreación, deporte y preferencias familiares y a partir de esa información desarrollar un plan de bienestar que permita incentivar la participación en actividades de bienestar y generar espacios de reconocimiento dentro de las áreas que favorezcan y motiven a los empleados.

En cuanto a la variable **estilo de dirección**, hace referencia a aquellas habilidades gerenciales, que poseen los cargos elegidos para liderar equipos de trabajo y direccionarlos para el logro de objetivos. Si bien la percepción de los empleados en a este tema es positiva, se deben trabajar la distribución de cargas laborales dentro de los equipos de trabajo, el manejo de la retroalimentación, ya sea positiva o negativa, en cualquiera de los ejercicios desempeñados y la potencialización de la autonomía al desarrollar las tareas asignadas.

Respecto a **la comunicación e integración**, hace referencia a los métodos de comunicación existentes dentro de las áreas de trabajo, las relaciones interpersonales y el tipo de información manejada dentro de estos, adicionalmente comprende aspectos como la retroalimentación, la calidad y la pertinencia de los temas abordados en el entorno laboral. Se propone que desde el área de comunicaciones se aborde el tema del manejo de aquella información no oficial y establecer un plan de acción en donde se reconozcan las debilidades y se fortalezca la forma como se está compartiendo la información en las áreas y hacia afuera de estas teniendo en cuenta los elementos presentes en la comunicación asertiva.

Por otro lado, en la variable **trabajo en equipo**, que se refiere a la capacidad que tienen los grupos de trabajo para desarrollar sus funciones y tareas asignadas de forma autónoma, teniendo en cuenta la participación de todos los integrantes y valorando sus aportes para la consecución de los objetivos establecidos. Se propone

que se consoliden métodos y procedimientos y se comuniquen desde el área de planeación hacia las otras áreas de la entidad que le permitan a los equipos de trabajo conocer cuáles son los pasos a seguir para reaccionar frente a las dificultades que puedan presentarse, de igual manera, se propone que los líderes de cada área revisen las habilidades del recurso humano con el que cuentan que les permita reconocer aquellas potencialidades de su grupo, para resolver demandas cotidianas que requieren diferentes experticias y que no hayan sido identificadas. Por otra parte, se propone que desde el área de talento humano de la entidad se fortalezca el trabajo en equipo desde la capacitación y con actividades de bienestar trabajadas por especialistas en este tema.

En lo concerniente con la **capacidad profesional,** la cual se refiere al conjunto habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas que se posee el funcionario para el desarrollo de funciones y tareas asignadas en el puesto de trabajo, que favorecen el buen desempeño y contribuyen al crecimiento personal y profesional, se tiene claro que desde el momento que se trabaje en la propuesta de fortalecimiento institucional en capacitación, bienestar y comunicaciones, descrita anteriormente, podrán abordarse aspectos de aumento de conocimientos y habilidades así como la motivación, reconocimiento, fortalecimiento de la identidad con la institución, que afectarán de manera positiva la capacidad profesional de los empleados.

El medio ambiente físico que representa las condiciones físicas como las instalaciones, niveles de ruido, ventilación, iluminación con la que cuentan los empleados para desempeñar sus funciones de forma adecuada en la cotidianidad, resulta ser un espacio que juega un rol importante en el desarrollo de tareas, por lo que establecer, a partir del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SST), los métodos de organización, optimización de espacios, manejo del ruido, y la determinación de revisiones continuas con el propósito de generar espacios seguros, mejorará la forma como los empleados realizan sus funciones, lo que incrementará la percepción favorable que tienen los funcionarios de su labor en la entidad.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES 2021

Como ya se describió anteriormente, las actividades se enmarcarán dentro de los 5 ejes que tiene que ver con las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente, A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

La intervención se hará a través de los siguientes programas, los cuales se harán de manera virtual o presencial dependiendo del desarrollo de la pandemia:

-PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD: Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la

calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán actividades de autocuidado y feria de servicios informativos complementarios en salud.

-PROMOCIÓN DE VIVIENDA: El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA y la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR.

-ACTIVIDADES DEPORTIVAS: El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizará actividad de Acondicionamiento físico como Yoga, aeróbicos o rumba.

-ACTIVIDADES RECREATIVAS: La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración de día del Instituto, jornada de integración día de la familia y media tarde de juego durante la semana de receso, celebración navidad y cierre de gestión.

-ACTIVIDADES CULTURALES: Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizará la celebración del día dedicado a la cultura y concurso de talentos**.**

-FORMACIÓN EN ARTES: Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en Talleres en formación artística para adornos navideños.

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, 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 del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal serán los siguientes:

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.

En el evento de que una servidora o servidor público seleccionado en nivel de excelencia, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión de este.

Teniendo en cuenta que, dentro de la planta de personal del Instituto, **no se tienen servidores públicos de carrera administrativa**, ya que los cargos provistos están bajo la figura de provisionalidad, para otorgar los incentivos no pecuniarios, se tendrán en cuenta solo los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de acuerdo con cada uno de los niveles jerárquicos del Instituto y de conformidad con la normatividad legal vigente.

Para los incentivos para los equipos de trabajo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los artículos del Decreto 1083 de 2015, que se relacionan a continuación:

*"**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".

De igual manera a lo descrito para los incentivos de los servidores públicos y al no tener equipos de trabajo inscritos con proyectos concluidos no se establecerán incentivos para equipos de trabajo para la vigencia 2020.

Para seleccionar los mejores servidores públicos del Instituto, se tendrá en cuenta solo a los servidores de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos, ya que en momento **no se tienen servidores públicos de carrera administrativa**, y se procederá de la siguiente manera:

1. Se seleccionará el servidor público de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, cuyo desempeño laboral se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión previsto (cumplimiento acuerdos de gestión) y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación, se escogerá a la persona que obtuvo la mejor calificación.

2. Se seleccionará el servidor público de libre nombramiento y remoción diferente de Gerencia Pública, cuyo desempeño laboral se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión previsto y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación, se escogerá a la persona que obtuvo la mejor calificación.

Evaluación del Desempeño:

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

EMPATE

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 funcionario 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 5 puntos adicionales, este documento será avalado por el director de la entidad y un asesor del despacho.

El funcionario que reporte la mayor cantidad de horas en capacitaciones virtuales certificadas por el DASCD y o entidades autorizadas para expedir certificaciones el término “certificó y aprobó” recibirá 5 puntos adicionales y los demás funcionarios serán calificados de manera proporcional y descendente teniendo en cuenta como el 100% la mayor cantidad de capacitaciones soportadas en el primer puesto.

Si continúa el empate, el Comité de Capacitación y Estímulos podrá determinar otros criterios de desempate.” Decreto 1083 de 2015, Titulo 10. 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.

INCENTIVOS A RECONOCER

Los incentivos que se reconocen para los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal serán de tipo no pecuniarios, y en ningún caso modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos del Instituto.

Los incentivos no pecuniarios que se reconocerán son:

- Becas estudio para programas de educación formal.
- Comisiones de estudio. Previa autorización si es al exterior de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y si es al interior del país del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.
- Patrocinio para la formulación y ejecución y mantenimiento o seguimiento de proyectos de investigación.
- Encargos
- Programas de Turismo social.
- Plan de salud complementario. Deben ser mínimo 6. Art. 34 Ley 1567.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.52 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Los incentivos considerados en el presente plan serán de libre escogencia por parte de los servidores y no tendrá carácter excluyente, es decir, dos o más servidores podrán escoger un mismo incentivo, y en todo caso, se ajustarán a lo previsto en el plan.

Es responsabilidad del servidor público que se hace merecedor del incentivo, realizar los trámites necesarios, de acuerdo con el incentivo no pecuniario a reconocer y que fue escogido por el servidor público, luego de esto el Instituto reembolsara, el valor correspondiente a lo presupuestado, los costos adicionales serán asumidos por el servidor.

EVALUACIÓN PROGRAMA DE INCENTIVOS

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

SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran.

-Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

-Tiempo Flexible por Paternidad: podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

-Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.

- Jornadas Laborales Comprimidas: tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, día de los niños, día de las velitas, entre otras.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

Cajas de Compensación Familiar

Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.

Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS E INVITACIÓN A LOS COLABORADORES

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.

PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con todo lo anterior, con las condiciones actuales generadas por la declaratoria de emergencia causada por el nuevo coronavirus COVID-19 y con el tiempo que queda para la implementación de este plan se propone el siguiente plan de acción:

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				
ITE	**ACTIVIDAD**	**DESCRIPCIÓN**	**MES**	**PARTICIPANTES**
FAMILIA Y CALIDAD DE VIDA	Actividades de integración del Instituto Distrital de Protección Y Bienestar Animal	• Concurso de talentos Jurados expertos Profesores videos promocionales, proyección virtual de cada categoría y sus competidores entre otras actividades de recreación y diversión. • Concurso (Bingo, Lotería, Quién quiere ser millonario)	Febrero	Todo el IDPYBA
	Cierre de Gestión y Rendición de cuentas	• Apertura novena Obra de teatro • Actividad lúdico cultural sobre valores e integridad en el	Diciembre	Todo el IDPYBA

		Instituto		
	Cumpleaños	• Cup cake caja metálica • Reconocimiento	Enero a diciembre	Servidores Públicos
	Bienestar físico, social y emocional	• Taller plataforma virtual Compensar • Facilitador	Enero y agosto	Servidores Públicos y Familia
	Vacaciones recreativas: Niños: origami - Zumba kids Jóvenes: fotografía	Contenido del taller o curso	Enero y diciembre	Servidores Públicos y Familia
	Entrega de bono navideño-niños de 0 a 12 años	Un bono navideño redimible juguetería y/o ropa infantil	Enero Y diciembre	Niñas y Niñas Servidores IDPYBA
	Manualidades en familia	Aula virtual en vivo de: Decoración de hogar con material reciclable	Marzo y octubre	Servidores Públicos y Familia
	Rumba	Ritmos musicales afrolatinos para estimular el trabajo cardiovascular, integrando de manera armónica el ritmo, la coordinación y el esquema corporal.	Enero a marzo y julio y septiembre	Todo el IDPYBA
	Cardio kick boxing	Combina capacidades de fuerza, resistencia y coordinación con la imitación de movimientos basados en el boxeo y diversas artes marciales. (Plataforma para 40 participantes)	febrero y marzo	Todo el IDPYBA
	Entrenamiento funcional	Variedad de rutinas que combinan las capacidades físicas de flexibilidad (resistencia, movilidad) con las capacidades coordinativas (equilibrio, coordinación, agilidad) con movimientos dinámicos, posturas y elementos de acoplamiento de gran exigencia para el cuerpo y la mente.	febrero	Todo el IDPYBA
	Torneos virtuales (Parchis, Póker, Ajedrez, Dominó)	• Acceso gratuito • Descarga por aplicación y/ on line • Adm deportivo • Atención personalizada a todos los participantes • Transmisión Online del encuentro de la fecha - 3 Transmisiones por torneo - Twitch - Sin narración solo comentarios - Pista de Audio	Marzo y julio	Todo el IDPYBA

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Equilibrio personal y familiar	De acuerdo con plan nacional	febrero	Todo el IDPYBA
	Nuevos hábitos de salud	De acuerdo con plan nacional	Abril y julio	Todo el IDPYBA
	Manejo del duelo	De acuerdo con plan nacional	Marzo	Todo el IDPYBA
	Aroma terapia aplicada al descanso	Aula virtual en vivo Duración: 2 horas Kit para 35 participantes esencias y material para el desarrollo de la actividad.	Febrero a abril	Todo el IDPYBA
	Yoga-meditación	Compensar describe, en catálogo no está descripción	Febrero a abril y septiembre	Todo el IDPYBA

Finalmente teniendo en cuanta la oferta publicada por el DASCD se incluyen las siguientes actividades a tener en cuenta como apoyo en temas de Bienestar transversal y con base en 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.

PRODUCTO PPGITH	SUB-PRODUCTO	ACCIÓN	FECHA
	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 miércoles se realizará un en vivo con invitados especiales donde se tratarán temas de interés para los seguidores.	Enero a Diciembre
Programa de Apoyo Emocional Distrital		Esta útil herramienta se encuentra en la cuenta de Instagram: @felicidadenreed	
	Centro de Apoyo Emocional Medición	En esta estrategia encuentran las siguientes líneas de acción: -Las herramientas “Primeros auxilios psicológicos” y “Resolución de problemas cotidianos”, a través de talleres virtuales de máximo 15 participantes con una duración de 2 horas. -La línea de escucha emocional, donde	Enero a diciembre
		Se conformarán las **brigadas**	Abril a diciembre

	Brigadas Emocionales	**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.	
		Se realizará una campaña distrital para resaltar el valor de la familia en sinergia con la Secretaría Distrital de Integración Social.	15 de mayo
	Día de la Familia		
		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.	14 al 18 de septiembre
	II Semana de la Felicidad		
PRODUCTO PPGITH	**SUB-PRODUCTO**	**ACCIÓN**	**FECHA**
	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:	
Programa de Escuela de Talentos		-Realización de un concurso de pintura. -Realización de una Galería de Arte Virtual. -Aplicación de una metodología para identificar los talentos al interior de cada entidad y organismo distrital.	Mayo a Octubre

	Escuela de talentos	Se ofertarán diferentes cursos de formación artística y cultural – creación literaria, audiovisual, artes electrónicas, artes escénicas y música – para los/as servidores/as y contratistas.	Mayo a Noviembre
		Este producto se trabaja junto con IDARTES y su escuela CREA.	
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 temas relacionados con las vivencias de las mujeres.	08 al 12 de marzo
	Conmemoración a labor de las secretarias y secretarios del Distrito	Para conmemorar la labor de las secretarias y secretarios del Distrito, se entregará un obsequio y un mensaje de agradecimiento.	Abril
	Conmemoración a la labor de los conductores	Para conmemorar la labor de los conductores y conductoras del Distrito se entregará un obsequio y un mensaje de agradecimiento.	Julio
	Gala de Reconocimiento Distrital	Se realizará la VI Gala de Reconocimiento Distrital, el día 01 de octubre de 2021.	Julio a Octubre
		Se establecerán diferentes categorías en las cuales las entidades y organismos distritales podrán participar activamente, para ello deben tener en cuenta lo siguiente:	

		-Las áreas de talento humano deben reportar al DASCD los/as servidores/as que hayan sido elegidos/as como el/la mejor funcionario/a de la entidad, a más tardar en el mes de julio de 2021. -Deben estar atentos cuando se inicie la formación de innovación realizada desde el DASCD (Ver oferta de capacitación 2021) 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.	
PRODUCTO PPGITH	**SUB-PRODUCTO**	**ACCIÓN**	**FECHA**
	 Directiva con los lineamientos para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros	Se emitirá una directiva con los lineamientos para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros al interior de cada entidad y organismo distrital.	Enero

Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros	Jornadas de sensibilización	Se realizarán 12 jornadas de sensibilización en temas de cultura del cuidado, derechos humanos y	Febrero a mayo
	Seminario de Profundización	Se realizará el seminario de profundización, el cual consta de 4 sesiones, cada una de 2 horas. Está dirigido a Equipos directivos, Comisiones de Personal, Comités de Convivencia Laboral y los participantes de las jornadas de sensibilización. Tiene como objetivo conformar grupos dinamizadores para crear ambientes laborales diversos, amorosos y seguros al interior de cada entidad y organismo distrital.	Febrero a agosto
	Creación del Banco Buenas de Prácticas	Se construirá un Banco Distrital de Buenas Prácticas, que sistematizará aquellas experiencias positivas e ideas creativas implementadas al interior de las entidades y organismos distritales en materia de Gestión del Talento Humano. Este reposará en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional PAO.	Junio a noviembre

PRODUCTO PPGITH	DESCRIPCIÓN		FECHA
Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital	Este programa está dirigido a ofrecer actividades, beneficios y descuentos para los/as servidores/as, contratistas y sus familias. Actualmente hacen parte de esta oferta distrital: 24 entidades distritales y empresas privadas, representadas en: 5 convenios interadministrativos, 11 alianzas y 8 acuerdos de voluntades.		Enero a diciembre
	Ver numeral 4.1 con la oferta de este programa.		
Programa de Fondos Educativos	Fondo Educativo en Administración 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 empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnicoy asistencial.	Convocatoria 2021-2 Fondo FRADEC Mayo - julio Convocatoria 2021-2 Fondo FEDHE Julio - agosto
	Fondo Educativo l Empleados – FEDHE		

OTROS PROGRAMAS Y ACCIONES A OFERTAR:

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. Se realizarán dos ciclos al año, el primer ciclo inicia en febrero de 2021 y el segundo ciclo en julio de 2021.
Cálculo del costo del salario emocional para servidores del Distrito	Se aplicará la metodología planteada desde el DASCD para la cuantificación y determinación de la inversión distrital en salario emocional; posteriormente se realizará la divulgación de los resultados obtenidos.
Feria de la gratitud y la fraternidad	Promover los valores de hermandad, afecto y amistad, vinculando a los colaboradores 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 2021.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2021 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo.

Tabla de indicadores

Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del plan en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del plan en el período *100	Mensual
Impacto Plan de Bienestar	Promedio de porcentaje de eficiencia y porcentaje de eficacia	Mensual
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas	Mensual