ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
BOGOTÁ

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA

Vigencia 2023

- **CONTROL DE CAMBIOS**

No. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
2	31 de enero de 2023	1.0	Adopción

- **AUTORIZACIONES**

ELABORÓ:	REVISÓ	APROBÓ
ÁREA TÉCNICA	**OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN**	**LIDER DEL PROCESO**
Nombre: Diana Marcela Gómez Anzola Natalia Gómez Huertas Paola Zúñiga Enrique	**Nombre:** Sara Sofía Lancheros Ramírez	**Nombre:** Gotardo Antonio Yáñez Álvarez
Firma:	**Firma:**	**Firma:**

Cargo: Profesional Especializado Subdirección de Gestión Corporativa - Talento humano Profesional contratista Subdirección de Gestión Corporativa - Talento humano	**Cargo:** Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación.	**Cargo:** Subdirector Gestión Corporativa

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 9
2. OBJETIVOS 10
2.1. OBJETIVO GENERAL 10
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10
3. ALCANCE 11
4. MARCO NORMATIVO 12
5. MARCO CONCEPTUAL 16
6. COORESPONSABILIDAD EN LOS DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA – TALENTO HUMANO Y LAS Y LOS SERVIDORES DEL IDPYBA 17
7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR 18
1. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023: 18
***2.* RESULTADO DE LAS ENCUESTAS DE MEDICIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO 21**
2.1. ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN VIGENCIA 2022 21
Datos personales y familiares 22
Estado civil 22
Sexo-Orientación sexual 23
Tenencia de hijos 23
Personas con Discapacidad 24
Tipo de Discapacidad 25
Sala Amiga De La Familia Lactante 26
Se encuentra en Estado de Gestación 26
Persona gestante 27
Edad de su hijo(a) lactante 27

Nivel de escolaridad 28
Edad 29
Estrato 29
Eventos a incluir en el Programa de Bienestar Social e Incentivos ... 30
2.2. ENCUESTA "FANTÁSTICO"LIDERADA POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL 31
Actividades deportivas y recreacionales (actividad física, familia y amigos) 31
Promoción de manejo del tiempo libre (organización del tiempo) 32
Hábitos de vida saludable 32
Entorno laboral saludable (nutrición) 34
Salud mental (drogas, introspección, tipo de personalidad, sueño y estrés. 36
Bienestar en el trabajo 38
2.3. RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 39
Evaluación de Factores de Riesgo Intralaboral 39
Evaluación de Factores de Riesgo Extralaboral 40
3. PROGRAMA SERVIMOS 40
4. ALIANZAS - FRADEC Y FEDHE 42
5. PLAN DE RETIRO 42
6. PLAN DE INCENTIVOS 42
6.1. TIPOS DE INCENTIVOS 44
Incentivo Pecuniario 44
Incentivos no pecuniarios 45
Incentivos no pecuniarios a los Gerentes Públicos: 45
Teletrabajo 46
Uso de la Bicicleta 46
Permiso de un (1) día renumerado por cumpleaños 47
Celebración del día de la familia 48
Tarde de juego: 48
Descanso compensado semana santa y navidad 48
Otros reconocimientos 48
6.2. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN 49
Mejor empleado de cada nivel jerárquico 49
Mejor empleado de la Entidad 49
6.3. Acto administrativo de asignación de los incentivos 49

6.4. Divulgación de resultados y entrega del Incentivo 49
7. EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE INCENTIVOS..... 50
8. ENTIDADES DE APOYO 50
9. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN 50
10. COORESPONSABILIDAD COMSIÓN DE PERSONAL 50
11. PLAN DE ACCIÓN..... 50
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 63

INDICÉ DE TABLAS

TABLA 1. NORMATIVIDAD PLANES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 12
TABLA 2. PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO 20
TABLA 3. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE VARIABLE ESTADO CIVIL 22
TABLA 4. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE VARIABLE “ORIENTACIÓN SEXUAL” 23
TABLA 5. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE VARIABLE “TENENCIA DE HIJOS” 24
TABLA 6. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE VARIABLE “TIPO DE DISCAPACIDAD” 25
TABLA 7. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE VARIABLE “ESTADO DE GESTACIÓN” 26
TABLA 8. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE VARIABLE “PERSONA GESTANTE” 27
TABLA 9. EQUIVALENTE PORCENTUAL VARIABLE “EDAD DE SU HIJO(A) LACTANTE” 27
TABLA 10. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE VARIABLE “NIVEL DE ESCOLARIDAD” 28
TABLA 11. EQUIVALENTE PORCENTUAL VARIABLE “EDAD” 29
TABLA 12. EQUIVALENTE PORCENTUAL VARIABLE “ESTRATO” 29
TABLA 13. EQUIVALENTE PORCENTUAL DE “ACTIVIDADES A INCLUIR EN EL PLAN” 30
TABLA 14. ENTIDADES ALIADAS. 41
TABLA 15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 51

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Marco Conceptual *16*
Ilustración 2. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG *17*
Ilustración 3. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral *19*
Ilustración 4. Modelo "Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros" *21*

TABLA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. PLANTA DE PERSONAL 22
GRÁFICO 2. ESTADO CIVIL 22
GRÁFICO 3. SEXO/ORIENTACIÓN SEXUAL 23
GRÁFICO 4. NÚMERO DE HIJOS(AS) 24
GRÁFICO 5. PERSONAS CON DISCAPACIDAD 25
GRÁFICO 6. TIPO DE DISCAPACIDAD 25
GRÁFICO 7. ESTADO DE GESTACIÓN 26
GRÁFICO 8. PERSONA GESTANTE 27
GRÁFICO 9. EDAD DE SU HIJO(A) LACTANTE 28
GRÁFICO 10. NIVEL DE ESCOLARIDAD. 28
GRÁFICO 11. EDAD 29
GRÁFICO 12. ESTRATO 30
GRÁFICO 13. ACTIVIDADES A INCLUIR EN EL PLAN 30
GRÁFICO 14. ¿YO REALIZO ACTIVIDAD FÍSICA? (CAMINAR, SUBIR ESCALERAS, TRABAJO DE LA CASA, HACER EL JARDÍN) 31
GRÁFICO 15. YO HAGO EJERCICIO EN FORMA ACTIVA AL MENOS POR 20 MINUTOS (CORRER, ANDAR EN BICICLETA O CAMINAR) 31
GRÁFICO 16. YO ME RELAJO Y DISFRUTO MI TIEMPO LIBRE 32
GRÁFICO 17. YO FUMO CIGARRILLO. 32
GRÁFICO 18. GENERAL FUMO CIGARRILLOS POR DÍA 33
GRÁFICO 19. MI NÚMERO PROMEDIO DE TRAGOS POR SEMANA ES DE: 33
GRÁFICO 20. BEBO MÁS DE CUATRO TRAGOS EN UNA MISMA OCASIÓN 33
GRÁFICO 21. MANEJO EL AUTO DESPUÉS DE BEBER ALCOHOL. 34
GRÁFICO 22. DUERMO BIEN Y ME SIENTO DESCANSADO 34
GRÁFICO 23. MI ALIMENTACIÓN ES BALANCEADA 35
GRÁFICO 24. A MENUDO CONSUMO MUCHO AZÚCAR O SAL O COMIDA CHATARRA O CON MUCHA GRASA 35
GRÁFICO 25. ESTOY PASADO A MI PESO IDEAL EN: 36
GRÁFICO 26. ¿YO ME SIENTO DEPRIMIDO/A O TRISTE? 36
GRÁFICO 27. ¿YO ME SIENTO TENSO/A O APRETADO/A? 36
GRÁFICO 28. YO ME SIENTO CAPAZ DE MANEJAR EL ESTRÉS O LA TENSIÓN EN MI VIDA 37
GRÁFICO 29. ¿PARECE QUE ANDO ACELERADO/A? 37
GRÁFICO 30. ¿ME SIENTO ENOJADO/A O AGRESIVO/A? 38
GRÁFICO 31. ¿USO DROGAS COMO MARIHUANA COCAÍNA O PASTA BASE? 38
GRÁFICO 32. ¿YO ME SIENTO SATISFECHO/A CON MI TRABAJO O MIS ACTIVIDADES? 39

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA) para la vigencia 2023, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano el cual, se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional.

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

Del mismo modo y conforme a los fundamentos normativos en el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 señala: *"Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.",* el Decreto 1083 de 2015 *"Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública",* la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", ,* el Decreto 492 de 2019 *"Por el cual se expidenlineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones",* la Circular Externa 004 de 2021, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital menciona: *"Plan Distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales".* Asimismo el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023 está basado en los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar de las y los servidores de la Entidad, y lo obtenido en la autoevaluación sobre estilo de vida "FANTÁSTICO", batería de riesgo psicosocial de seguridad y salud en el trabajo y aportes del comité de convivencia laboral, igualmente en la medición del FURAG, los lineamientos de la Alta Dirección, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al Modelo de Felicidad Laboral establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, ubica al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el factor de éxito que les permite la consecución de los objetivos institucionales. Ahora bien, la dimensión del Talento Humano está conformada por la Política Gestión Estratégica y la Política de Integridad.

La Política de Gestión cuando un servidor(a) está satisfecho con las condiciones laborales y siente un equilibrio de vida entre lo laboral y lo personal, lo hace más productivo y ofrece un servicio de mejor calidad a las y los ciudadanos, así mismo, la Ruta del crecimiento consiste en que cada uno de los lideres motive y capacite a los servidores(as), Estratégica, contiene una serie de rutas, en la que se encuentra la Ruta de la Felicidad, la cual ratifica que y a su vez, la entidad tenga como objetivo fortalecer a las y los jefes para que lideren adecuadamente a su talento humano, y que los conlleve a prestar un gran servicio a la comunidad, desarrollando su actividad y cumpliendo así con la Ruta del servicio, ciñéndose a los estándares de calidad que exige su labor. Implementando el desarrollo de planes que impacten en la calidad de vida y desempeño de los servidores(as).

De otra parte, la Política de Integridad busca crear un comportamiento ético y una cultura y valores orientados, garantizando así, el interés general en el servicio público de manera transparente y eficiente. El Plan de Gestión de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), se encuentra articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual será el marco de acción de los servidores(as) del Instituto, quienes actuarán como gestores de integridad, promoviendo y afianzando la cultura de integridad al interior del IDPYBA.

Por consiguiente, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, pensando en la felicidad de los servidores(as) del Instituto donde se exalte su labor, permita generar sentido de pertenencia y motivación con la Entidad, contribuyendo al crecimiento personal y profesional de cada uno(a), lo cual se traduzca en una mayor productividad, promoviendo los niveles de efectividad. Las actividades que se plantean para la vigencia 2023, no solamente involucran a las y los servidores públicos sino también a sus familias, por medio del diseño e implementación de actividades, culturales, de salud, preventivas, deportivas y recreativas, entre otras, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Diseñar, programar e implementar actividades de bienestar que favorezcan la integración, el sentido de pertenencia, el bienestar, el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos en el ámbito laboral, familiar y social, permitiendo contribuir al mejoramiento continuo de la gestión institucional.

2.2. Objetivos específicos

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos y sus familias por medio del cumplimiento de las actividades dispuestas en el Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.
- Fortalecer actividades que promuevan y potencialicen un clima laboral diverso, amoroso y seguro en el IDPYBA.
- Plantear y ejecutar acciones que tengan en cuenta los intereses y necesidades de las y los servidores públicos, enfocadas al bienestar personal y familiar, obteniendo como resultado un alto impacto positivo en las condiciones laborales.
- Promover condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral de las y los servidores públicos del Instituto, cumplan con los objetivos institucionales.
- Reconocer los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de las y los servidores públicos.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en aras de instituir una cultura de servicio que genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Generar espacios de conocimiento, integración y esparcimiento de las y los servidores y sus familias, a través de actividades lúdico- recreativas.

3. ALCANCE

El plan anual de incentivos y bienestar social para la vigencia 2023, está dirigido a todas y todos los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), en temas relacionados con la recreación, la salud, entre otros, con el fin de contribuir al desarrollo integral, mejoramiento en la calidad de vida de cada uno de ellos y ellas, así como el de sus familias, impactando al cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad.

4. MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad Planes de Bienestar Social e Incentivos

TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO DEL DOCUMENTO	CAPÍTULOS O ARTÍCULOS	FECHA EXPEDICIÓN (DD/MM/AAA)
Decreto ley	1567	"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistemade Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programasy Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misióny la visión institucional"	Capítulo II Art. 19 Capítulo III Artículo 20,21,22, 23,25	5/08/1998
Ley	734	Por el cual dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.	Titulo 4	13/02/2002
Ley	909	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Art. 36	23/09/2004

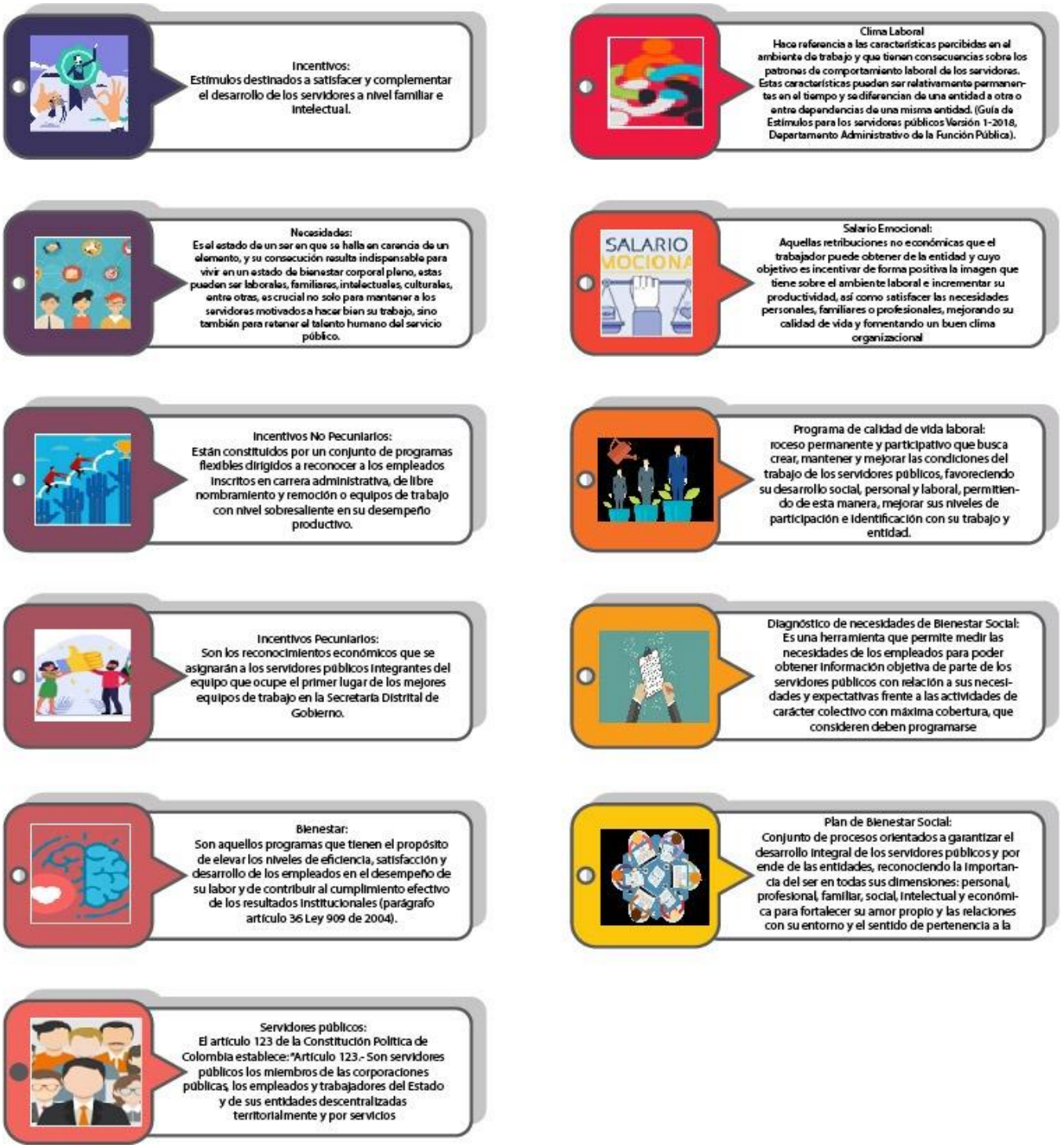
Decreto	884	Reglamenta la Ley 1221 de 2008, estableciendo condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.	Título 1 y 2	30/04/2012
Decreto	1083	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios; en especial, el Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementadosa través de programas de bienestar social.	Título X Art. 2.2.5.5.53 Art. 2.2.5.5.54	26/05/2015
Decreto	1572	Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.	Capítulo IV	05/08/1998
Ley	1811	“Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”	Art.5 y 6	21/10/2016
Ley	1960	“Por la cual se modificanla Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”	Art.1 y 7	27/06/2019
Decreto	492	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	Art. 8 Art. 9 Art. 26	15/08/2019

Circular externa	02	“El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en ejercicio de sus funciones y competencias en torno a orientar y asesorar a las entidades y organismos de Bogotá, D.C. en el diseño y desarrollo de los programas de bienestar social, mejoramiento del clima laboral, planes de capacitación, sistema de incentivos y en general en la gestión de las relaciones laborales”	N/A	21/01/2022
Circular externa	004	Emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: “Plan Distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuaciónde los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.”	N/A	22/01/2021
Circular externa	037	Inicial 2019/ Presentación instrumentos de medición de clima laboral distrital y de ambiente laboral	N/A	18/12/2019
Programa Nacional de Bienestar	N/A	Documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el que se dan los lineamientos para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos.	N/A	2020-2022
Decreto	166	"Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"	N/A	04/05/2010

Decreto	816	"Por medio del cual se liquida el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 y se dictan otras disposiciones, en cumplimiento del Decreto 744 del 6 de diciembre de 2019, expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá, Distrito Capital."	Artículo 20 Parágrafo	26/12/2019
Directiva	001	Lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.	N/A	06/02/2015

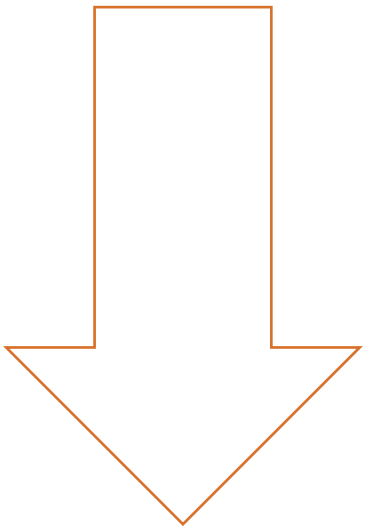
5. MARCO CONCEPTUAL

Ilustración 1. Marco Conceptual



6. COORESPONSABILIDAD EN LOS DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA – TALENTO HUMANO Y LAS Y LOS SERVIDORES DEL IDPYBA.

Ilustración 2. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG



Subdirección de Gestión Corporativa
Talento Humano

Programar, dieñar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos, a partir de las iniciativa y nececesidades de las y los funcionarios.

Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores (as) en el presente Plan.

Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

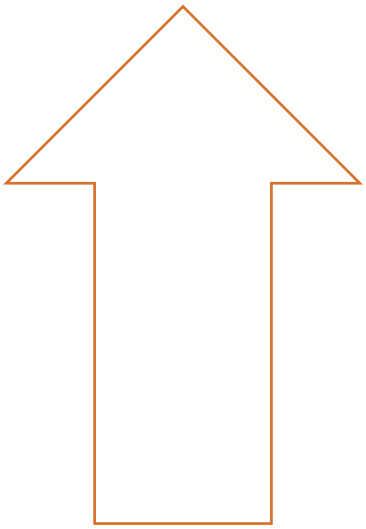
Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores (as) de la entidad.

Servidores (as) públicos (as)

Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por la Subdirección de Gestión Corporativa y el equipo de Talento Humano, en los casos que se requiera sus familias.

Participar en el diligenciamiento de las evaluaciones de los eventos y actividades de Bienestar programados por la Subdirección de Gestión Corporativa equipo de Talento Humano.

Las y los servidores participantes en las diferentes actividades deberán actuar y proceder de manera que se visibilicen los los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), fomentando la aplicabilidad de los mismos, en todo momento.



Así las cosas, la calidad de vida laboral es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del (a) servidor(a), respondiendo a la misionalidad de la entidad constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales

7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan Anual de Plan Anual de Bienestar Social para la vigencia 2023, se basa en el diagnóstico obtenido por las diferentes herramientas propias y externas de la entidad, que fueron aplicadas y resueltas por las y los funcionarios del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), es así que se define el punto de partida para su elaboración y ejecución, para tal fin, la Subdirección de Gestión Corporativa, planteo la encuesta de “caracterización 2022”, la cual fue compartida a los correos institucionales del funcionariado y en la cual se relacionaron temas tales como, datos personales y núcleo familiar, salud, nutrición, cultura, deporte, entre otros.

Por medio de sus resultados se logran establecer acciones, estrategias que incrementen y fomenten los procesos de creatividad, identidad, desarrollo integral, participación y bienestar, favoreciendo a través de la implementación de las mismas el desempeño laboral en la entidad, con resultados en actitudes positivas y objetivas y así, incrementando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Es así, que para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023, se tuvo en cuenta la siguiente programación:

2.) Diagnóstico de la encuesta de Caracterización, por parte de los diferentes equipos de la Subdirección de Gestión Corporativa, actividad que se desarrolló el día 22 de noviembre de 2022.
3.) Socialización de la encuesta, a través de los correos institucionales de los servidores(as), donde se establecieron las fechas para su diligenciamiento, actividad que se desarrolló en las fechas comprendidas entre el 28 de noviembre hasta el 05 de diciembre de 2022.
4.) Análisis de datos se efectuó la interpretación de los resultados, para la toma de decisión acordes a las necesidades y expectativas de las y los funcionarios, tal como se establece en el Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.10.6; se anota que del mismo modo se realizó el análisis de encuestas internas y externas.
5.) Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023:

En consecuencia con el análisis de resultados arrojado en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se identificaron las necesidades de los funcionarios frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo que nuestros funcionarios sienten y piensan acerca del bienestar, el programa de bienestar e incentivos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar animal, se fundamenta en el *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022*, divulgado por la Función Pública, y su implementación será posible a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuáles se deben desarrollar las actividades de Bienestar.

Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este programa se enmarca en los siguientes ejes de acuerdo con los lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar emitidos por el por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, los cuales se basan en un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral, que se cimenta en la psicología positiva y se centra en el ser humano y su desarrollo integral, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), lo adopta como pilar fundamental para la estructura y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos 2023 dirigido a nuestros servidores(as), quienes son el activo más importante de la entidad y que tiene como finalidad impulsar el bienestar y la motivación, por medio de acciones que incrementen los niveles de satisfacción, compromiso, entrega y mejoramiento continuo, orientado bajo los principios de los cuatro (4) ejes de trabajo y con fundamento en los principios Axiológicos del sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, dados así:

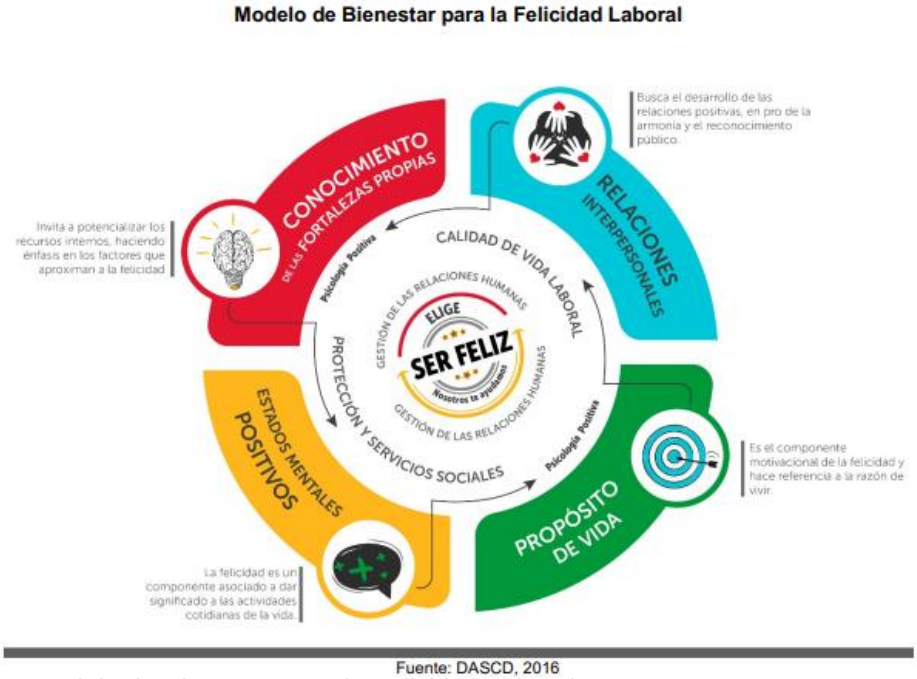


Ilustración 3. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral

1. Conocimiento de las fortalezas propias. Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
2. Estados mentales positivos. Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianeidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
3. Propósito de vida. Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz
4. Relaciones interpersonales. Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Tabla 2. Principios Axiológicos del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

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

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

Ahora bien, con el fin de incrementar un clima laboral adecuado para todas y todos nuestros servidores, en el sentido de una verdadera felicidad laboral, el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), implementa la estrategia del Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASCD **"Ambientes Laborales Diversos, Amorosos Y Seguros",** a través del cual busca consolidar espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal de los y las servidoras de la administración pública distrital.

Ilustración 4. Modelo "Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros"

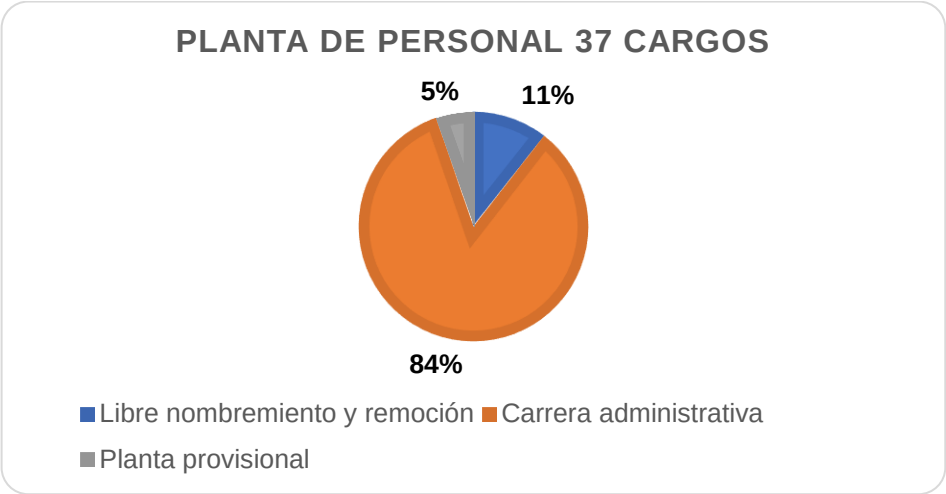
2. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS DE MEDICIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO.

2.1. Encuesta de caracterización vigencia 2022

La encuesta de caracterización 2022, fue diligenciada por un total de 88 personas entre contratistas y servidores públicos (carrera administrativa, provisional y libre nombramiento y remoción) la cual fue socializada por medio de correo electrónico a través del link: https://forms.office.com/r/fmdeFnh8N1.

Teniendo en cuenta que la planta de personal del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, es de 37 cargos entre carrera administrativa, provisional y libre nombramiento y remoción; diecinueve (19) de ellos(as) dieron respuesta a la encuesta de caracterización, lo que corresponde al cincuenta y uno por ciento (51%), de la siguiente manera:

Gráfico 1. Planta de personal



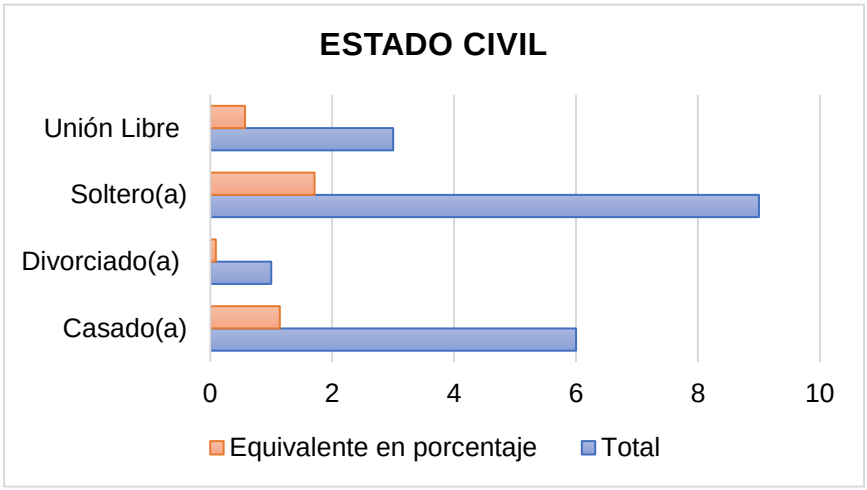
Datos personales y familiares

Estado civil

Tabla 3. Equivalente porcentual de variable estado civil

Estado civil	Total	Equivalente porcentual
Casados(as)	6	31.57%
Divorciados(as)	1	5.26%
Soltero(a)	9	47.36%
Unión Libre	3	15.78%

Gráfico 2. Estado civil



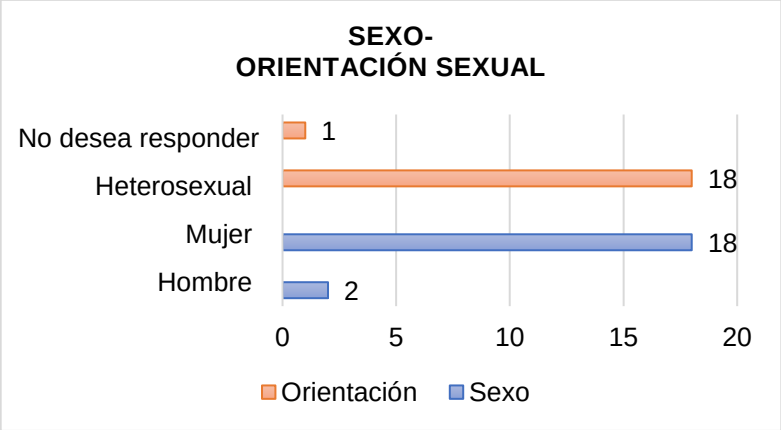
En relación al estado civil, del total de servidoras y servidores que contestaron la encuesta, se ve reflejado que un 15.78% se encuentran en Unión Libre, seguido de un 47.36% que se encuentra soltero; 5.26% se encuentra divorciado(as) y un 31.57% se encuentran casados.

Sexo-Orientación sexual

Tabla 4. Equivalente porcentual de variable "Orientación Sexual"

Sexo-orientación	Sexo	Orientación	Equivalente Porcentual
Hombre	2	-	10%
Mujer	18	-	94%
Heterosexual		18	94%
No desea responder		1	5%

Gráfico 3. Sexo/Orientación Sexual



Del total de servidoras y servidores, el 94% que contestaron la encuesta son mujeres, el 10% son hombre y 94% son heterosexuales; el 5% no desearon responder.

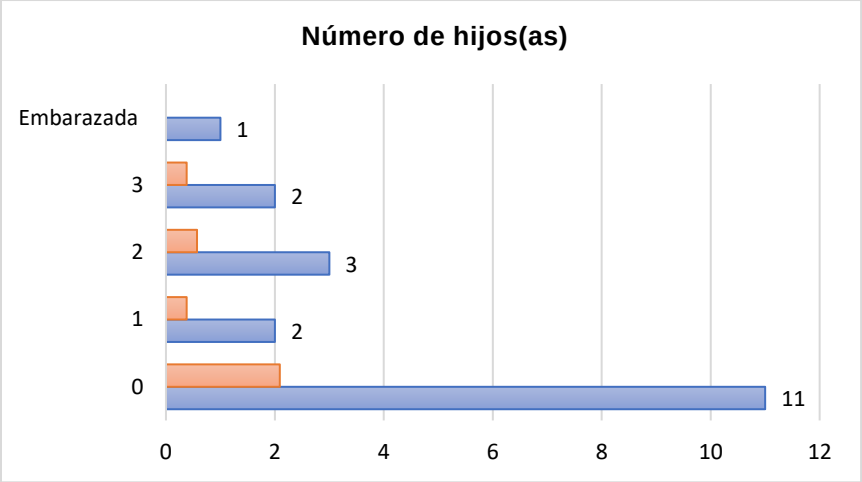
Tenencia de hijos

Con relación a la pregunta ¿Tiene hijos(as)?, se obtienen los siguientes datos: del total de encuestas diligenciadas, un 57% de los servidores y servidoras que diligenciaron la encuesta manifiestan no tener hijos(as); seguido de un 10% que manifiesta tener un hijo(as); un 16% referencian tener dos hijos(as), el 10% manifestaron tener tres hijos y tan solo el 5% diligencia estar embarazada.

Tabla 5. Equivalente porcentual de variable "Tenencia de hijos"

Número de Hijos(as)	Total	Equivalente Porcentual
0	11	57%
1	2	10%
2	3	16%
3	2	10%
embarazada	1	5%

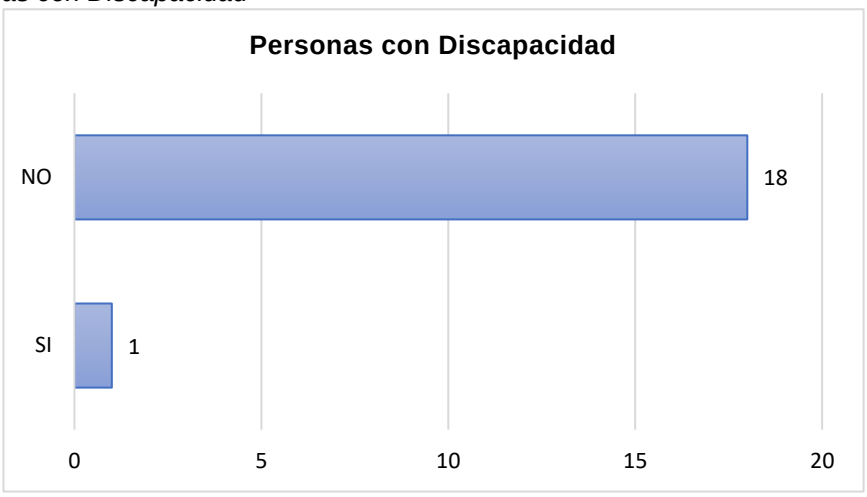
Gráfico 4. Número de hijos(as)



Personas con Discapacidad

En relación a las respuestas si algún o alguna de las y los servidores presentan discapacidad, el 94.73% refieren no tener ninguna discapacidad y 5,26% refiere que si tiene una discapacidad.

Gráfico 5. Personas con Discapacidad



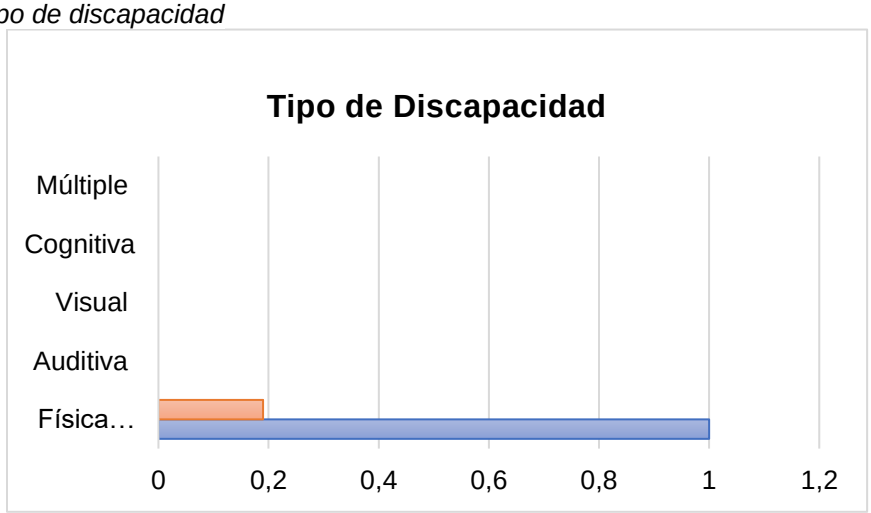
Tipo de Discapacidad

Con relación al tipo de discapacidad de los servidores y servidoras que afirmaron tener esta condición, se obtienen los siguientes datos:

Tabla 6. Equivalente porcentual de variable "Tipo de discapacidad"

Tipo de discapacidad	Total	Equivalente Porcentual
Física	1	5.26%
Auditiva	0	0
Visual	0	0
Cognitiva	0	0
Múltiple	0	0

Gráfico 6. Tipo de discapacidad



Del total de encuestas diligenciadas, solo el 5,26% refiere que, si tiene una discapacidad, relacionada a discapacidad física.

Sala Amiga De La Familia Lactante

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, en aras de continuar brindando beneficios a sus servidores(as), y conforme a lo estipulado Ley 1823 de 2017 ““Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, en la vigencia 2022, logro la certificación de la sala amiga de la familia lactante en entorno laboral – SAFL, dando cumplimiento en un 100% de los requisitos exigidos por la normatividad vigente.

De igual manera, el propósito de la SAFL en entorno laboral en el IDPYBA, está encaminado a garantizar el pleno goce de los derechos que tiene toda persona que se encuentra en periodo de lactancia y que una vez terminada la licencia de maternidad deben incorporarse a sus trabajos, por lo anterior y en aras de los múltiples beneficios que tiene la lactancia materna es que se promueve el uso de la sala garantizando así, la extracción y conservación de la leche materna en un ambiente optimo, cálido y amable, a través de la formación y difusión sobre lactancia materna, alimentación y desarrollo infantil.

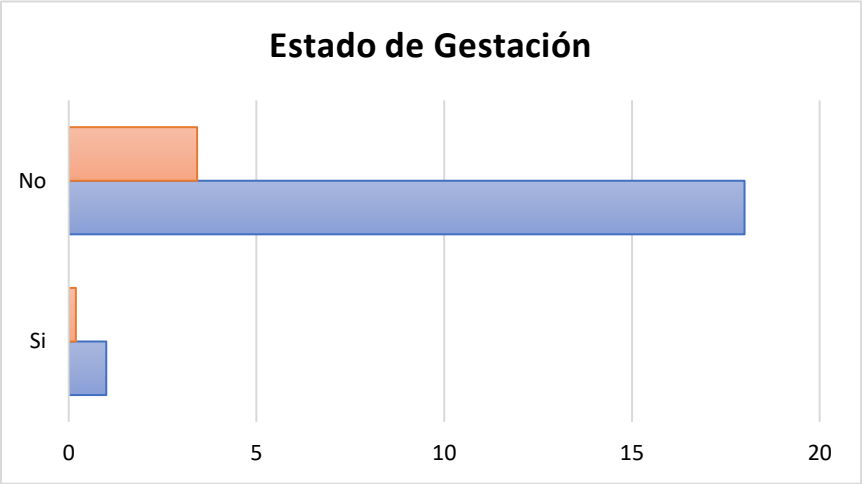
Por lo anterior en la encuesta de caracterización 2022, los resultados son los siguientes:

Se encuentra en Estado de Gestación

Tabla 7. Equivalente porcentual de variable “Estado de Gestación”

Se encuentra en estado de gestación	Total	Equivalente Porcentual
Si	1	5%
No	18	95%

Gráfico 7. Estado de Gestación



Del total de encuestas diligenciadas, un 95% refieren no estar en estado de gestación y un 5% refiere si estar en estado de gestación.

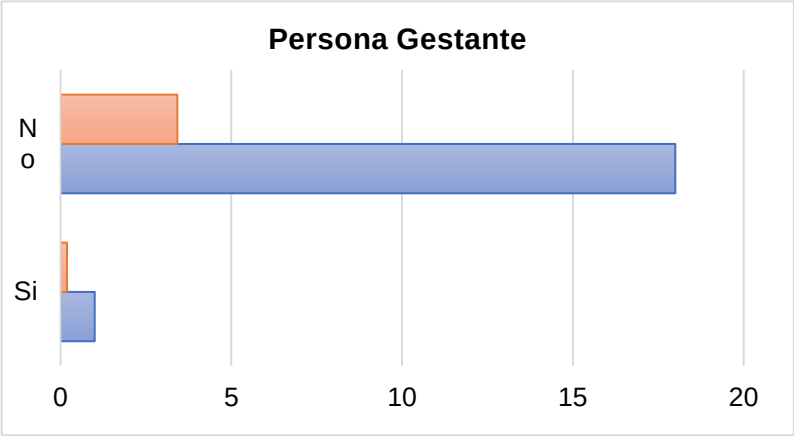
Persona gestante

En aras de minimizar cualquier tipo de discriminación, el IDPYBA adopta el lenguaje incluyente, donde se visibiliza y dignifica a las personas, por ello no se habla solo de madres gestantes, teniendo en cuenta que la población trans, tiene los mismos derechos para la gestación y lactancia de sus hijas(os), así que la SAFL del Instituto está a la disposición en cualquier horario de la jornada laboral para cualquier persona que la necesite.

Tabla 8. Equivalente porcentual de variable "Persona Gestante"

Persona Gestante	Total	Equivalente Porcentual
Si	1	5,26%
No	18	94,73%

Gráfico 8. Persona Gestante



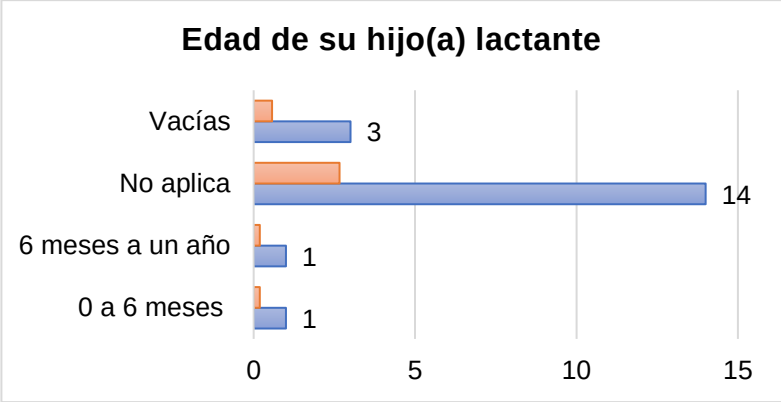
Del total de encuestas diligenciadas, un 94.73% no ser una persona gestante y un 5.26% refiere si ser una persona gestante.

Edad de su hijo(a) lactante

Tabla 9. Equivalente porcentual variable "Edad de su hijo(a) lactante"

Edad de su hija(o) lactante	Total	Equivalente Porcentual
0 a 6 meses	1	5%
6 meses a un año	1	5%
No aplica	14	74%
Vacías	3	16%

Gráfico 9. Edad de su hijo(a) lactante



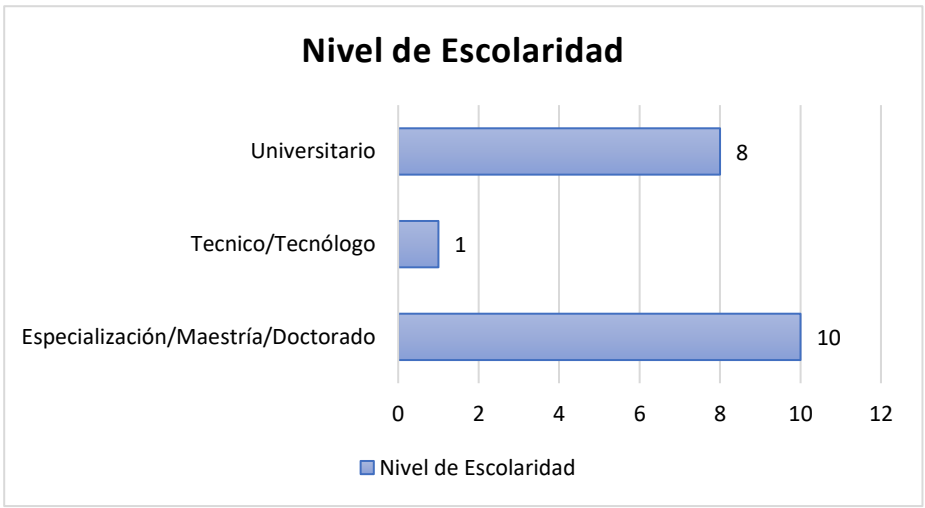
Del total de encuestas diligenciadas, un 74% contestan “no aplica” en este ítem; 16% refieren “vacías”; un 5% refiere que la edad de su hijo(a) es de 6 mesas a un año y otro 5% tienen hijos(as) de 0 a 6 meses de edad.

Nivel de escolaridad

Tabla 10. Equivalente porcentual de variable “Nivel de escolaridad”

	Nivel de Escolaridad	Equivalente Porcentual
Especialización/Maestría/Doctorado	10	53%
Técnico/Tecnólogo	1	5%
Universitario	8	42%

Gráfico 10. Nivel de escolaridad.



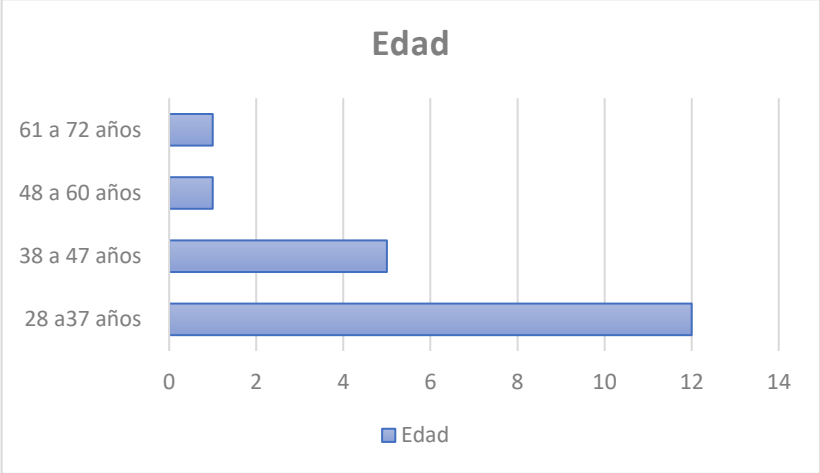
Del total de encuestas diligenciadas, un 53% tienen una Especialización/Maestría/Doctorado; 5% refieren ser Técnicos/Tecnólogos y finalmente un 42% manifiestan ser Universitarios.

Edad

Tabla 11. Equivalente porcentual variable "Edad"

	Edad	Equivalente Porcentual
28 a37 años	12	63%
38 a 47 años	5	26%
48 a 60 años	1	5%
61 a 72 años	1	5%

Gráfico 11. Edad



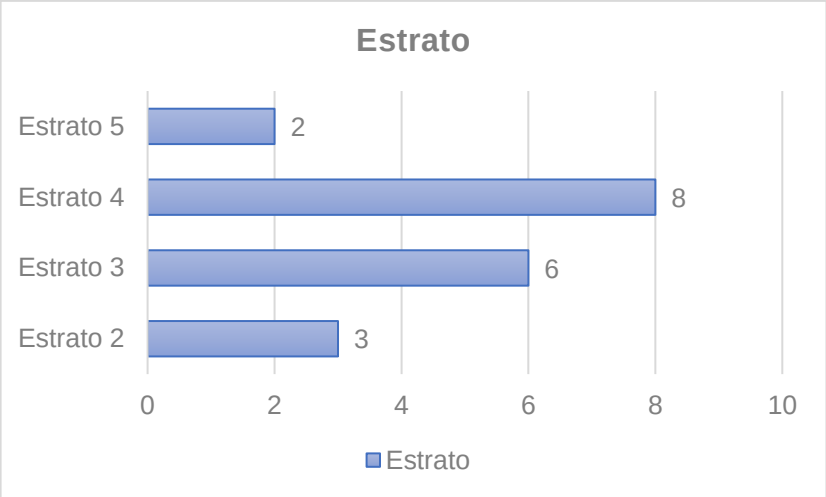
Del total de encuestas diligenciadas, un 63% están en el rango de edad de 28 a 37 años; 26% refieren tener entre 38 y 47 años; 5% tienen entre 48 y 60 años y finalmente otro 5% manifiestan tener entre 61 y 72 años de edad.

Estrato

Tabla 12. Equivalente porcentual variable "Estrato"

	Estrato	Equivalente Porcentual
Estrato 2	3	16%
Estrato 3	6	31%
Estrato 4	8	42%
Estrato 5	2	10%

Gráfico 12. Estrato



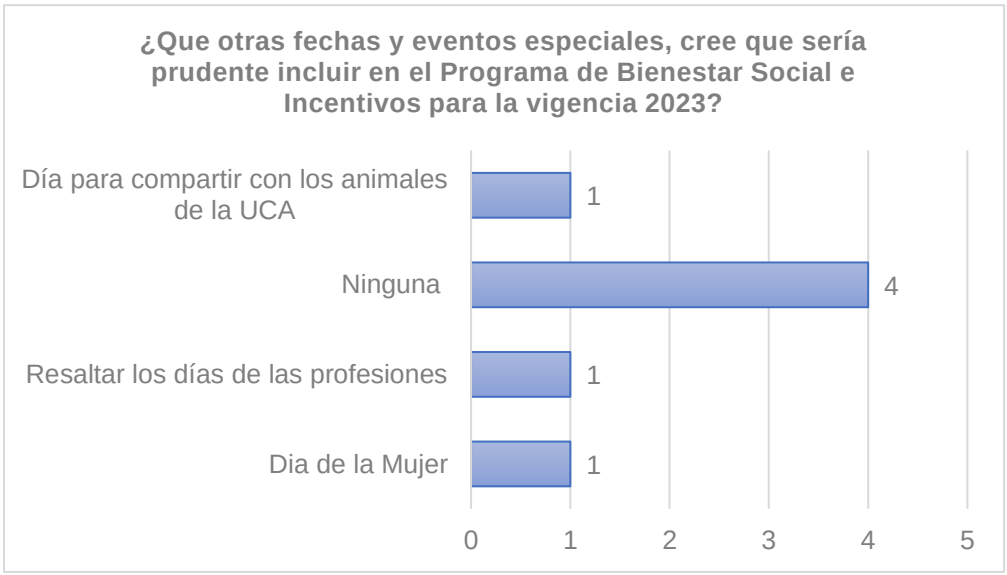
Del total de encuestas diligenciadas, un 16% hacen parte del estrato 2; 31% refieren hacer parte del estrato 3; 42% del estrato 4 y finalmente el 10% hace parte del estrato 5.

Eventos a incluir en el Programa de Bienestar Social e Incentivos

Tabla 13. Equivalente porcentual de "actividades a incluir en el plan"

	Serie 1	Equivalente Porcentual
Dia de la Mujer	1	5%
Resaltar los días de las profesiones	1	5%
Ninguna	4	21%
Día para compartir con los animales de la UCA	1	5%

Gráfico 13. Actividades a incluir en el plan

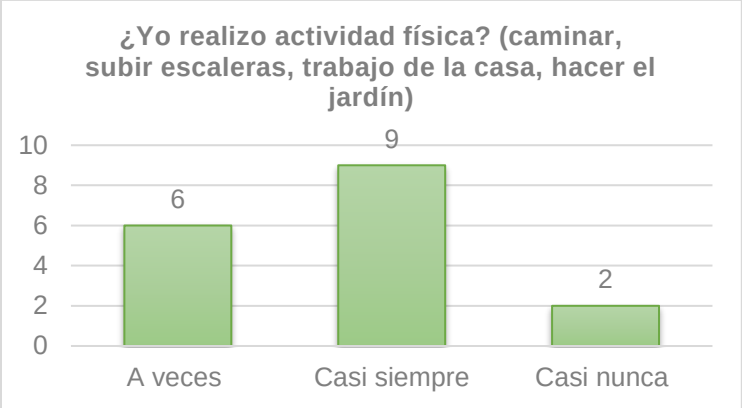


Del total de encuestas diligenciadas, un 21% contestan “ninguna” en este ítem; 5% refieren “el día de la mujer” un 5% reseña que “resaltar los días de las profesiones” y otro 5% “Día para compartir con los animales de la Unidad de Cuidado Animal”

2.2. Encuesta “Fantástico”liderada por el Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital

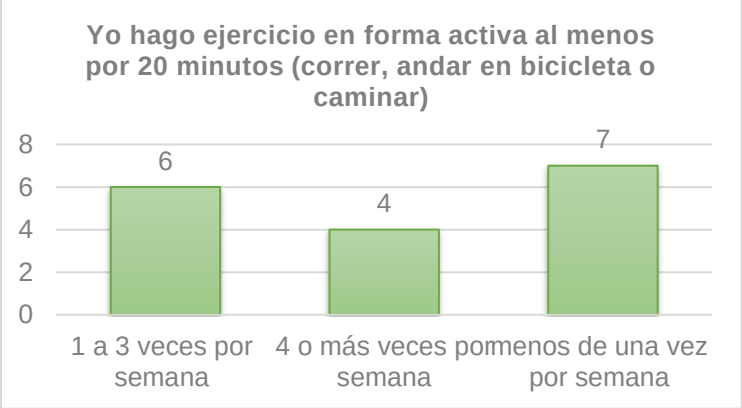
Actividades deportivas y recreacionales (actividad física, familia y amigos)

Gráfico 14. ¿Yo realizo actividad física? (caminar, subir escaleras, trabajo de la casa, hacer el jardín)



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 6 de ellos(as) respondieron que a veces realizan actividad física; 9 funcionarios(as) indicaron que casi siempre desarrollan algún ejercicio y 2 funcionario(a) indico que casi nunca ejecutan alguna actividad.

Gráfico 15. Yo hago ejercicio en forma activa al menos por 20 minutos (correr, andar en bicicleta o caminar)

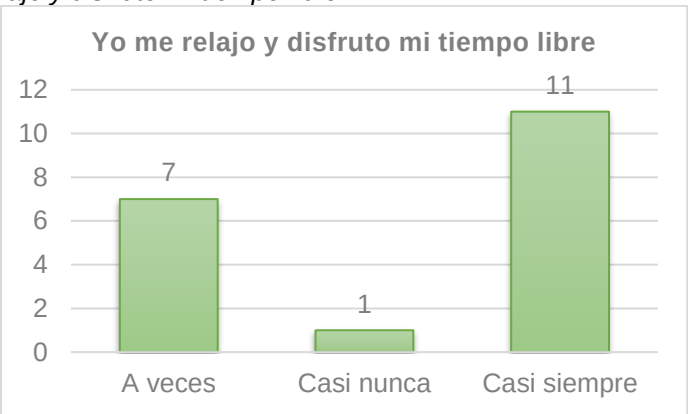


De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 6 de ellos(as) respondieron que realizan una a tres veces por semana ejercicio; 4 funcionarios(as) indicaron que

realizan de 4 a más veces por semana actividad física y 7 funcionario(a) indicaron que realizan ejercicio menos de una vez por semana.

Promoción de manejo del tiempo libre (organización del tiempo)

Gráfico 16. Yo me relajo y disfruto mi tiempo libre



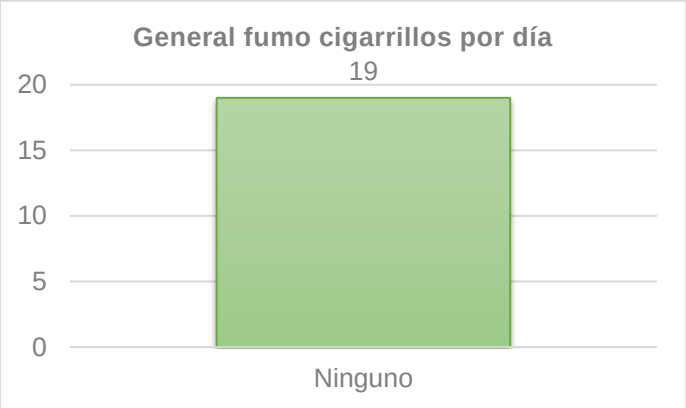
De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, la mayoría de personas manifiestan que casi siempre se relajan y disfrutan el tiempo libre para un porcentaje del 58%, 7 funcionarios(as) indicaron que a veces logran relajarse y tan solo uno(a) refiere que casi nunca logra disfrutar de su tiempo libre y relajarse.

Hábitos de vida saludable

Gráfico 17. Yo fumo cigarrillo.

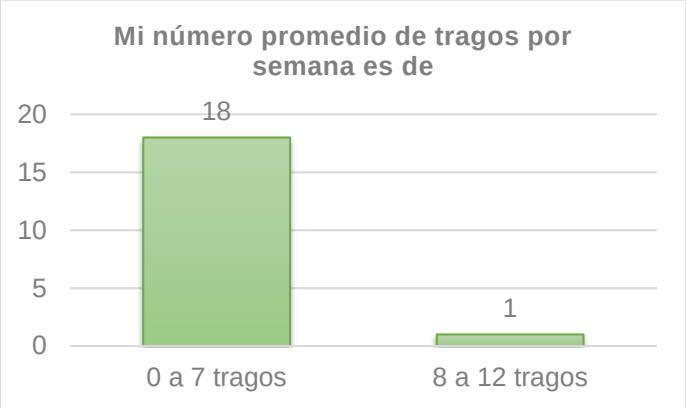
De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, la mayoría de las y los funcionarios (17) respondieron que no han fumado cigarrillo en los últimos 5 años y solo 2 personas manifestaron que no en el último año.

Gráfico 18. General fumo cigarrillos por día



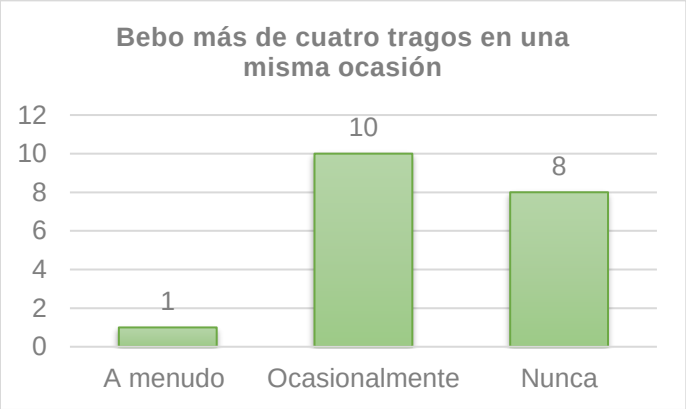
De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, las y los 19 funcionarios respondieron que por lo general no fuman cigarrillo por día

Gráfico 19. Mi número promedio de tragos por semana es de:



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, prevalece que 18 funcionarios(as) su promedio de bebidas alcohólicas es de 0 a 7 y tan solo una persona indico que consume entre 8 a 12 bebidas por semana.

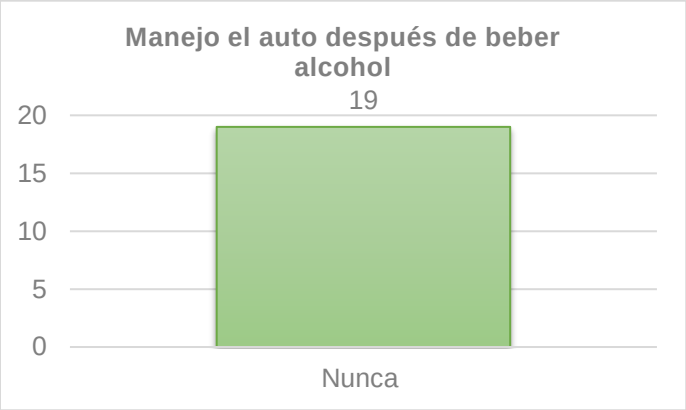
Gráfico 20. Bebo más de cuatro tragos en una misma ocasión



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 10 funcionarios (as) ocasionalmente beben más de cuatro bebidas alcohólicas en una misma situación,

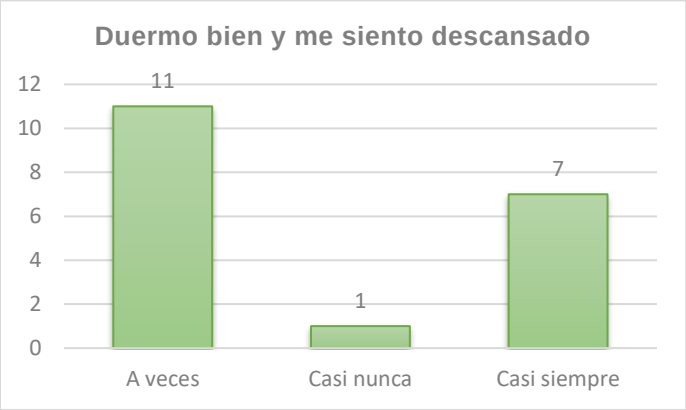
8 personas indicaron que nunca toman más de la cantidad indicada (4 tragos) y solamente 1 funcionario(a) consume más de cuatro tragos en una misma situación.

Gráfico 21. Manejo el auto después de beber alcohol.



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, el 100% de las y los funcionarios respondieron que nunca manejan el auto después de haber consumido bebidas alcohólicas.

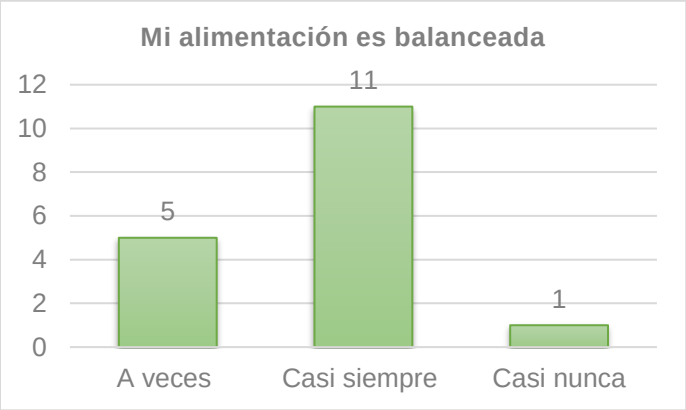
Gráfico 22. Duermo bien y me siento descansado



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 11 funcionarios (as) manifiestan que a veces duermen bien, pero se sienten cansados, siendo esto el 58% del total de respuestas, 7 personas refieren que descansan bien y tan solo una persona que es el 5% respondió que casi nunca duerme bien y se siente cansado.

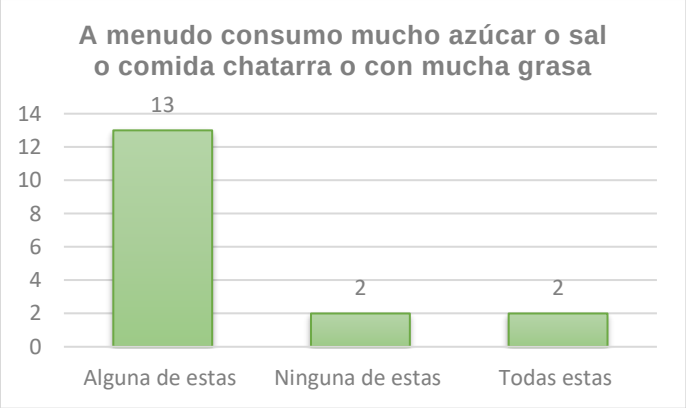
Entorno laboral saludable (nutrición)

Gráfico 23. Mi alimentación es balanceada



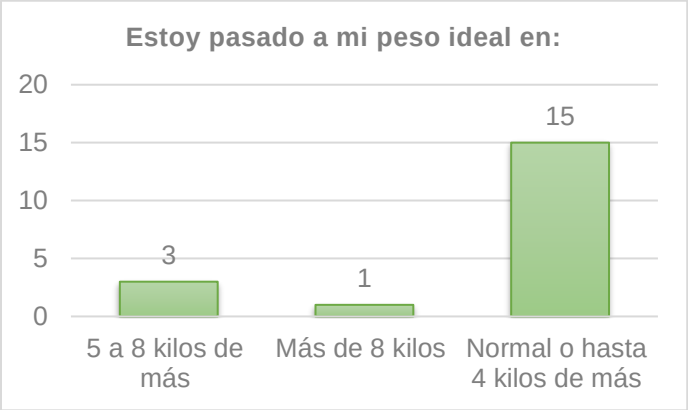
De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 5 de ellos(as) respondieron que a veces se alimentan de manera balanceada; 11 de ellos indicaron que se alimentan saludablemente, siendo esta la opción con mayor índice, seguido de una persona que respondió que casi nunca.

Gráfico 24. A menudo consumo mucho azúcar o sal o comida chatarra o con mucha grasa



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, el mayor índice se encontró en que 13 personas algunas veces consumen mucho azúcar o sal (comida chatarra), quedando en iguales el consumo de todas las comidas con grasa, azúcar, sal y chatarra versus 2 personas que nunca consumen este tipo de alimentos.

Gráfico 25. Estoy pasado a mi peso ideal en:



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, el mayor índice se encuentra en que 15 funcionarios(as) indicaron que se encuentran en el peso ideal, 3 se encuentran entre 5 a 8 kilos de más de su peso y una sola persona se encuentra con más de 8 kilos de peso ideal.

Salud mental (drogas, introspección, tipo de personalidad, sueño y estrés.

Gráfico 26. ¿Yo me siento deprimido/a o triste?

De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 52% de los encuestado manifestaron que casi nunca se sienten deprimidos/a o tristes y el 5.2% indico que a veces si siente deprimido o triste.

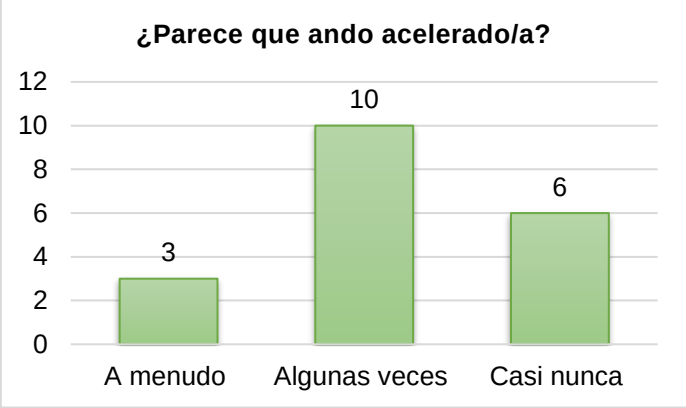
Gráfico 27. ¿Yo me siento tenso/a o apretado/a?

De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 6 de ellos(as) respondieron que a veces se sienten tenso/a o apretado/a; 10 funcionarios (as) indicaron que casi nunca se sienten de esta manera y 3 indicaron que casi siempre se sienten tensos o apretados.

Gráfico 28. Yo me siento capaz de manejar el estrés o la tensión en mi vida

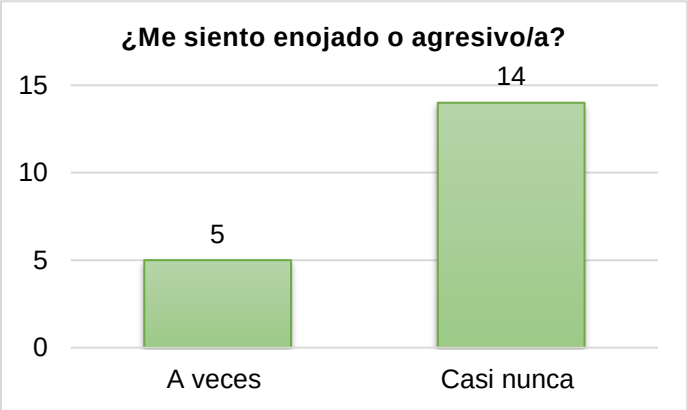
De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 12 funcionarios (as) manifiestan que son capaces de manejar el estrés en su vida y tan solo 7 personas respondieron que casi siempre lo manejan, siendo en promedio estas respuestas el 37%.

Gráfico 29. ¿Parece que ando acelerado/a?



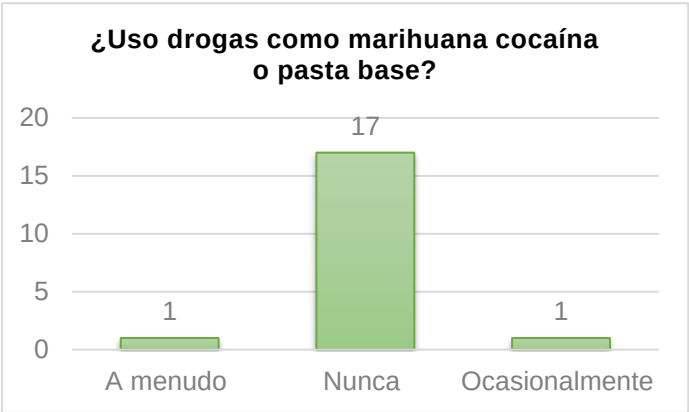
De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 3 de ellos(as) respondieron que a menudo parecen acelerados (as); 10 funcionarios (as) indicaron que algunas veces parecen que andan acelerados (a) y 6 indicaron que casi nunca se sienten así. Por lo que encontramos un 56% de las respuestas en el indicador *"algunas veces".*

Gráfico 30. ¿Me siento enojado/a o agresivo/a?



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 14 de ellos(as) respondieron que casi nunca se sienten enojados (as) o agresivos (as) y 5 indicaron que a veces se sienten enojados (as) o agresivos (as).

Gráfico 31. ¿Uso drogas como marihuana cocaína o pasta base?



De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 1 de ellos(as) respondió que a menudo hace uso de doras como marihuana, cocaína o pasta base; 17 funcionarios(as) indicaron que nunca hacen uso de drogas y 1 funcionario(a) indico que ocasionalmente hace uso de estas.

Bienestar en el trabajo

Gráfico 32. ¿Yo me siento satisfecho/a con mi trabajo o mis actividades?

De los 19 servidores(as) que respondieron la encuesta, 3 de ellos(as) respondió que a veces se siente satisfecho/a con su trabajo o actividades y 16 funcionarios(as) indicaron que casi siempre se sienten satisfechos con sus trabajos o actividades.

2.3. Resultados Medición Clima Organizacional

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional está basado en los resultados de medición de Clima Organizacional 2022, aplicado por SYSO IPS, la cual tuvo como objetivo dar a conocer los resultados de la medición de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de desarrollar un programa de gestión de riesgo psicosocial que permita identificar, evaluar, prevenir e intervenir en la exposición de dichos factores en el IDPYBA. Así mismo, con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

Evaluación de Factores de Riesgo Intralaboral

Los factores de riesgo psicosocial intralaborales, se refieren a factores internos de la entidad que afectan la salud física y mental de las personas. Por ende, se aplicó el cuestionario para la evaluación de factores de riesgo intralaboral, de dicha aplicación se obtuvieron los siguientes resultados generales:

Según los datos obtenidos, el 54% de la población evaluada, está en riesgo bajo o no presenta ningún riesgo psicosocial intralaboral, el 14% presenta riesgo medio, un 16% se encuentra en riesgo alto y riesgo muy alto con 16%. Por lo expuesto, se deben tener en cuenta las puntuaciones medias, altas y muy altas.

En la evaluación de riesgos intralaborales se evaluaron cuatro (4) dominios específicos (control sobre el trabajo, demandas del trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensas). Se detallan los resultados poblacionales, con los porcentajes obtenidos:

De acuerdo a los porcentajes obtenidos, se determina que: liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensas y demandas en el trabajo son los dominios con mayor afectación de riesgo psicosocial, con puntuaciones de riesgo muy alto y medio, lo que indica que son dominios importantes de impactar al interior del PETH.

Evaluación de Factores de Riesgo Extralaboral

Las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del servidor. A su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

De la aplicación del cuestionario, se obtuvieron los siguientes resultados:

- El riesgo psicosocial extralaboral es valorado a partir de dimensiones que constituyen la dinámica de los trabajadores fuera de su entorno laboral, reportando los siguientes resultados:
- Se observa que la única dimensión que se encuentran en un nivel de riesgo superior a la media poblacional evaluada es: “Tiempo fuera del trabajo” reportando un 52%, por lo tanto, esta dimensión se encontrará contemplada dentro de las acciones del plan.

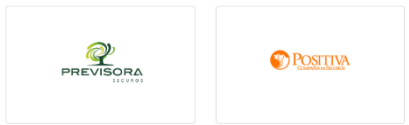
3. PROGRAMA SERVIMOS

El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor de la o el servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos las y los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Por lo anterior, el Instituto Distrital de Bienestar Animal (IDPYBA) dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2023, plantea generar una serie de acciones para la divulgación y socialización de este programa, teniendo como finalidad que los servidores(as) se acrediten los beneficios que otorgan el programa.

A continuación, se presentan los servicios con las entidades aliadas:

Tabla 14. Entidades aliadas.

Educación	Oferta académica Internacional
Salud y bienestar	
Seguros	
Turismo y Recreación	Cultura

4. ALIANZAS - FRADEC Y FEDHE

En el marco del Plan de Bienestar se realizará la promoción de las alianzas del DASCD y otras Entidades, así como de los beneficios del FONDO EDUCATIVO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS PARA CAPACITACIÓN EDUCATIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL (FRADEC), para los servidores(as) públicos(as) del IDPYBA y del FONDO EDUCATIVO DEL DISTRITO PARA HIJOS DE EMPLEADOS (FEDHE), para los hijos de los(las) servidores(as) públicos(as).

5. PLAN DE RETIRO

La gestión del retiro constituye un proceso igual de valioso a la gestión del ingreso, pues a través de éste, las organizaciones logran proyectarse como lugares ideales para el desarrollo humano y por lo tanto adoptan prácticas institucionales que contribuyen a la retención del mejor talento al servicio de sus propósitos misionales; al mismo tiempo, identifican oportunidades para implementar programas asistidos de retiro que promuevan la transición positiva hacia nuevos ciclos de vida, producto de la finalización del vínculo laboral[1].

Por lo anterior, se hace necesario que la o el servidor público cuente con las herramientas e instrumentos necesarios ajustados de tipo social, económico y emocional, que le permitan afrontar de forma positiva el cese de las actividades laborales y poder involucrarse de manera activa e integral a su entorno en caso de reconocimiento pensional, retiro o desvinculación.

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto 612 de 2018, y teniendo en cuenta que la gestión del talento humano debe abarcar los tres momentos del ciclo de vida de la o el servidor público: ingreso, permanencia y retiro. Para el momento del retiro , aborda las siguientes actividades:

- Registro de hoja de vida
- Orientación laboral
- Impacto emocional en la desvinculación
- Identificación de habilidades y competencias profesionales
- Manejo del estrés - Habilidades de afrontamiento
- Presentación personal
- Comunicación asertiva
- Finanzas personales
- Oferta de capacitaciones
- Manejo de nuevas tecnologías
- Competencias digitales

6. PLAN DE INCENTIVOS

[1] Sede electrónica Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: https://serviciocivil.gov.co/noticias/programa-de-preparaci%C3%B3n-retiro-eje-de-prop%C3%B3sito-de-vida

El Plan de incentivos institucionales busca premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Así las cosas, el plan de incentivos se orienta a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

El Decreto 1567 de 1998, establece que, para asignar los incentivos, las Entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio
- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración
- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la Entidad de la cual labora
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el jefe del 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. Que de acuerdo con el Artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, 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 para dirimir los empates.

Objetivos específicos del Plan de Incentivos

- Reconocer el buen desempeño de los servidores(as) públicos(as) del IDPYBA, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.
- Establecer, afianzar y desarrollar parámetros técnicos claros que permitan seleccionar en forma objetiva, confiable y oportuna el mejor funcionario de cada nivel jerárquico y el(la) mejor servidor(a) del IDPYBA.

Prerrequisitos: Para participar de los incentivos institucionales, según lo establecido en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, los(las) servidores(as) deberán cumplir los siguientes prerrequisitos:

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

Destinatarios de los incentivos en el IDPYBA

En el IDPYBA, se adoptan incentivos no pecuniarios para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de:

- El mejor empleado de carrera administrativa de la entidad
- El mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional
- El mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico
- El mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial
- El mejor empleado de libre nombramiento y remoción diferente al de gerencia pública

Adicionalmente, en virtud de lo establecido en el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG, se otorgarán reconocimientos públicos a los gerentes, según los resultados obtenidos en el Acuerdo de Gestión.

6.1. Tipos de Incentivos

Incentivo Pecuniario

Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.[2]

Igualmente, los criterios los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo. Estarán amparados bajo la siguiente normatividad:

[2] Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998. Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo - Función Pública (funcionpublica.gov.co)

ARTÍCULO 2.2.10.13. <u>Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.</u> *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 enel procedimiento de la entidad.

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

El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad".

Al respecto, al no tener equipos de trabajo inscritos en el IDPYBA, con proyectos concluidos, no se establecerán incentivos para equipos de trabajo para la vigencia 2023.

Incentivos no pecuniarios

Según el artículo 32. *Planes de Incentivos no Pecuniarios*. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles tales como: traslados, encargos, comisiones, apoyo para la educación formal, reconocimientos públicos a la labor meritoria, publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la Entidad, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia siempre y cuando existan los recursos para ello.

Incentivos no pecuniarios a los Gerentes Públicos:

La Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las condiciones y escala de calificación que viabilizan el acceso al nivel sobresaliente por parte de los Gerentes Públicos; un resumen de lo allí expuesto implica:

- Para acceder al nivel sobresaliente, el gerente público debió al inicio del proceso, en la concertación y formalización de los Compromisos Gerenciales, optar por un 5% adicional que permitiera determinar en la etapa de evaluación, si con su gestión, cumplimiento y resultados superaba el desempeño esperado establecido en una base del 100%
- Sólo de haberse cumplido el 100% de lo establecido en el Acuerdo de Gestión (Acuerdos Gerenciales y Competencias) y dar cumplimiento a lo

pactado como porcentaje adicional (5%), el servidor podrá ser sujeto de reconocimiento.

- Ello implica que el resultado definitivo de su gestión, se ubique entre el 101 y el 105%, para que así, pueda acceder al reconocimiento.

Así las cosas, el incentivo que se otorgará a los gerentes públicos que cumplan el 100% de sus compromisos gerenciales será el reconocimiento público.

Teletrabajo

De las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa.

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, cada entidad definirá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán realizar la solicitud ante el área de talento humano o quien haga sus veces.

Las entidades que no tengan esta modalidad de trabajo incluida dentro de sus programas deberán realizar los procedimientos correspondientes para su implementación en el programa institucional de bienestar social de la vigencia inmediatamente siguiente.

Las áreas de talento humano tendrán que trabajar en conjunto con los jefes de área para medir el impacto de productividad de cada colaborador que trabaje desde casa a través del teletrabajo y los mecanismos de seguimiento y control que debe tenerse para tal fin.

Uso de la Bicicleta

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

“(…)

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

(…)

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

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

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

Cabe aclarar que el medio día no puede ser acumulable con otros permisos. De otra parte, el artículo 6 de la citada Ley 1811 de 2016, dispone que:

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

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

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

Permiso de un (1) día renumerado por cumpleaños

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal concede a los servidores públicos un día de permiso remunerado por los cumpleaños. Este disfrute no puede unirse con otros permisos y, en aquellos casos en los que la fecha de cumpleaños

corresponda a días no laborables, el servidor público podrá tomarlo el día hábil siguiente.

Celebración del día de la familia

Otorgamiento semestral de un (1) día libre compensado, a los servidores públicos de la entidad, para que puedan compartir con su familia, el cual será concertado previamente con el jefe inmediato, quién decidirá, previendo la necesidad del servicio, el día que le será otorgado el beneficio.

Tarde de juego:

Otorgamiento a las Servidoras y Servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años, de una "tarde de juego". Esta consiste en conceder al Servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el (os) menor(es). Esta tarde deberá ser concedida en el Mes de Octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.

Descanso compensado semana santa y navidad

Según el "artículo.2.2.5.5.51 del concepto 031 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública el **Descanso compensado".** Al empleado público se le **podrá** otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio". De acuerdo con la norma, se considera que el director de una entidad u organismo público tiene la potestad para organizar turnos de descanso para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando los empleados hayan compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Otros reconocimientos

- El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal reconocerá la participación activa de los funcionarios en escenarios y actividades propias del desarrollo institucional, así como en actividades en la cuales se representa a la Entidad de manera destacada y que merecen un reconocimiento.
- Las categorías en las cuales se realizan reconocimientos adicionales dentro del Plan de Incentivos son:
- Integrantes distinguidos por dependencia, del equipo operativo del sistema de gestión de la Entidad.
- Reconocimiento a Brigadistas.

- Antigüedad en la Entidad: 5, 10, 15, 20 y 25 años

Estos reconocimientos se realizarán una (1) sola vez, al finalizar el año, y tendrán un carácter simbólico.

6.2. Procedimiento de selección

La Comisión de Personal, durante la reunión posterior a la comunicación del informe de Evaluación del Desempeño Laboral por parte del proceso de Talento Humano, deberá seleccionar a los mejores servidores de la Entidad, consignando en el acta los criterios y resultados obtenidos de la evaluación. Para tal fin, adelantará el siguiente procedimiento:

Mejor empleado de cada nivel jerárquico

1. Con base en el informe mencionado, se seleccionarán los mejores servidores de cada nivel, entre quienes se encuentren en el nivel sobresaliente

2. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores del mismo nivel, se identificará a los servidores que demuestren su participación activa en comités o actividades tales como brigadas, gestores de integridad, COPASST, convivencia laboral, capacitaciones y actividades de bienestar, lo cual se evidenciará a través de las actas de reuniones, resultados presentados por cada uno de los comités y listados de asistencia.

3. Si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo, adelantado por la Comisión de Personal, lo cual quedará consignado en el acta respectiva.

Mejor empleado de la Entidad

El mejor servidor de carrera, será quien tenga la más alta calificación, entre los seleccionados como los mejores de cada nivel, una vez surtido el procedimiento anterior. En caso de que se presente empate en la selección del mejor servidor de carrera, la Comisión de Personal lo resolverá de acuerdo con lo establecido en los numerales 2 y 3 del procedimiento para seleccionar al mejor servidor de cada nivel jerárquico.

6.3. Acto administrativo de asignación de los incentivos

Mediante acto administrativo proferido por la Dirección del IDPYBA, se asignarán los incentivos a que haya lugar, según la disponibilidad presupuestal y debido a los costos generados por algunas actividades, estas no pudieron ser incluidas dentro del plan.

6.4. Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

A más tardar en el mes de diciembre de 2023, en la actividad de Cierre de Gestión, se divulgará los nombres de quienes fueron seleccionados como los mejores

servidores de la Entidad. En el acto de proclamación y entrega de los incentivos, los servidores tendrán, además, una mención de honor con copia a la historia laboral.

7. EVALUACIÓN DE PROGRAMA DE INCENTIVOS

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

8. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, se contemplará el apoyo de instituciones como:

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

9. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal dispone de recursos económicos, necesarios para llevar a cabo los planes de Bienestar Social e Incentivos, con cargo al rubro de funcionamiento: 021-2020-20090696990 Otros servicios de diversión y entretenimiento N.C.P.

10. COORESPONSABILIDAD COMSIÓN DE PERSONAL

- Participar en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos y en su seguimiento.
- Teniendo en cuenta lo anterior, se enviará a la comisión de personal del instituto distrital de protección y animal el borrador del plan institucional de bienestar social e incentivos.

11. PLAN DE ACCIÓN

Para la presente vigencia 2023, se propone el siguiente plan de acción:

Tabla 15. Cronograma de actividades de Bienestar Social e Incentivos

Eje	Actividad	Meta	Producto o entregable	Mes de ejecución	Responsable
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Realizar reconocimiento a las y los servidores, relacionado al día de cumpleaños, por medio de una pieza gráfica y la entrega de un incentivo.	Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el eje de Conocimiento de las Fortalezas Propias del plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023	Entrega de reconocimiento, memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia	Febrero Marzo Abril Mayo Junio Julio Agosto Septiembre Octubre Noviembre Diciembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Conmemorar el día del camarógrafo y fotógrafo, a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Febrero	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Conmemorar el día del Contador a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Marzo	
	Conmemorar el día del Negociador Internacional a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Locutor a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Mundial de la Salud a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Abril	
	Conmemorar el día de la Tierra a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Conmemorar el día del Idioma a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día Bibliotecólogo a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día de la secretaria a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Niño a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Diseñador Gráfico a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Árbol a través de la divulgación de una pieza gráfica		Entrega de detalle, memorando de satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia		
	Conmemorar el día del Trabajo a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Mayo	
	Conmemorar el día del Veterinario a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Conmemorar el día del Maestro a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Campesino a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Junio	
	Conmemorar el día del Medio Ambiente a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Abogado a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Zootecnista a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el Día Nacional del Servidor Público, divulgación de una pieza gráfica.		Entrega de reconocimiento, memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia		
	Conmemorar el día del Economista a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Julio	
	Conmemorar el día del Conductor o día del Transportador a través de la divulgación de		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	una pieza gráfica.				
	Conmemorar el día de la independencia colombiana a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día de la Salud en el Mundo del Trabajo a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del periodista y comunicador a través de la divulgación de una pieza gráfica.		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Agosto	
	Conmemorar el día de la Fundación de Bogotá a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día de la bandera a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Ingeniero a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Adulto Mayor a través de la divulgación de		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	una pieza gráfica				
	Conmemorar el día del Amor y la Amistad a través de la divulgación de una pieza gráfica			Septiembre	
	Conmemorar el día del Archivista a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día de la Raza a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Tecnólogo a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Trabajador Social a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico	Octubre	
	Conmemorar el día del financiero a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del trabajo decente a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Vigilante a través de la		Pieza gráfica, socializada por medio de	Noviembre	

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	divulgación de una pieza gráfica.		correo electrónico		
	Conmemorar el día del Administrador a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Psicólogo a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día del Ingeniero Agrónomo a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Conmemorar el día de la discapacidad, a través de campaña de sensibilización – historia de vida		Acta, listado de asistencia y registro fotográfico y registro fotográfico	Diciembre	
	Conmemorar el día del Publicista a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Cumpleaños **IDPYBA,** se exaltará esta fecha tan especial con todas y todos los servidores, realizando un compartir, el cual estará acompañado de un video donde se visibilizarán momentos vividos en la		Pieza gráfica, video, acta y listado de asistencia		

	vigencia, así mismo se compartirá una pieza gráfica.				
	Se hará entrega de un presente para conmemorar el día de las velitas, así mismo se difundirá una pieza gráfica.		Acta y listado de asistencia, registro fotográfico		
	Conmemorar el día del Sociólogo a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Ambientación de los espacios del IDPYBA relacionados a esta festividad-Navidad.		Registro fotográfico		
	Conmemorar el Año viejo a través de la divulgación de una pieza gráfica		Pieza gráfica, socializada por medio de correo electrónico		
	Se hará entrega de reconocimiento, exaltando el día de la mujer		memorando de entrega y satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia	Marzo	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Entrega de reconocimiento exaltando el día de la madre		memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia, pieza gráfica	Mayo	
	Entrega de reconocimiento, exaltando el día del hombre		memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia	Marzo	
	Entrega de reconocimiento, exaltando *el d*ía del padre		memorando de entrega satisfacción de la actividad,	Junio	

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS			acta y listado de asistencia		
	Salud mental *(Charlas y cursos sobre manejo del estrés, regulación de emociones, primeros auxilios psicológicos)*		certificados de cursos, acta y listado de asistencia junto con el registro fotográfico	Abril Julio Noviembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano- SST
	Me quiero, realizará el taller con esta temática, con el fin DE llevar a cabo un día en el IDPYBA de relajación dirigida)		Acta y listado de asistencia junto con el registro fotográfico	Mayo	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano- SST
	Desarrollar Taller vivencial relaciones saludables y productivas		Acta y listado de asistencia junto con el registro fotográfico	Agosto	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano- SST
	Proyectar Película y conversatorio reconoce tu potencial de liderazgo e influencia		Acta y listado de asistencia junto con el registro fotográfico	Septiembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano- SST
	Entrega de reconocimiento por nominaciones Mejor compañero(a) Más afectuoso Respetuoso Paciente Colaborador Leal Alegre Escucha Autentico Mejor conversador Que serán entregados en un compartir ***Día del Amor y la Amistad***		Memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia	Septiembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano

	Ambientación espacios del IDPYBA en relación con la Celebración de Halloween, presentación SHOW		Memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia	Octubre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Conmemorar el Día Nacional del Servidor Público, Entrega de reconocimiento y divulgación de una pieza gráfica.		Memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia	Junio	
	Entrega de juego y material para el disfrute con la familia, Día nacional de la familia Y divulgación de pieza gráfica y otorgamiento semestral un (1) día.		Memorando de entrega satisfacción de la actividad, acta y listado de asistencia Pieza gráfica	Mayo	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano

Eje	Actividad	Meta	Producto o entregable	Mes de ejecución	Responsable
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Día de la niñez, entrega de incentivos para el disfrute de las y los hijos de los funcionarios/as)	Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el eje de Estados Mentales Positivos del plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023	Acta y lista de asistencia	Abril	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Sensibilización por medio de piezas gráficas y divulgación de eventos y noticias por medio del boletín del IDPYBA en relación a la ***semana de la lactancia materna***		Campañas de sensibilización en articulación con la SDIS, acta, listado de asistencia con registro fotográfico folletos y piezas gráficas	1 al 7 de agosto	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano

	Actividades lúdico-recreativas con los hijos de funcionarios(as) Vacaciones recreativas		Acta y listado de asistencia	Abril Junio Octubre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Reconocimiento a los hijos/as de los servidores menores de 13 años ***(Bono navideño)***		Acta y listado de asistencia	Diciembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Exaltación de los animales de la UCA Campaña de apadrinar un animal de la UCA		Acta, listado de asistencia y registro fotográfico	Octubre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
Eje	**Actividad**	**Meta**	**Producto o entregable**	**Mes de ejecución**	**Responsable**
RELACIONES INTERPERSONALES	Campaña de sensibilización-historia de vida ***Día Internacional de las personas con discapacidad***	Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el eje de Relaciones Interpersonal del plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023	Acta, listado de asistencia y registro fotográfico y registro fotográfico	Diciembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Talleres por dependencias o equipos, Acoso laboral, sexual, ciber acoso, abuso de poder		Acta y listado de asistencia	Julio	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano- SST
	Entrega de material alusivo al tema, de comunicación Asertiva		Acta y listado de asistencia	Junio	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano- SST
	Entrega de Folletos, wallpaper, piezas comunicativas, separador de libros, Lenguaje Inclusivo		Acta y listado de asistencia	Mayo Noviembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Articulación con otras entidades, para la socialización de		, acta y listado de asistencia	Agosto	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano

	políticas e historia de vida ***Cultura inclusiva-*** reconocimiento de género				
	Accesibilidad a personas con discapacidad		Entregables físicos o digitales	Octubre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano- SST, Recursos Físicos
	Lineamientos para la incorporación de las variables de la política pública LGBTI, por medio de Capacitación con la secretaria de Planeación		Acta y listado de asistencia	Mayo	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Taller outdoor, Nuevas formas de organización-fomento de prácticas laborales		Inscripción, acta, lista de asistencia y registro fotográfico	Junio	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Se llevarán a cabo por parte de las y los funcionarios encuentros horizontales – visibilización experiencias laborales de las diferentes dependencias		Acta y listado de asistencia	Febrero Abril Julio Septiembre Noviembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Entrega reconocimientos pecuniarios y/o no pecuniarios por el buen desempeño evento de cierre de gestión ,		Acta, listado de asistencia y registro fotográfico	Diciembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Socialización del manejo y actualización en de la información en SIDEAP, por		Piezas gráficas, documentos a los cuales haya lugar	Agosto	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano

	medio de la divulgación de piezas gráficas y contenido de interés proporcionado por el DASCD				

Eje	Actividad	Meta	Producto o entregable	Mes de ejecución	Responsable
PROPOSITO DE VIDA	***Promoción del uso de la bicicleta*** Entrega de reconocimiento a funcionarios que más realicen uso de la bicicleta para asistir al trabajo y otorgamiento de medio día a las y los funcionarios que realicen 30 registros de ingresos y salida en bicicleta a las instalaciones de la entidad.	Cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el eje de Propósito de vida del plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023	Registros de uso de bicicleta, acta y lista de asistencia, correo electrónico	Junio Noviembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Clase de Rumba-prevención del sedentarismo		Registro fotográfico, acta y listado de asistencia	Abril Agosto	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Teletrabajo Modificación del acto administrativo, por medio del cual se actualiza la modalidad de teletrabajo suplementario en el IDPYBA		Acto administrativo	Febrero	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Clase Cardio kick boxing-Prevención del sedentarismo		Registro fotográfico, acta y listado de asistencia	Mayo septiembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Eventos artísticos Articulación con otras entidades		Fotográfico, acta y listado de asistencia	Agosto	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano

	del orden distrital, nacional, local, para la presentación de puestas en escena de eventos artísticos registro				
	Eventos culturales Proyección tarde de película.		Registro fotográfico, acta y listado de asistencia	Abril Junio Septiembre	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Eventos deportivos Torneo de juegos y entrega de reconocimiento a ganador		Registro fotográfico, acta y listado de asistencia	Agosto	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Bienestar Espiritual Taller de musicoterapia o aromaterapia		Registro fotográfico, acta y listado de asistencia.	Julio	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano
	Agricultura Urbana Socialización acerca de la agricultura urbana con el Jardín Botánico		Registro fotográfico, acta y listado de asistencia.	Mayo	Subdirección De Gestión Corporativa – Talento Humano

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación y seguimiento del Plan Anual de Bienestar 2023, se realizará a través del equipo de talento humano con acompañamiento permanente de la comisión de personal, conforme al artículo 16 de la Ley 909 de 2004, por el medio del cual se especifica las funciones del personal de la Comisión, siendo las siguientes:

1. Colaborar en la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar Social.

Del mismo modo, se realizará un informe trimestral del avance del Plan de Bienestar e Incentivos, que será cargado en la sede electrónica del instituto.

En articulación el equipo de talento humano con la Comisión de personal realizará encuentros para verificar los avances en el cumplimiento del Plan de trabajo.