RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

El DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, en ejercicio de las facultades legales conferidas mediante los Acuerdos Nos. 001 y 002 del 03 de febrero de 2009, expedidos por el Consejo Directivo del IDU, Decreto No. 831 de 2019 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., conforme a lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título 10 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015, en el Acuerdo 617 de 2019 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y,

CONSIDERANDO:

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

Que el artículo 14 del Decreto ibidem, establece como finalidad del Sistema de Estímulos, entre otras, estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

Que el literal b) del artículo 16 del Decreto Ley 1567 de 1998, contempla como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los planes, entendidos éstos como la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, el cual estará consignado en las respectivas programaciones que incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos, con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

Que el artículo 19 del Decreto ibídem, contempla que las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en este Decreto, deben organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que de acuerdo a lo previsto en los numerales 4º y 5º del artículo 33 de la Ley 734 de 2002[1], 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Que de conformidad con lo previsto en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004[2], las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que la Ley 1857 del 26 de julio de 2017[3] en el parágrafo de su artículo 3º, estableció una jornada laboral semestral destinada a que los empleados puedan compartir con sus familias, la cual se podrá gestionar con las Cajas de Compensación Familiar y de no poder gestionarse, al empleado se le podrá otorgar el tiempo correspondiente.

---

[1] *Por la cual se expide el Código Disciplinario Único*

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

[3] *"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"*

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

Que el Decreto Único Reglamentario No. 1083 del 26 de mayo de 2015, en el Título 10 establece, que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de Programas de Bienestar Social, que deberán organizarse anualmente, con el propósito de mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el de su familia.

Que el citado Decreto en los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.7 desarrolla el Sistema de Estímulos, definiendo los criterios a observar para la implementación de los mismos, los cuales responderán a los estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Que conforme a la norma previamente citada, hacen parte del Programa del Sistema de Estímulos los siguientes programas:

- Programa de Bienestar Social, que incluye los siguientes servicios sociales:

  a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
  b) Artísticos y culturales.
  c) Promoción y prevención de la salud.
  d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
  e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
  f) Financiación de la Educación Formal.

- Programas de Bienestar de calidad de vida laboral, que permite realizar lo siguiente:

  a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
  c) Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
  d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
  e) Fortalecer el trabajo en equipo.
  f) Adelantar programas de incentivos.

Que el artículo 2.2.10.8 Ibídem, establece que: "*Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*".

Que de conformidad con lo ordenado en el artículo 2.2.10.9 de la norma citada anteriormente, "*El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico (…), así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*"

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

Que la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., ha dictado instrucciones y lineamientos sobre austeridad y transparencia para los programas de Bienestar e Incentivos en las Entidades Distritales, a través del Decreto 492 del 15 de agosto de 2019 y la Directiva 002 del 08 de marzo de 2017.

Que la Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD, presentó ante el CONPES D.C., la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 la cual fue diciembre 16 de 2019.

Que el artículo 40 del Acuerdo 617 del 2018[4], expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece los usos de la Evaluación del Desempeño Laboral, en el nivel sobresaliente, entre los que se encuentra la posibilidad de acceder a los beneficios contenidos en el Programa de Estímulos e Incentivos que determine la entidad.

Que el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, a través de la Circular 020 del 29 de septiembre de 2017, reglamentó el incentivo para promover el uso de la bicicleta, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016[5].

Que el Programa del Sistema de Estímulos Institucional, se elabora de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para la presente vigencia, las medidas del Subsistema de Gestión efr, las encuesta de necesidades aplicada en noviembre de 2019, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2019, la aplicación de la encuesta de clima organizacional y se contó con la participación de la Comisión de Personal.

Que en mérito de lo expuesto, se adoptará en el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, el Programa del Sistema de Estímulos Institucional para la vigencia 2020.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL DEL IDU 2020. Adoptar el programa del Sistema de Estímulos Institucional del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, correspondiente a la vigencia 2020 (PEI 2020), el cual se encuentra en documento anexo, fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 20 de enero de 2020 y hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. EQUIPOS EVALUADORES. Para las actividades incluidas en el PEI 2020, se conformarán los siguientes equipos:

a) **EQUIPO EVALUADOR DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS DEL IDU.**
b) **EQUIPO EVALUADOR DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL IDU.**

ARTÍCULO TERCERO. EQUIPO EVALUADOR DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS DEL IDU. En el IDU se contará con un Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos, que estará integrado por los siguientes miembros:

- El Director(a) Técnico(a) Administrativo(a) y Financiero(a), quien lo presidirá.
- El Jefe (a) de la Oficina Asesora de Planeación.
- El Subdirector (a) Técnico (a) de Recursos Humanos, quien actuará como Secretario Técnico.
- El Subdirector (a) Técnico (a) de Recursos Tecnológicos.
- Un delegado(a) del Despacho de la Dirección General que para el efecto se designe.
- Un representante de los empleados ante la Comisión de Personal.

[4] *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba*

[5] *Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito*

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

BUREAU VERITAS Certification
ISO 27001:2013 BUREAU VERITAS Certification
efr
ISO 22301 571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

ARTÍCULO CUARTO. El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, tendrá las siguientes funciones:

a) Aceptar o rechazar las inscripciones de los mejores equipos de trabajo, para lo cual verificará que los requisitos de forma sean cumplidos. Cuando en criterio del Equipo sea posible subsanar algún yerro u omisión de forma, éste podrá ampliar el plazo de inscripción inicialmente otorgado.
b) Evaluar y otorgar recursos para la Financiación de la Educación Formal a los servidores de la Entidad, conforme a los criterios generales y específicos determinados en el presente acto administrativo.
c) Verificar el informe final que contiene el resultado de la evaluación realizada por el Equipo Evaluador de Mejores Equipos, previo a la proclamación de los tres mejores.
d) Realizar las actividades que le correspondan para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y el mejor servidor de carrera de la Entidad, de acuerdo al procedimiento descrito en este acto administrativo.
e) Declarar desierto el proceso de selección de mejores equipos de trabajo, cuando se presente alguna de las causales previstas en el artículo trigésimo primero de esta Resolución.

PARÁGRAFO. Las decisiones que adopte el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, se consignarán en acta suscrita por los miembros del mismo, las cuales deben ser aprobadas por la mitad más uno de los miembros del Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU. Cada miembro de este equipo contará con un voto.

ARTÍCULO QUINTO. EQUIPO EVALUADOR DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL IDU. Para la evaluación de los proyectos aceptados, se conformará un Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo, que estará integrado por los siguientes miembros:

- Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o quien designe.
- Subdirector General de Desarrollo Urbano o quien designe.
- Subdirector General de Infraestructura o quien designe.
- Subdirector General de Gestión Corporativa o quien designe, quien lo presidirá.

PARÁGRAFO. La designación debe realizarse por escrito y teniendo en cuenta los temas abordados por los equipos de trabajo, con el fin de designar al servidor con mayor competencia sobre el tema a tratar.

ARTÍCULO SEXTO. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, tendrá las siguientes funciones:

a. Establecer, si lo considera pertinente, parámetros adicionales de evaluación y calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.
b. Determinar que se cumplan las condiciones de los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
c. Evaluar los proyectos bajo criterios de imparcialidad, conocimiento técnico y según los parámetros de calificación establecidos.
d. Asistir a la sustentación pública programada.
e. Presentar informe de resultados de la evaluación, en el que se selecciona a los mejores equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las calificaciones obtenidas y remitirlo a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos para que lo socialice ante el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU.

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

ARTÍCULO SÉPTIMO. CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DEL PEI 2020. Las condiciones y el procedimiento para participar y acceder a las actividades incluidas en el Programa del Sistema de Estímulos Institucional, para la vigencia 2020 (PEI 2020), son los siguientes:

CAPÍTULO 1. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL

ARTÍCULO OCTAVO. FINALIDAD. Adelantar el programa de financiación de la Educación Formal, como un componente del Programa del Sistema de Estímulos Institucional, enmarcado en el programa de Bienestar Social, para contribuir con el desarrollo personal y profesional de los servidores de carrera del IDU.

ARTÍCULO NOVENO. DESCRIPCIÓN. La financiación de la Educación Formal, se realizará a través de un apoyo económico otorgado a los servidores inscritos en carrera administrativa, para adelantar los programas que se imparten en establecimientos educativos públicos o privados aprobados por la autoridad competente, conducentes a la obtención de títulos de Educación Superior, de conformidad con los criterios y requisitos definidos para tal efecto.

PARÁGRAFO. El monto de la financiación de la Educación Formal, se determinará a partir del número de solicitudes recibidas, la ponderación otorgada a los factores calificables y el presupuesto disponible por el IDU, para cada semestre académico de la vigencia 2020.

ARTÍCULO DÉCIMO. CONDICIONES PARA OTORGAR FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. Para acceder a la financiación de la Educación Formal, se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. Ser empleado de carrera administrativa.
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios, correspondiente al último año de servicios.

PARÁGRAFO 1º. Los empleados beneficiados de créditos otorgados por el Fondo FRADEC, no podrán participar de programas de financiación a la educación formal del IDU, dando cumplimiento a las condiciones definidas en el Artículo 9º del Decreto 492 de 2019[6].

PARÁGRAFO 2º. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la Entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 3º. Los servidores beneficiados de la financiación a la educación formal, deberán permanecer vinculados en la Entidad, mínimo seis (6) meses después de terminado el período académico financiado, en caso de no cumplir con esta permanencia, deberá hacer devolución del monto financiado.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. CRITERIOS DE SELECCIÓN. El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, realizará el análisis y evaluación de las solicitudes presentadas para la obtención del beneficio, las cuales deberán cumplir con los siguientes criterios y requisitos:

1. Cumplir con las condiciones establecidas en el artículo décimo de la presente Resolución.

[6] *"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."*

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

2. Factores calificables: Para realizar la valoración, se tendrán en cuenta factores cuya ponderación y puntaje será en el empleo que desempeña al momento de solicitar la financiación:

FACTOR	PONDERACIÓN	PUNTAJE
Asignación básica	35%	350
Antigüedad en el IDU (aplica desde el momento en que se configura los derechos de carrera).	15%	150
Nivel de estudio	30%	300
Solicitudes radicadas	20%	200
Total	**100%**	**1000**

Factor Asignación Básica

Este factor es medido inversamente proporcional a la cantidad de dinero recibido como asignación mensual. Para la asignación de puntaje, entre mayor sea la asignación básica mensual, menor será la valoración:

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Nivel Asistencial o Técnico	350
2	Nivel Profesional Universitario	250
3	Nivel Profesional Especializado	150

Factor Antigüedad en el IDU

Este factor otorga puntuación a partir del tiempo de servicio continúo que el servidor postulante acredita en carrera administrativa en el IDU y para su validación, se tiene como fecha de corte el día en que se publica la inscripción a la Financiación de Educación Formal.

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Tiene una permanencia mayor a 14 años	150
2	Tiene una permanencia mayor a 9 años hasta igual a 14 años	110
3	Tiene una permanencia mayor a 4 años hasta igual a 9 años	70
4	Tiene una permanencia mayor de 2 años hasta igual a 4 años	30
5	Tiene una permanencia hasta de 2 años	10

Factor Nivel de Estudio

Mide el esfuerzo requerido de acuerdo al nivel de estudio desarrollado. Se otorga de acuerdo a un mayor nivel de profesionalización.

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	El programa corresponde a la modalidad de maestría o a nivel superior	300
2	El programa corresponde a la modalidad de especialización	200
3	El programa corresponde a un pregrado	100

Factor Solicitudes Radicadas

Este factor se mide inversamente proporcional a la cantidad de solicitudes radicadas con el objeto de estimular a los empleados que por primera vez realizan la solicitud de financiación de la Educación Formal. Se otorga mayor puntaje a las personas que en menos oportunidades hayan recibido financiación.

GRADO	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Solicitud para el primer programa académico	200
2	Solicitud para el segundo programa académico	100
3	Solicitud para el tercer o más programas académicos	50

La puntuación de cada solicitante se asignará de acuerdo con la valoración de cada uno de los factores calificables, con la obtención de una puntuación máxima de 1000 puntos.

Para la asignación del dinero se hará el prorrateo de acuerdo con la puntuación obtenida, partiendo de una base de CIEN MIL PESOS M/CTE ($100.000) para cada una de las personas que cumplan con los requisitos, sin que en ningún caso pueda superar el tope del valor solicitado.

En el evento que no se distribuya el total del dinero asignado para la financiación de cada semestre, se realizarán los prorrateos necesarios hasta que el dinero sea distribuido en su totalidad, sin exceder el tope del valor solicitado.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. REQUISITOS PARA SOLICITAR LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. Los requisitos para la selección serán los siguientes:

1. Solicitar mediante diligenciamiento del formato respectivo, a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, la inclusión en el programa de Financiación a la Educación Formal, adjuntando copia del recibo de pago de matrícula.

2. Suscribir carta de compromiso para que en caso que pierda sin justa causa el programa financiado o no acredite el promedio mínimo exigido, se autorice el descuento por nómina del valor entregado por el Instituto para la financiación.

3. A la terminación del semestre de estudios para el que se aprobó la financiación, los servidores que obtengan el beneficio, deberán entregar a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, una certificación expedida y suscrita por el Establecimiento Educativo donde conste la aprobación del mismo y el promedio general obtenido durante el semestre académico.

   En caso que el promedio sea inferior a 3.8 o que pierda sin justa causa el período para el cual se aprobó la financiación, deberá reintegrar al IDU el dinero otorgado, de acuerdo con las condiciones descritas en la carta de compromiso.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

PARÁGRAFO 1º. El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, podrá establecer los criterios adicionales y las ponderaciones que sean necesarias para el otorgamiento del monto a financiar, al igual que el tope máximo que se otorgará a cada funcionario que cumpla con los criterios, el cual se fijará de acuerdo con el número de solicitudes aprobadas. De todo esto, se dejará constancia en acta suscrita por los miembros del Equipo.

PARÁGRAFO 2º. El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, podrá rechazar las solicitudes de financiación de la Educación Formal, cuando en su criterio no se cumpla la totalidad de requisitos.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PRESUPUESTO PARA LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. El presupuesto total asignado para la financiación de Educación Formal corresponde a un monto de VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE. ($20.000.000), distribuido en dos partes iguales, una para cada semestre académico del año 2020.

CAPÍTULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. FINALIDAD. Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, de manera individual y en equipos de trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. DESCRIPCIÓN. El Plan Institucional de Incentivos del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU para la vigencia 2020, comprende incentivos pecuniarios y no pecuniarios, así:

1. Incentivos no pecuniarios. Conformados por programas encaminados a reconocer a los servidores y a los equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles sobresalientes.

   Estos incentivos se otorgarán a:

   1.1. Mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional) y mejor empleado de carrera de la Entidad.
   1.2. Mejores Equipos de Trabajo del IDU. Se otorgará a los equipos que ocupen segundo y tercer puesto de los Mejores Equipos de Trabajo del IDU.

2. Incentivos pecuniarios. Son reconocimientos económicos que se asignarán al equipo que ocupe el primer puesto de los Mejores Equipos de Trabajo del IDU.

PARÁGRAFO 1º. Para la vigencia 2020, el IDU otorgará incentivos no pecuniarios consistentes en encargos, comisiones, traslados, ascensos y programas de turismo social, que, en todo caso, se regirán por las normas especiales que los reglamentan, modifican o sustituyan.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES. Los requisitos para acceder a los incentivos institucionales, son los siguientes:

1. Ser funcionario de carrera administrativa.
2. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
4. Acreditar nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en firme, correspondiente al período de evaluación anual u ordinario inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

PARÁGRAFO. Los criterios generales establecidos en este capítulo, definen quiénes pueden participar en cada uno de los Incentivos definidos para la vigencia 2020, sin que esto quiera decir que tenga derecho a los mismos.

CAPÍTULO 2.1. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. Para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa del IDU vigencia 2020 de los diferentes niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional), se adelantará el siguiente procedimiento:

1. La Subdirección Técnica de Recursos Humanos (STRH) determinará quiénes son los empleados de carrera administrativa, por nivel jerárquico, que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo décimo sexto del presente acto administrativo y elaborará un listado de éstos de acuerdo a la dependencia de la Entidad a la que pertenezcan.
2. En caso de presentarse empate entre los empleados en los diferentes niveles, se realizará una medición del nivel de apropiación de la Entidad, con lo cual se busca determinar quién domina aspectos institucionales del IDU como factor para demostrar un mayor nivel de contribución a la consecución de las metas. El procedimiento para la medición lo informará la STRH a cada uno de los empleados que estén empatados y aplicará el instrumento correspondiente.

PARÁGRAFO 1°. La STRH presentará al Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, un informe detallado con los resultados obtenidos del procedimiento anteriormente descrito y en el evento que persista empate de los servidores de carrera de un mismo nivel jerárquico, el equipo realizará un sorteo para determinar el mejor servidor de carrera de cada nivel jerárquico.

El Mejor Empleado de Carrera Administrativa de la Entidad, se definirá por sorteo, el cual será realizado en presencia de los empleados seleccionados como mejores empleados por nivel jerárquico y el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU.

PARÁGRAFO 2° El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU elaborará un acta que firmarán todos los miembros y será enviada a la STRH del Instituto para que mediante Resolución se designe al mejor empleado de carrera y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico de la Entidad.

PARÁGRAFO 3°. Para el procedimiento de selección, se tendrá en cuenta el nivel jerárquico en que se encontraba el empleado, al momento de realizar la Evaluación del Desempeño Laboral anual u ordinaria vigente, independientemente de las situaciones jurídicas en que se haya encontrado durante el periodo de evaluación.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. INCENTIVO NO PECUNIARIO A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA. Los empleados de carrera que sean seleccionados como mejores en cada uno de los niveles jerárquicos, recibirán como incentivo no pecuniario, un bono para ser utilizado en turismo social, correspondiente al valor de UN MILLÓN DOSCIENTOS MIL PESOS M/CTE ($1.200.000) para cada uno.

Al empleado seleccionado como mejor servidor de carrera, se le realizará un reconocimiento público, exaltando su compromiso con la Institución.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

CAPÍTULO 2. 2. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. DEFINICIÓN Y SELECCIÓN. Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Para la selección de los mejores equipos de trabajo, se realizará convocatoria para inscribir proyectos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. ETAPAS DE LA CONVOCATORIA. La convocatoria para seleccionar a los mejores equipos de trabajo, se adelantará a partir de las siguientes etapas:

a. Divulgación de la convocatoria.
b. Inscripción de equipos y proyectos.
c. Aceptación o rechazo de la inscripción.
d. Evaluación del proyecto.
e. Sustentación pública.
f. Entrega del informe de resultados de la evaluación.
g. Proclamación y premiación.

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos será la encargada de definir las fechas y plazos establecidos, en las diferentes etapas de la convocatoria.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. La STRH convocará a los servidores de carrera del IDU interesados en conformar equipos de trabajo y desarrollar un proyecto institucional para el mejoramiento de la Entidad.

La divulgación de la convocatoria se realizará a través de la Intranet y/o los medios de comunicación de la Entidad, indicando las condiciones generales de participación, las fechas de inscripción y cierre de esta.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. REQUISITOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

1. Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un número máximo de cinco (5) servidores y mínimo de tres (3), que deberán ser empleados con derechos de carrera administrativa.

2. Los integrantes de los equipos pueden pertenecer a distintas dependencias de la Entidad.

3. Un servidor podrá formar parte únicamente de un Equipo de Trabajo.

4. La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo, estará ligada a su vinculación laboral dentro de la Entidad y a la permanencia durante todo el período de desarrollo del proyecto.

5. Cumplir los requisitos señalados en el artículo décimo sexto de esta Resolución.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN DEL PROYECTO. Para realizar la inscripción del proyecto, los equipos de trabajo deberán remitir comunicación oficial a la STRH, acompañada de los siguientes documentos:

1. Ficha Técnica de Inscripción. *(Formato FH-TH-05)*

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

2. Ficha Técnica de Descripción del Proyecto. *(Formato FH-TH-05)*

La Oficina Asesora de Planeación podrá orientar a los empleados que desean formular proyectos de interés para la Entidad, en el diligenciamiento de las Fichas de Inscripción, descripción de los proyectos y la respectiva metodología.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. ACEPTACIÓN O RECHAZO DE LA INSCRIPCIÓN. El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, para aceptar la inscripción de un equipo de trabajo, verificará que los equipos cumplan con la totalidad de los requisitos y criterios establecidos en el presente acto administrativo y los que lo modifiquen o adicionen.

Se rechazarán las inscripciones cuando:

1. No se cumplan integralmente, por cada uno de los miembros del equipo que se postula, los requisitos definidos en los artículos décimo sexto y vigésimo segundo.
2. No se cumpla con los plazos establecidos para cada una de las actividades del proceso de inscripción de equipos y proyectos.
3. Cuando alguno de los integrantes del equipo, sea miembro del Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU.

PARÁGRAFO 1º. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, en aras de permitir una mayor participación, podrá solicitar a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos la ampliación de los plazos de entrega de los documentos para el proceso de inscripción, término dentro del cual, los equipos que hayan radicado solicitudes podrán modificarlas y también se admitirán nuevas inscripciones.

PARÁGRAFO 2º. Una vez el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU decida cuales postulaciones acepta, la STRH informará de ello a los miembros del Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, a quienes remitirá la documentación respectiva durante el proceso de evaluación. Respecto a las postulaciones rechazadas, la STRH informará la decisión al líder del equipo correspondiente.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. CONDICIONES DE LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los proyectos que se postulen para la selección de los mejores equipos de trabajo, deberán cumplir con las siguientes condiciones:

a) **Alineación con un eje temático:** El proyecto debe estar alineado con uno o varios, de los siguientes ejes temáticos:
   - Estrategias para la prevención del daño antijurídico y la disminución del contingente judicial.
   - Modelos, buenas prácticas y posicionamiento del IDU como referente en temas de apoyo a la valorización.
   - Nuevas tecnologías y métodos para la construcción y mantenimiento de vías y espacio público.
   - Mejora al pago a terceros en su componente misional.
   - Mejora a la ejecución de proyectos de obra en alcance, tiempos y costos.
   - Mejora en los procesos para la transparencia.
   - Maduración y aplicación del nuevo modelo de gerencia de proyectos, basado en la metodología del PMI (Project Management Institute).
   - Alineación de procesos de negocio con procesos de tecnologías de la información (TI).
   - Articulación interinstitucional.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

- Mejora de habilidades técnicas de los servidores públicos de la entidad a partir de esquemas de cooperación internacional.
- Asociaciones Público-Privadas.

- Mejoras a la gestión social y participación ciudadana.
- Mejorar la productividad Institucional

b) **Mejora continua.** El proyecto debe permitir el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento del propósito central y la visión de la Entidad.
c) **Sostenibilidad en el tiempo.** El proyecto debe garantizar que sus resultados o productos se seguirán desarrollando como mínimo por 2 años.
d) Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.

Si el proyecto consiste en el desarrollo de un aplicativo o software, tal solución no debe estar incluida en las solicitudes realizadas por cualquier dependencia a la STRT previo a la inscripción del proyecto, ni incluido en los planes de tecnología, ya que los mismos deberán ser atendidos por la STRT en el marco de sus funciones.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. EXCLUSIÓN DE LOS EQUIPOS DE LOS PROYECTOS ACEPTADOS. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU podrá, en cualquier momento del proceso, excluir a los equipos cuya inscripción fue aceptada, cuando en su criterio se cumpla alguna de las siguientes situaciones:

a) No demostrar el porcentaje requerido en la presentación de avances del proyecto.
b) Tener una calificación menor al 80% en la evaluación final.
c) No presentar los resultados de los avances en los plazos establecidos, salvo que el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, decida admitir el avance en una fecha posterior.
d) Por el retiro de uno o varios de sus miembros que no permita integrarlo con el mínimo de miembros requerido.
e) No presentar alguno de los avances y/o no asistir a la sustentación pública.
f) Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado con anterioridad por miembros ajenos al equipo de trabajo.
g) Cuando exista evidencia de plagio del proyecto presentado.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL PROYECTO Y SUSTENTACIÓN PÚBLICA. Los equipos de los proyectos admitidos deberán presentar al Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, dos avances del proyecto y realizar la sustentación pública. Para cada una de estas etapas, el porcentaje de avance del proyecto debe ser, mínimo, el siguiente:

ETAPA	AVANCE MÍNIMO DEL DESARROLLO DEL PROYECTO
Primer Avance	50%
Segunda Avance	80%
Sustentación Pública	100%

A los equipos de los proyectos admitidos se les citará a una reunión de presentación general del proyecto ante el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, la cual no tiene ningún tipo de calificación; su propósito es:

a) Realizar una aproximación del proyecto con el Equipo Evaluador.
b) Presentar la línea base del cronograma.

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

c) Entregar el documento que contiene la formulación del proyecto.

En cada una de las etapas, los equipos con proyectos admitidos, deben presentar el documento que demuestre el desarrollo del porcentaje de avance mínimo requerido del proyecto. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, una vez recibido y revisado cada avance, se reunirá para verificar si cumplió o no con el porcentaje mínimo de avance del proyecto, so pena de ser excluido del proceso.

La sustentación pública se realizará ante el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU y los empleados del IDU, y deberá haberse concluido el 100% del proyecto.

Para la sustentación pública del proyecto es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo, a menos que por causa justificada no lo puedan hacer. El orden de presentación de los proyectos será definido por el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, realizará la evaluación de los proyectos que hayan demostrado haber concluido, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

CRITERIOS A EVALUAR	VALOR PORCENTUAL	TOTAL
1. IMPORTANCIA PARA EL MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL. Evaluación de la importancia del proyecto para solucionar un problema institucional		**40%**
El Proyecto está alineado a alguno de los ejes temáticos definidos en el artículo vigésimo quinto de esta Resolución.	20%	
Mejora Continua	10%	
Sostenibilidad del proyecto en el tiempo.	10%	
2. TRABAJO EN EQUIPO. Coordinación y Cooperación para lograr un resultado determinado		**15%**
Coordinación en el desarrollo de las actividades (actas de reunión y asignación de tareas)	10%	
Responsabilidades compartidas por su integrantes (Verificación de las actividades realizadas mediante soportes y productos)	5%	
3. PRESENTACIÓN. Con la presentación del proyecto se podrá determinar el conocimiento y dominio del tema por parte de los miembros del equipo.		**15%**
Manejo del tema por parte de todos los integrantes del equipo y preparación de la presentación.	10%	
Resolución de inquietudes y preguntas formuladas por el Equipo Evaluador.	5%	
4. UTILIDAD DEL PROYECTO PARA LA ENTIDAD		**30%**
Se cumplieron las metas	10%	
El proyecto aporta al cumplimiento de las metas institucionales (Plan de Desarrollo, Plan Estratégico, Plan Operativo de Acción)	10%	

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

CRITERIOS A EVALUAR	VALOR PORCENTUAL	TOTAL
Los resultados del proyecto se pueden presentar como productos concretos verificables **(productos del proyecto)**	10%	
TOTAL		**100%**

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. ENTREGA DEL INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU consolidará los resultados obtenidos por los equipos en la evaluación y entregará un informe a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, quien lo socializará ante el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU y posteriormente se informará el resultado consolidado a todos los equipos.

Si existe empate entre dos o más equipos de trabajo, éste se dirimirá realizando un sorteo por parte del Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU y en presencia de los equipos de trabajo empatados.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. PROCLAMACIÓN Y PREMIACIÓN. El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU, elaborará un acta que firmarán todos los miembros, con base en la cual la Dirección General del Instituto realizará la proclamación de los mejores equipos de trabajo mediante acto administrativo y se asignarán los incentivos correspondientes.

La premiación se realizará con un reconocimiento público a la labor meritoria a los mejores equipos de trabajo.

Los proyectos de los equipos ganadores serán publicados para conocimiento de todos los servidores del Instituto.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. CAUSALES PARA DECLARAR DESIERTO EL PROCESO. El proceso de selección de mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los siguientes casos:

1. Cuando no se acepte ninguno de los proyectos presentados.
2. Cuando no se presenten a la inscripción, al menos, tres equipos.
3. Cuando ninguno de los proyectos obtenga un valor porcentual igual o superior a 80%.

Cuando se retiren equipos inscritos y sólo quede un equipo, éste deberá ser evaluado y será premiado si obtiene una calificación de mínimo 80%, de lo contrario el proceso se declarará desierto.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. El presupuesto asignado para los incentivos pecuniarios y no pecuniarios de los mejores equipos de trabajo del IDU vigencia 2020, será la suma de Veinte Millones de Pesos M/CTE. ($20.000.000), que serán distribuidos así:

1. Primer puesto: $9.000.000, distribuido en partes iguales entre cada uno de los integrantes del equipo premiado. Incentivo Pecuniario.
2. Segundo puesto: $7.000.000, distribuido en partes iguales entre cada uno de los integrantes del equipo premiado. Incentivo no Pecuniario disponible por el IDU.
3. Tercer puesto: $4.000.000, distribuido en partes iguales entre cada uno de los integrantes del equipo premiado. Incentivo no Pecuniario disponible por el IDU.

PARÁGRAFO 1º. Los incentivos de que trata la presente Resolución no constituyen factor salarial ni prestacional y su reconocimiento se hará de la siguiente manera:

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

RESOLUCIÓN NÚMERO 001145 DE 2020
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS-PEI-DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO PARA LA VIGENCIA 2020"

- Incentivo no pecuniario consistente en Turismo Social.
- Incentivos pecuniarios, están presupuestados para ser pagados con gastos de funcionamiento en el rubro 312020207 - Bienestar e Incentivos.

PARÁGRAFO 2º. En el evento en que el proceso para la selección de mejores equipos de trabajo se declare desierto o que no se utilice la totalidad de incentivos no pecuniarios señalados en el presente artículo, esos recursos podrán destinarse para las actividades incluidas en el Programa del Sistema de Estímulos Institucional para la vigencia 2020.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en la Resolución No. 000392 de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los veinticuatro día(s) del mes de Enero de 2020.

ISAURO CABRERA VEGA
Director General (E)

Anexo. 31 folios

A: Paula Tatiana Arenas González - Subdirectora General de Gestión Corporativa (E)
R: Ana Claudia Mahecha León – Profesional Especializado SGGC
R: Salvador Mendoza Suárez - Director Técnico Administrativo y Financiero
R: Jorge Enrique Sepulveda Afanador -Subdirector Técnico de Recursos Humanos (E)
E: Fulvia Helena Vásquez Castro – Profesional Universitario – STRH

Calle 22 No. 6 - 27
Código Postal 110311
Tel: 3386660
www.idu.gov.co
Info: Línea: 195

ISO 22301
571147
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 2

2 OBJETIVO 3

3 ALCANCE 3

4 MARCO NORMATIVO 3

5 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL 3

5.1 LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF 4

5.2 SALARIO EMOCIONAL 5

5.3 SISTEMA DE ESTÍMULOS 6

5.3.1 PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS 6

5.3.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 7

5.3.3 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 7

6 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN 8

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA TOTALIDAD DE LA GENTE IDU 8

6.1.1 GÉNERO 8

6.1.2 RANGO DE EDAD 9

6.1.3 TIPO DE VINCULACIÓN 10

6.1.4 NIVEL OCUPACIONAL 10

6.1.5 NIVEL DE ESCOLARIDAD 10

6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN QUE RESPONDIÓ LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS 11

6.2.1 ESTADO CIVIL 11

6.2.2 NÚMERO DE HIJOS 11

6.2.3 HIJOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD 12

6.2.4 PERSONAS CON LAS QUE CONVIVE 12

7 PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2020 13

7.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 13

7.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 14

7.2.1 SALARIO EMOCIONAL 15

8 APROBACIÓN PEI 16

9 PRESUPUESTO 17

10 SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN 17

11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 17

12 ANEXOS 18

12.1 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2020 18

12.1.1 NECESIDADES PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 18

12.1.2 NECESIDADES PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 24

12.1.3 ESTADO DE PERCEPCIÓN ACTUAL DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS 28

12.2 RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN 28

12.2.1 DÍA DE LA UNIÓN 29

12.2.2 DÍA DE LA FAMILIA 2019 34

12.2.3 FINALES OLIMPIADAS IDU INTEGRACIÓN Y JUEGO LIMPIO 2019 39

12.2.4 SEMANA CULTURAL IDU 2019 45

12.2.5 ANIVERSARIO 54

12.3 ANEXO 3: MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 59

13 CONTROL DE VERSIONES 62

1 INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente y de las políticas y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, se formula el Programa del Sistema de Estímulos Institucional del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2020.

Con este este documento la Administración del IDU procura dar cuenta de las necesidades e intereses del talento humano del Instituto, en materia de programas de bienestar social y de bienestar de calidad de vida laboral, reflejados en un plan de acción coherente con dichas necesidades e intereses, con el fin de promover el desarrollo integral de la Gente IDU.

En esta apuesta, la felicidad de la Gente IDU, retener el mejor talento humano dentro de la Entidad, y el fortalecimiento de la cultura organizacional a través de la apropiación y la práctica cotidiana de los valores de integridad, tienen un lugar protagónico, al contribuir estratégicamente al cumplimiento de la misión institucional.

Para el Instituto de Desarrollo Urbano es importante que los servidores públicos que prestan sus servicios en la Entidad, cuenten con entornos favorecedores del desarrollo personal, que les permitan conciliar las actividades propias del servicio público con la construcción y fortalecimiento de sus relaciones personales y familiares.

En este marco y, orientados al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos, la Entidad implementó y fue certificada durante la vigencia 2019 en el Modelo de Gestión efr “empresa familiarmente responsable”, desarrollado por la fundación española Másfamilia.

Esta es una herramienta de gestión que propende por la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, así como por la generación de una nueva cultura socio laboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo (Entidad – servidor).

Por otra parte, es pertinente indicar que para la construcción de este documento, además de lo ya mencionado, se tomaron como referentes las premisas del autor Manfred Max-Neef en lo relacionado con la teoría de las necesidades humanas, el concepto de salario emocional, y otros términos presentes en la normatividad asociada con el Sistema de Estímulos.

De igual forma, se precisa que se utilizaron como insumos para la definición de las acciones a desarrollar en la vigencia 2020, la caracterización de la Gente IDU, el autodiagnóstico y plan de acción MIPG, la encuesta de necesidades del Programa del Sistema de Estímulos Institucional (PEI) 2019, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2019 y la aplicación de la encuesta de clima organizacional. Lo anterior, garantiza un ejercicio participativo y dinámico, que se espera responda efectivamente a las expectativas y necesidades de la Gente IDU.

El documento aquí presentado comprende las siguientes secciones: marco normativo, marco teórico y conceptual, caracterización de la población, plan de acción de estímulos 2020, presupuesto, seguimiento y retroalimentación y anexos (encuesta de necesidades del Programa del Sistema de Estímulos Institucional 2020, resultados de encuestas de satisfacción y medición del clima organizacional).

El Programa del Sistema de Estímulos Institucional - PEI 2020, tiene como propósito desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios y medidas efr, bajo el entendido de que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar procesos de crecimiento y desarrollo integral.

Finalmente, es importante precisar que la formulación de este documento contó con la participación de la Comisión de Personal de la Entidad, tal como se evidencia en acta de sesión del 28 de noviembre de 2019.

2 OBJETIVO

Propiciar condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de la Gente IDU y fortalecer las medidas efr, a través de la implementación de programas de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral, de tal forma que ello redunde en el cumplimiento de la misión institucional, el incremento de los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la ciudadanía y la materialización de la visión de la Entidad.

3 ALCANCE

Este Programa inicia con la etapa de formulación, pasando por su ejecución y realizando el seguimiento y retroalimentación.

Los programas y actividades enmarcados en el mismo, están dirigidos a la Gente IDU y sus familias.

4 MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 05 de agosto de 1998, *"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".*
- Ley 734 de 05 de febrero de 2002, *"Por el cual se expide el Código Disciplinario Único"*.
- Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, "*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".*
- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*.
- Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba."*
- Guía de Estímulos para Servidores Públicos de septiembre de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital estructura sus planteamientos desde la concepción de bienestar de la Psicología Positiva, que lo concibe como una construcción del ser humano, donde varios elementos contribuyen para que este se dé en una medida u otra. Así, el

bienestar es una sinergia entre sentirse bien, encontrar el sentido en lo que se hace, mantener buenas relaciones interpersonales y tener metas retadoras.

Desde la Psicología Positiva, la teoría del bienestar tiene los siguientes componentes: i) Emociones Positivas; ii) Compromiso/Involucramiento; iii) Relaciones Positivas; iv) Sentido/Significado y; v) Logros.

En este sentido, se busca que el PEI 2020 contribuya a mejorar el ambiente laboral, el equilibrio entre la vida laboral y familiar y a generar sentido de pertenencia hacia la Entidad. Ello requiere no solo del compromiso de la Administración, sino de la contribución de la Gente IDU para construir mayor bienestar y obtener satisfacción en lo que hace.

Según el DAFP:

> *"La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas autoengañosas que los alienen en lugar de liberarlos."* (Cartilla "Sistema de Estímulos: Lineamientos de Política", 2007)

A continuación, se presentan algunos referentes teóricos y conceptuales relevantes para la formulación de este documento.

5.1 LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF

Tal como se señaló en la parte introductoria, y en consonancia con las referencias del DAFP, uno de los referentes teóricos para la formulación de este documento, es la "*teoría de las necesidades humanas*" planteada por el autor chileno Manfred Max-Neef, quien evidencia la distinción entre "necesidades" y "satisfactores", y, además, desagrega dichas necesidades en dos grandes categorías: "existenciales" y "axiológicas".

Para mayor claridad al respecto, a continuación se cita un apartado del texto *"Desarrollo a Escala Humana": (…) Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada período histórico. Nos parece que tales suposiciones son incorrectas, puesto que son producto de un error conceptual.*

El típico error que se comete en la literatura y análisis acerca de las necesidades humanas es que no se explicita la diferencia fundamental entre lo que son propiamente necesidades y lo que son satisfactores de esas necesidades. Es indispensable hacer una distinción entre ambos conceptos –como se demostrará más adelante– por motivos tanto epistemológicos como metodológicos.

La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones (trade-offs) son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades.

Las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura. En este documento se combinan dos criterios posibles de desagregación: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta

combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.[1] *Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz. (…)*

5.2 SALARIO EMOCIONAL

En un escenario como el que estamos abordando aquí, un concepto que emerge con gran pertinencia es el hoy conocido como "Salario Emocional".

Puede decirse que las primeras aproximaciones se remontan a teóricos de la organización como Frederick Herzberg, con su *"Teoría de los Dos Factores"* y la *"Teoría del Enriquecimiento del Trabajo"*. Esta última, señala que *"los puestos de trabajo deben incluir, además de los factores de higiene, todos aquellos factores motivadores que le permitan al empleado, Hombre-Abraham, satisfacer sus necesidades de crecimiento personal"* (Manso, 2002).

Así las cosas, desde hace ya varias décadas las organizaciones vienen preocupándose por el desarrollo integral de su talento humano y, en consecuencia, la recompensa económica hace bastante tiempo fue revaluada como la única forma de retribución para los trabajadores.

En este punto, resulta de gran valor aproximarse a algunas definiciones del concepto de "salario emocional", para lo cual nos remitiremos a apartados del documento "Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación Teórica", de María Teresa Rocco Cañón, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, así:

> *"(…) Si bien existen distintas conceptualizaciones de salario emocional, la mayoría converge en que es un término que se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico, sino con otro tipo de factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados y a asegurar su permanencia en una organización. Dentro de las definiciones que pueden encontrarse, está la de Gay (2006) que lo postula como cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral. El mismo autor desglosa el término mencionando que se le llama "salario" pues busca identificarse y relacionarse con los conceptos de contraprestación, reciprocidad, equidad y frecuencia; "emocional" pues, independiente de qué satisfactor se utilice (vacaciones, atención a necesidades personales, entre otros) busca aportar satisfacción a los motivos intrínsecos de los individuos. Para Paredes (2006) se refiere a los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral. Es un término complejo, singular y específico, acorde a la organización que lo utiliza. Es poco generalizable, pero a la vez, sumamente eficaz si se singulariza y flexibiliza acorde a cada persona, pues cada una posee motivos singulares y se sentirá satisfecha con cosas y/o situaciones diferentes.*
>
> *Para que el salario emocional sea capaz de aumentar la satisfacción de los sujetos, primero se requiere saber qué es lo que hace que las personas no se encuentren satisfechas, y cómo y con qué se podría superar dicha problemática, pues no tiene ninguna utilidad ofrecer satisfactores si no se conocen las necesidades a satisfacer o éstas no existen. Para Saíz (2001)*

[1] Si bien en la cultura judeocristiana, se nos ha dicho que "la ociosidad es la madre de todos los vicios", creemos firmemente que tiene muchas virtudes. De hecho, el Ocio y la Creación parecen ser inseparables si se interpreta al primero como el "estado de conciencia y espíritu que invita a todas las musas". Se puede encontrar una brillante argumentación en este sentido en la obra de Bertrand Russell "In Praise of Idleness". De cualquier manera, ocio no es sinónimo de holgazanería.

debe considerar los aspectos no profesionales de los individuos, como familia, salud, aficiones, ofreciendo equilibrio entre las distintas facetas de sus vidas (…)".

5.3 SISTEMA DE ESTÍMULOS

Conforme con la Guía de Estímulos para Servidores Públicos del DAFP, el sistema de estímulos debe entenderse *"como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal"*.

Dicho Sistema comprende los programas de bienestar social y los programas de bienestar de calidad de vida laboral (incentivos).

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015, en los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.7 desarrolla el Sistema de Estímulos, definiendo los criterios a observar para la implementación del mismo, los cuales responderán a los estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

5.3.1 Principios Axiológicos

En atención al artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, los principios axiológicos que sustentan y justifican este Sistema de Estímulos, son:

- **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, 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 a 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 conduzcan 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 y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satis-facción de sus necesidades materiales y espirituales.

A su vez, la Guía de Estímulos de los Servidores Públicos recoge tales principios y los reorganiza, en el marco de lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, así:

- Humanización del trabajo.
- Equidad y Justicia.
- Sinergia.
- Coherencia.
- Articulación.
- Objetividad.
- Transparencia

5.3.2 Programas de Bienestar Social

Los programas de bienestar social, como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, son *"(…) 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"* (Decreto 1567, 1998).

Es pertinente precisar que conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar social incluyen los siguientes servicios sociales:

a. Deportivos, recreativos y vacacionales.
b. Artísticos y culturales.
c. Promoción y prevención de la salud.
d. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
e. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
f. Financiación de la Educación Formal.

5.3.3 Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

De acuerdo con lo señalado en el artículo 24° del Decreto 1567 de 1998:

"El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos".

En este contexto, y atendiendo lo prescrito en el Decreto 1083 de 2015, que da cuenta de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, a través de los programas de bienestar de calidad de vida laboral, se deberá:

a. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
b. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
c. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
d. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
e. Fortalecer el trabajo en equipo.
f. Adelantar programas de incentivos.

6 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

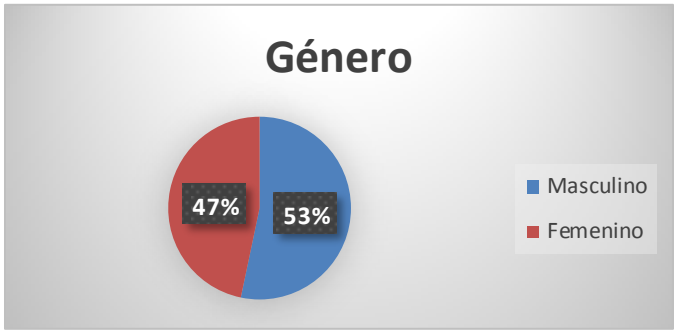
En esta parte se presentará de manera general la caracterización de la Gente IDU, la cual se elaboró a partir de las bases de datos administradas por la Subdirección Técnica de Recursos Humanos y por los resultados de la encuesta de necesidades del Sistema de Estímulos, aplicada en los meses de noviembre y diciembre de 2019.

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA TOTALIDAD DE LA GENTE IDU

A continuación, se presenta la información correspondiente a la totalidad de la Gente IDU, con corte de 23 de diciembre de 2019, respecto a las siguientes variables: género, edad, tipo de vinculación, nivel ocupacional y nivel de escolaridad.

6.1.1 Género

Genero	No.
Femenino	198
Masculino	226
Total	**424**

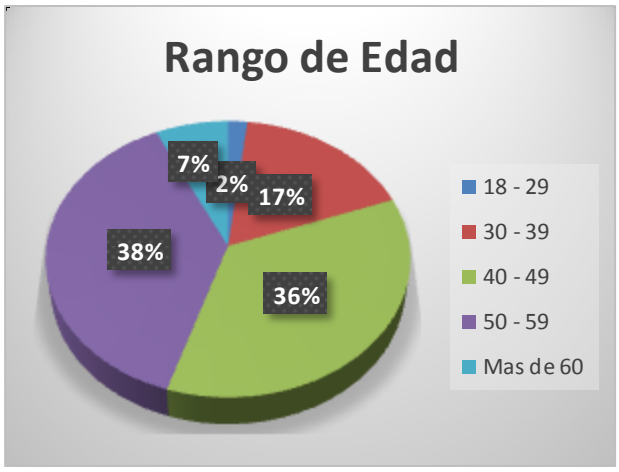


De acuerdo con la información presentada, se evidencia una mayoría de la Gente IDU del género masculino, ya que éste representa el 54%, mientras el género femenino representa el 46%.

6.1.2 Rango de Edad

Tipo de Vinculación	No.
Carrera Administrativa	355
Libre Nombramiento y Remoción	45
Provisional	24
Total	**424**

Rango de Edad	No.
18-29 años	8
30-39 años	74
40-49 años	151
50-59 años	161
Más de 60 años	30



S	
Total	**424**

Este ítem muestra que el IDU cuenta con una población mayor, ya que una gran parte de la Gente IDU se encuentra en el rango entre 50 y 59 años, disminuyendo la proporción en cada rango inmediatamente anterior, siendo así el rango entre 18 y 29 años es el que comprende menos personas.

6.1.3 Tipo de Vinculación

Como puede observarse la mayoría de la Gente IDU (el 84%) se encuentra inscrita en carrera administrativa, seguida por un 10% de libre nombramiento y remoción, y finalmente, la menor proporción está concentrada en la población con vínculo provisional (6%).

6.1.4 Nivel Ocupacional

Nivel Ocupacional	No.
Asesor	3
Asistencial	82
Directivo	32
Profesional	217
Técnico	90
Total	**424**

Como es evidente, a través de la tabla y el gráfico, la planta de personal del Instituto corresponde en su mayoría al nivel profesional; específicamente este segmento es del 51%, seguido por un 21% del nivel técnico, un 19 % del nivel asistencial, finalizando con 8% del nivel directivo y un 1% del nivel asesor.

6.1.5 Nivel de Escolaridad

Nivel de Escolaridad	Total
Primaria	4
Bachillerato	99
Especialización	228
Maestría	58
Profesional	2
Técnico	21

Tecnólogo	12
Total	**424**

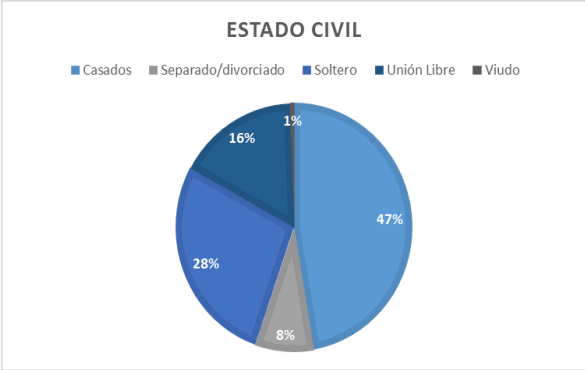
Esta gráfica muestra que gran parte de la Gente IDU cuenta con educación superior, y que sólo la minoría no ha accedido a la misma, lo que denota una población altamente cualificada.

6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN QUE RESPONDIÓ LA ENCUESTA DE NECESIDADES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

A continuación, se presenta la información correspondiente a las 216 personas que respondieron la encuesta para definir las necesidades del PEI 2020, aplicada durante los meses de noviembre y diciembre de 2019, respecto a las siguientes variables: estado civil, número de hijos, hijos en condición de discapacidad, personas con las que convive e ingresos del grupo familiar.

6.2.1 Estado Civil

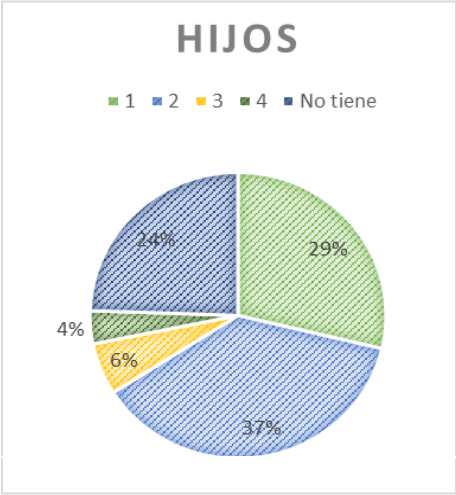
Estado Civil	No.
Casados	89
Separado/divorciado	15
Soltero	52
Unión Libre	31
Viudo	1
Total	**188**



La encuesta aplicada evidencia que la mayoría de la población se encuentra en una relación con el 63% y el 37% restante se encuentran sin pareja.

6.2.2 Número de Hijos

Hijos	No.
1	54
2	70
3	11
4	7
No tiene	46
Total	**188**

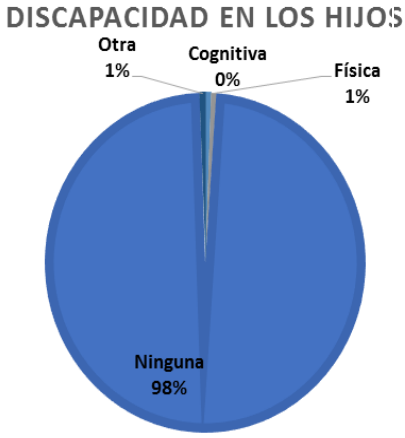


Como se expone en la tabla y en el gráfico la mayoría de los encuestados tienen hijos, ya que la proporción es de un 76%, frente a un 24% que no tiene.

También debe decirse que del 76% que tiene hijos, un 37% corresponde a personas que tienen 2 hijos y un 29% a personas que tienen 1 hijo.

6.2.3 Hijos en Condición de Discapacidad

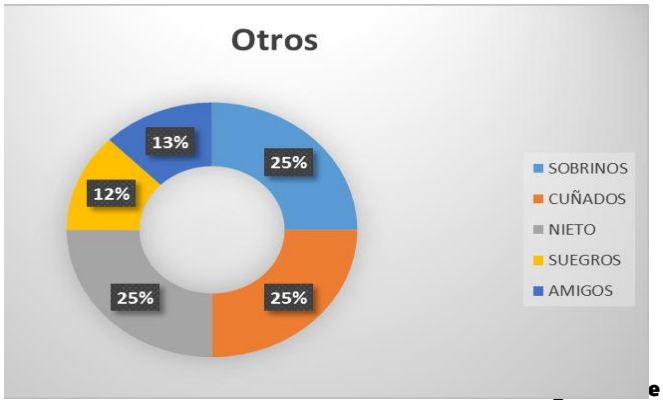
DISCAPACIDADES EN LOS HIJOS		
Cognitiva	1	0,54%
Física	1	0,54%
Ninguna	179	98.35%
Otra	1	0,54%
Total	**188**	**100%**



En cuanto a esta variable, la encuesta arrojó como resultado que sólo el 1,64% de la Gente IDU que respondió tiene hijos en condición de discapacidad, frente a un 98,35% que no tiene hijos en dicha situación.

6.2.4 Personas con las que Convive

Con quien vive	No.
Hermanos	17
Hijos	111
Padres	30
Pareja	110
Abuelos	3
Solo	18
Otros	8



Según la información arrojada en esta pregunta se puede percibir que la mayoría de la Gente IDU cuenta con un núcleo familiar conformado por su pareja e hijos. Sin embargo también nos muestra que existe otro tipo de familias.

7 PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2020

Teniendo en cuenta los referentes normativos, teóricos y conceptuales referidos, así como los insumos cuantitativos y cualitativos producto de la caracterización de la población, la aplicación de la encuesta de necesidades, las encuestas de satisfacción, el plan de acción MIPG y la medición de clima organizacional, se ha elaborado un plan de acción para la vigencia 2020 que se presenta a continuación, siguiendo la estructura definida respecto a los programas de bienestar social y los programas de bienestar de calidad de vida laboral.

7.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente en lo relacionado con los Programas de Bienestar Social:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Deportivos	Propiciar el trabajo en equipo y la integración de la Gente IDU y sus familias, a través de prácticas deportivas y demás actividades que fortalezcan la apropiación de la cultura Ser Gente IDU.	• Juegos Deportivos Distritales. • Actividades deportivas. • Caminatas. • Media maratón de Bogotá.
Recreativos y vacacionales	Integrar a los miembros de las familias de los la Gente IDU como factor de la cultura organizacional SER GENTE IDU.	• Día de la Familia. • Día de los niños. • Vacaciones recreativas. • Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 13 años. • Mascotas en acción
Artísticos y culturales	Incentivar la participación en actividades culturales para fortalecer el desarrollo integral de la Gente IDU.	• Semana cultural. • Grupos artísticos institucionales.
Promoción y prevención de la salud	Fomentar en la Gente IDU hábitos y estilos de vida saludable	Para el desarrollo de este eje se contará con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Capacitación informal	Generar en la Gente IDU espacios para que desarrollen habilidades y destrezas a través de cursos de educación informal.	Curso y/o talleres de educación informal gestionados con la caja de compensación familiar.
Promoción de programas de vivienda	Promocionar y facilitar a la Gente IDU, información que les permita proyectarse para adquirir su vivienda propia.	La Entidad realizará una Feria de Vivienda en donde se invite al Fondo Nacional de Ahorro, Constructoras y Caja de Compensación Familiar-Compensar.
Financiación de la educación formal	Contribuir con el desarrollo personal y profesional de la Gente IDU.	Financiación de programas de educación formal, para acceder se agotará en primera

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
		instancia las condiciones definidas en el Decreto 492 de 2019, donde la oferta se realizará a través de los Fondos Distritales FRADEC y FEDHE. En caso de no acceder a dicha oferta, se realizará el estudio para el apoyo interno, de acuerdo con el presupuesto y condiciones de asignación definidas en este documento, adoptado a través del acto administrativo.

7.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente, en lo relacionado con los Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO
Clima laboral	Generar compromisos y amor por la Entidad a partir de la transformación de quiénes somos, para crear nuevos resultados que impacten y posicionen al IDU como una Entidad que lidera el Desarrollo de la Ciudad.	• Acciones que hacen parte de la estrategia de intervención de Clima Organizacional, que se generan a partir del resultado de la medición realizada a partir de julio de 2019.
Pre-pensionados "programa mentores IDU"	La finalidad de este eje es mejorar la calidad de vida de los servidores a los cuales les hace falta cinco años o menos para cumplir con la edad para pensionarse, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con las personas y la interacción con su entorno.	• Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión. • Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas • Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas.
Cultura organizacional y trabajo en equipo	Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida de la Gente IDU	• Actividades de integración, para fortalecer y articular el trabajo en equipo. • Olimpiadas IDU. • Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional, el fortalecimiento de los valores y el trabajo en equipo, tales como: Aniversario IDU, Día de la Unión (día del hombre y la mujer), Día del Servidor Público, entre otras. • Interiorización y fortalecimiento de los valores de Integridad.
Incentivos	Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, de manera individual y en equipos de trabajo	• Incentivos pecuniarios. Para el equipo de trabajo que ocupe el primer puesto. • Incentivos no pecuniarios. Para los equipos de trabajo ocupen el segundo y tercer puesto al igual que los mejores funcionarios de carrera administrativa por nivel. • Aplicación Encuesta de Medición del Nivel de Apropiación de la Cultura IDU para escoger los mejores funcionarios por cada Nivel

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO
		Jerárquico.
Salario emocional	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores del IDU, a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal integral y la Satisfacción laboral.	Comprende acciones que incentivan a la corresponsabilidad de los servidores con los planes, programas y actividades de la Entidad y del Distrito, tales como: día de cumpleaños, movilidad sostenible, tarde de juegos, entre otros.

7.2.1 Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del Salario Emocional en el marco del PEI 2020:

Actividad/espacio	Descripción
Día del cumpleaños	Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU y acceder a éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.
Movilidad sostenible (biciusuario)	Se concederá medio día de permiso remunerado por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU y observar lo dispuesto en la Circular No. 020 del 29 de septiembre de 2017 expedida por el IDU.
Reconocimiento el preciado tiempo con los bebes	Las servidoras del IDU podrán disfrutar de una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, durante los 6 meses siguientes a la finalización del disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. Para el disfrute, el servidor deberá concertar el tiempo con el jefe inmediato y diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU.
Tarde de juegos	Los servidores públicos del IDU con hijos en edades entre 0 y 10 años, disfrutarán de una “tarde juegos” que consiste en un permiso remunerado por 4 horas, en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan compartir con sus hijos. El tiempo será concertado con su jefe inmediato y para solicitarlo deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU.
Acompañamiento escolar	Los servidores públicos del IDU con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos. Para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU, adjuntando

Actividad/espacio	Descripción
	los soportes correspondientes.
Juntos al Cole	Los servidores públicos del IDU con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta 4 horas de permiso laboral (una vez en el año), para acompañar en su primer día de clases a sus hijos. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU, adjuntando los soportes correspondientes.
Protección de la familia	Los servidores públicos del IDU tendrán dos días de permiso remunerado en el año (un día por semestre), que tiene como objetivo compartir e integrar a la familia. Para acceder a estos permisos remunerados, se deberá concertar la fecha con los jefes inmediatos, con el fin de no suspender ni afectar el servicio, teniendo en cuenta que la primera jornada deberá disfrutarse antes del 30 de junio y la segunda se podrá disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de noviembre de 2020. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU
Viernes Feliz	Los servidores públicos del IDU, podrán disfrutar de un largo festivo, solicitando media jornada laboral por un viernes al año, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Esta medida se podrá utilizar únicamente en los meses de: marzo, mayo, junio, julio, octubre y noviembre. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU, adjuntando los soportes correspondientes.

Nota: Las actividades incluidas en Salario Emocional y los incentivos otorgados por la Entidad, se podrán acumular hasta dos (2) y para otorgarlos deberá siempre garantizarse la debida y efectiva prestación del servicio.

8 APROBACIÓN PEI

El Plan de Estímulos Institucional tiene las siguientes instancias de aprobación:

- El Comité de Gestión y Desempeño, que para la vigencia 2020, se realizó el día 20 de enero del 2020, en el cual se aprobó.
- La Entidad mediante Acto Administrativo adopta el PEI para la vigencia 2020, que se publica en la Intranet de acuerdo con establecido por la Entidad para este fin.

9 PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del Programa del Sistema de Estímulos serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales para la vigencia 2020 corresponden a mil cien millones de pesos de pesos ($1.100.000.000).

10 SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Sistema de Estímulos de 2020, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de verificar la eficacia de las acciones desarrolladas.

De igual manera, se hará seguimiento al siguiente indicador:

(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.
(Promedio del nivel de satisfacción en las encuestas).

11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Manso Pinto, J. 2002. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, octubre, noviembre y diciembre, No. 128. p. 79-86. Medellín, Colombia. Recuperado a partir de https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf
- Max-Neef, M. Desarrollo a Escala Humana. 1998. Barcelona, España: Editorial Nordan Comunidad e Icaria Editorial S.A. Segunda edición. Recuperado a partir de HTTP://WWW.MAX-NEEF.CL/DESCARGAS/MAX_NEEF-DESARROLLO_A_ESCALA_HUMANA.PDF
- Rocco Cañón, M. “Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación Teórica”. 2009. Santiago de Chile, Chile. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Recuperado a partir de HTTP://REPOSITORIO.UCHILE.CL/TESIS/UCHILE/2009/CS-ROCCO_M/PDFAMONT/CS-ROCCO_M.PDF
- Decreto Ley 1567 de 10 de agosto de 1998. Bogotá, Colombia.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 26 de mayo de 2015. Bogotá, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. 2018. Bogotá, Colombia.

12 ANEXOS

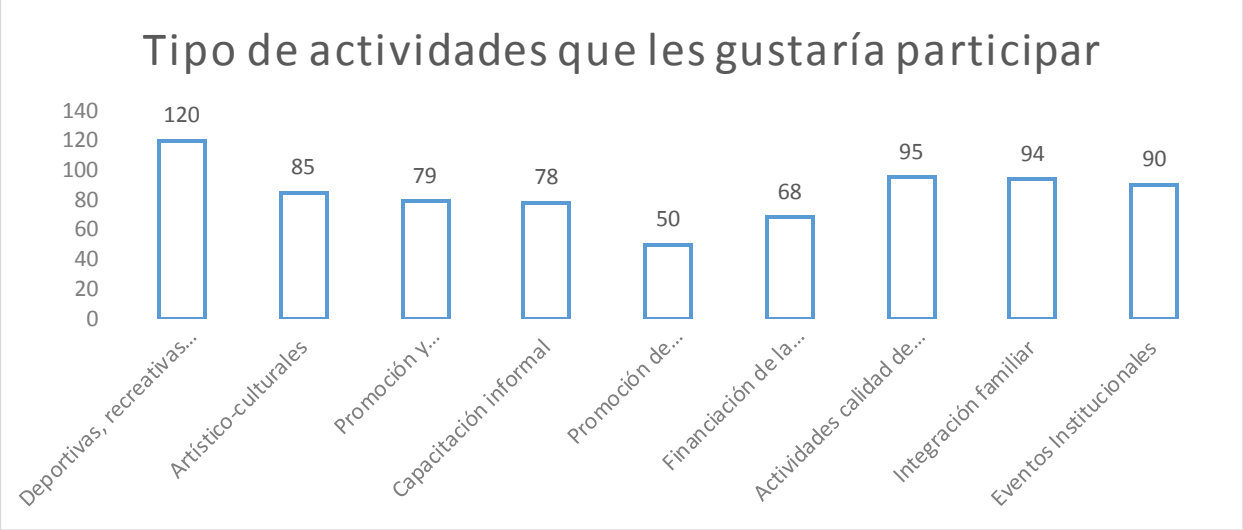
12.1 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2020

12.1.1 Necesidades Programas de Bienestar Social

12.1.1.1 Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales

- **Tipo de actividades en las que le interesaría participar**

Con estas actividades se busca generar trabajo en equipo e integración a través de prácticas deportivas y actividades que buscan vincular a los miembros de la familia en la cultura Ser Gente IDU.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL		
No.	**Tipo de actividad en que le gustaría participar**	**Respuestas**
1	Deportivas, recreativas y vacacionales	120
2	Artístico-culturales	85
3	Promoción y prevención de salud	79
4	Capacitación informal	78
5	Promoción de programas de vivienda	50
6	Financiación de la educación formal	68
7	Actividades calidad de vida y desarrollo personal	95
8	Integración familiar	94
9	Eventos Institucionales	90

- Dentro de este ítem ¿En qué tipo de actividades le gustaría participar? 120 contestaron que les agrada las actividades deportivas, recreativas y vacaciónales y se realizó el siguiente análisis:

Edad	No.	%
18-29	2	1.66%
30-39	28	23.33%
40-49	44	36.66%
50-59	42	35%
Mayor 60	4	3.33%
Total	120	100%

Genero	No.	%
Mujeres	63	52.50%
Hombres	57	47.50%
Total	120	100%

Como se puede analizar, a los servidores que se encuentran en el rango de los 40-49 años de edad están interesados en un 36,66% los hombres y en un 52,5% las mujeres en lo deportivo, recreativo y vacacional.

- En cuanto al ítem de Integración Familiar que obtuvo 94 puntos, se analizó lo siguiente:

Estado Civil	No.	%
Casado –Unión libre	62	65.95%
Separado- Soltero	32	34.04%
Total	94	100%

Genero	No.	%
Mujeres	54	57.44%
Hombres	40	42.55%
Total	94	100%

Edad	No.	%
18-29	1	1.06%
30-39	22	23.40%
40-49	39	41.48%
50-59	31	32.97%
Mayor de 60	1	1.06%
Total	**94**	**100%**

A los servidores casados – unión libre 65.95% les interesa las actividades de integración y a las mujeres en un 64%, los rangos de edad de 40-49 años le interesa en un 41.48% seguido por el rango entre 50-59 años.

- En cuanto a las actividades de Calidad de Vida y Desarrollo Personal, 95 funcionarios están interesado en conferencias dirigidas al grupo familiar, como son pautas de crianza, entre otras.

Con relación a las actividades Culturales se evidencio que 85 servidores están interesados en estas actividades, y se encuentran segmentados de la siguiente forma:

Edad	No.	%
18-29	2	2.35%
30-39	20	23.52%
40-49	31	36.47%
50-59	27	31.76%
Mayor de 60	5	5.88%
Total	85	100%

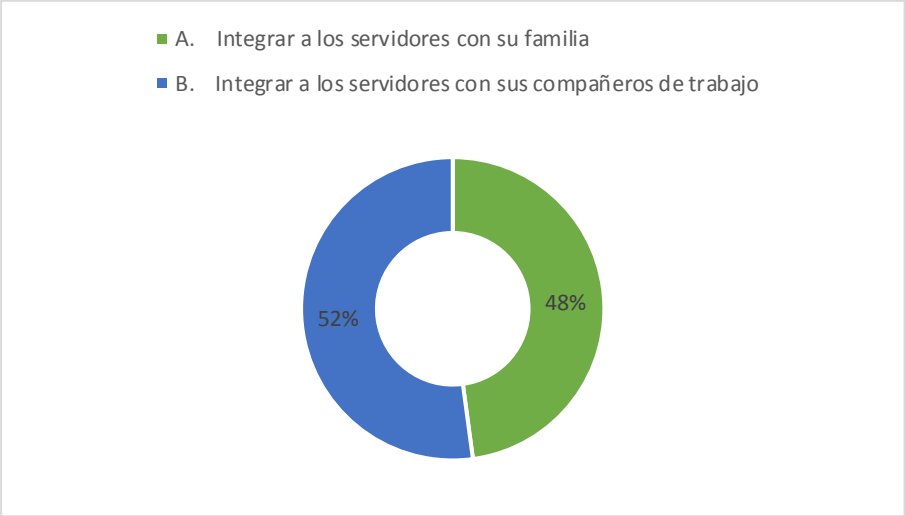
Genero	No.	%
Mujeres	53	62.35%
Hombres	32	37.64%
Total	85	100%

Se analiza que a las mujeres en un 62.35% les agrada las actividades culturales y al rango de edad de la población de los 89, a quien más le interesa el tema se encuentra entre 40-49 años en un 36.47%, seguido le corresponde al rango 50-59 años.

- Se analizó el ítem de Financiación de la Educación Formal que de los 68 que aplicación en la encuesta, se percibió lo siguiente:

Nivel de estudios	No.	%
Bachiller	1	1.47%
Técnico	3	4.41%
Tecnólogo	5	7.35%
Profesional	20	29.41%
Especializado	33	48.52%
Maestría	6	8.82%
Total	**68**	**100%**

Los funcionarios que realizaron el bachillerato están interesados en realizar el pregrado y al igual que el Tecnológico y los profesionales- especializados se encuentran interesado en realizar una especialización o maestría. Pero realmente se debe poner atención a los servidores de que acabaron y su bachiller y tecnología para que realicen su pregrado.



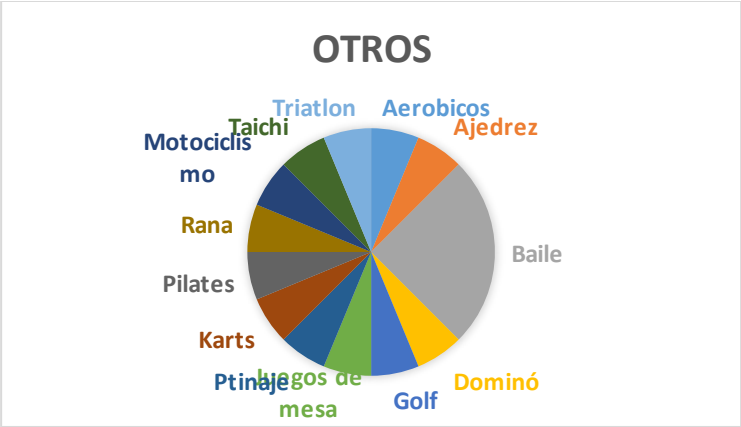
Pregunta	No.	%
A. Integrar a los servidores con su familia	90	47.87%
B. Integrar a los servidores con sus compañeros de trabajo	98	52.12%
Total	188	100

- **<u>Actividades deportivas de Mayor Interés</u>**

Dentro de esta pregunta se dio oportunidad para que cada uno de los servidores enumerarán de 1 a 5 cuáles eran sus intereses de mayor a menor.

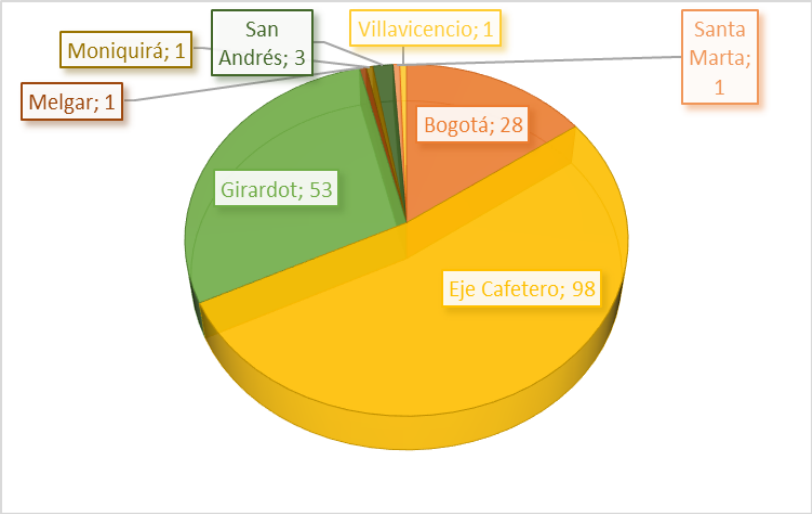
Deporte	No.
Atletismo	28
Baloncesto	66
Bolos	94
Caminatas	154
Ciclismo	75
Futbol Femenino	33
Futbol Masculino	76
Natación	106

Tejo/mini tejo	87
Tenis de Campo	41
Tenis de Mesa	84
Voleibol	73
Otras	16



Conforme a lo anterior, en el Sistema de Estímulo en lo que respecta a deportes se debe dar mayor oportunidad incluyendo como importante bolos, caminatas, natación, baloncesto, minitejo-tejo y tenis de mesa entre otras, de igual manera también manifestaron donde les gustaría que se realizarán las Finales de las Olimpiadas Deportivas 2020, tal y como se muestra a continuación:

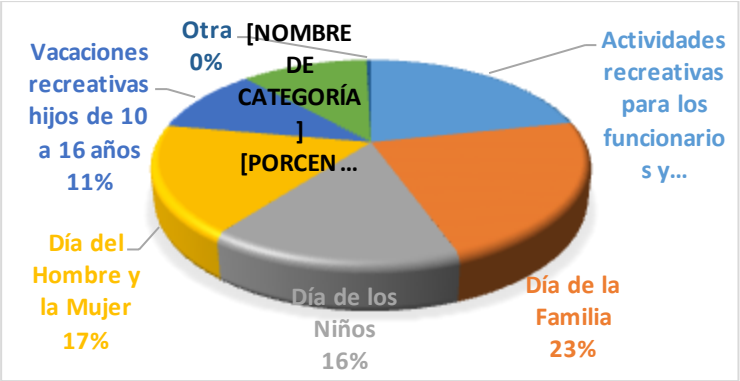
Lugar	No.
Bogotá	28
Eje Cafetero	98
Girardot	53
Melgar	1
Moniquirá	1
San Andrés	3
Santa Marta	1
Villavicencio	1



- **<u>Actividades recreativas y vacacionales</u>**

Se evidencia que los funcionarios, tienen preferencia, porque las finales las Olimpiadas Deportivas se realicen el Eje Cafetero, seguido por Girardot.

Actividad	Preferencia
Actividades recreativas para los funcionarios y familias	161
Día de la Familia	169
Día de los Niños	118
Día del Hombre y la Mujer	129
Vacaciones recreativas hijos de 10 a 16 años	78
Vacaciones recreativas hijos de 5 a 9 años	84
Otra	3

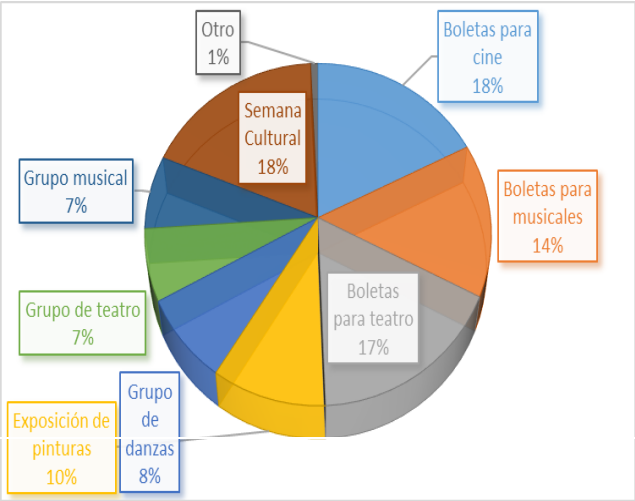


En esta pregunta los funcionarios podían escoger de 1 a 5 la de su mayor interés, siendo así las que más le gustan a la Gente IDU es actividades recreativas para los funcionarios y familiares, día de la familia, día del hombre y la mujer y día de los niños.

En lo que respecta a vacaciones recreativas, los funcionarios que tienen hijos de 10 a 16 años, les interesa que se les realice actividades en las vacaciones de acuerdo a la edad, es importante tener en cuenta para nuestro Plan de Sistema de Estímulos.

- **Actividades artístico - culturales**

Boletas para cine	166
Boletas para musicales	135
Boletas para teatro	158
Exposición de pinturas	91



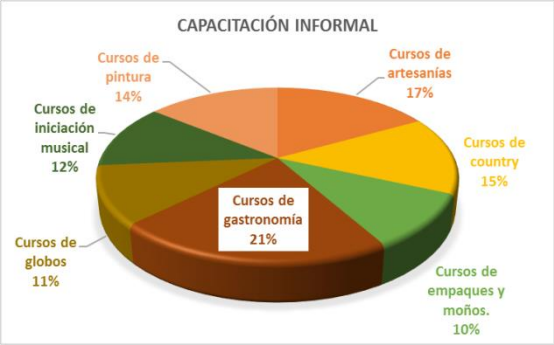
Grupo de danzas	75
Grupo de teatro	63
Grupo musical	65
Semana Cultural	170
Otro	7

En lo relacionado con las preferencias sobre las actividades de índole artístico y cultural la Semana Cultural, boletas de cine y teatro son las que mayor acogida, según se vio reflejado en la encuesta aplicada.

12.1.1.2 Capacitación Informal

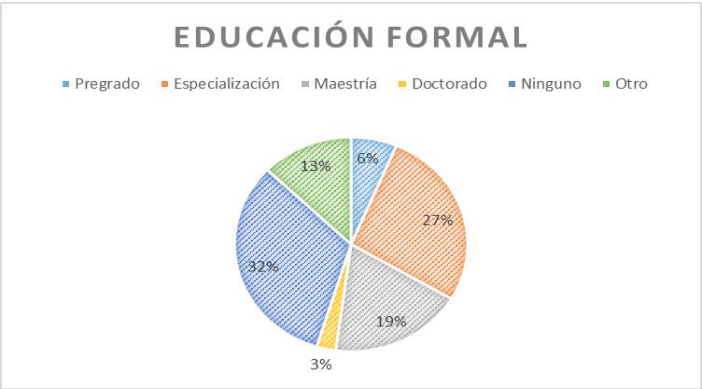
En esta pregunta, a los encuestados se les dio la alternativa de escoger de 1 a 5 la de mayor interés:

Cursos de artesanías	157
Cursos de country	134
Cursos de empaques y moños.	93
Cursos de gastronomía	196
Cursos de globos	100
Cursos de iniciación musical	111
Cursos de pintura	132

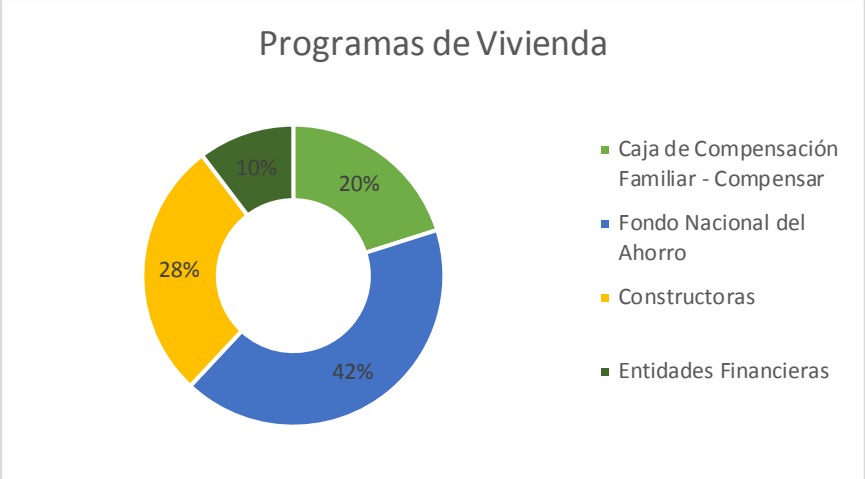


En este ítem, se evidenció que a los servidores les interesa que se realicen cursos de gastronomía, cursos de artesanías y cursos de country; en consecuencia, se percibe que los encuestados tienen un gran interés por la capacitación informal.

Dentro de las actividades de capacitación informal se evidencia que los servidores se inclinan por los cursos de gastronomía, cursos de artesanía, cursos de country entre otros, tal como se evidencia a continuación:



12.1.1.3 Programas de vivienda



Caja de Compensación Familiar - Compensar	37
Fondo Nacional del Ahorro	77
Constructoras	51
Entidades Financieras	19

A los funcionarios les agrada recibir más información de Fondo Nacional de Ahorro, en seguida de las diferentes constructoras. Por tanto, es importante tener en cuenta los Programas de Vivienda para incluir dentro del Plan del Sistema de Estímulos.

12.1.1.4 Financiación de la Educación Formal

Pregrado	12
Especialización	51
Maestría	35
Doctorado	5
Ninguno	61
Otro	24

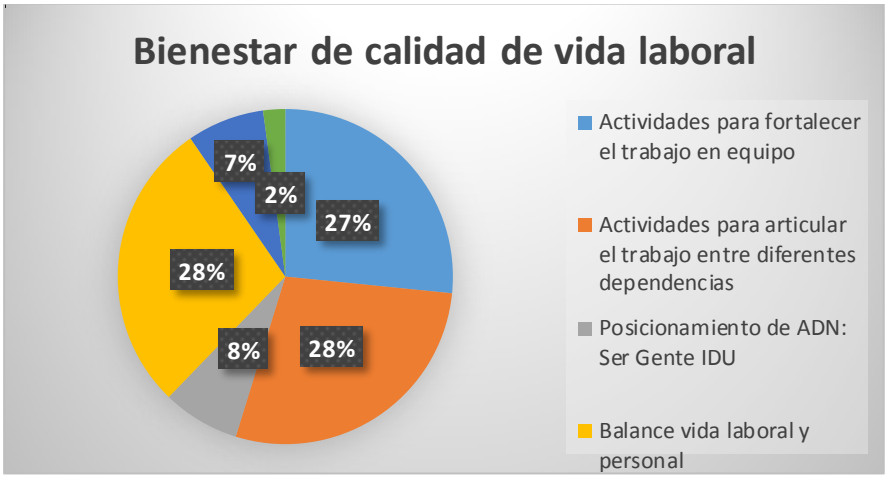
De acuerdo con los encuestados, la gran mayoría 61 encuestados no están interesados en seguir estudios, y la Gente IDU que se encuentra interesada en estudiar se inclinan más hacia la especialización, pero están interesados en seguir maestría y especialización.

12.1.2 Necesidades Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

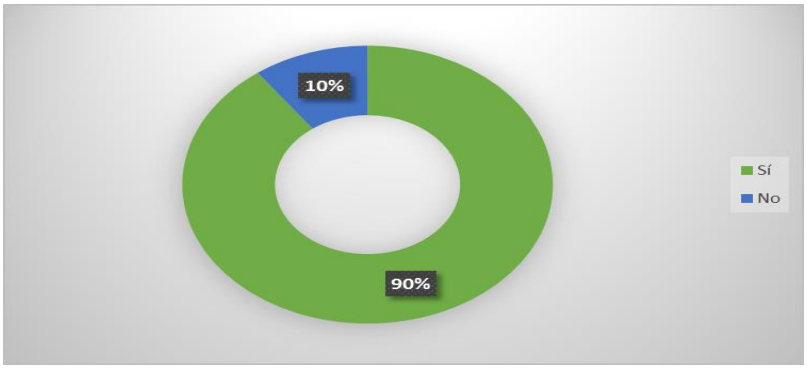
12.1.2.1 Clima organizacional

Dentro de esta encuesta, se preguntó cuáles de las actividades que se enuncian a continuación mejorarían el Clima Organizacional, a lo cual respondieron que les gustaría que se hicieran actividades para fortalecer el trabajo en equipo.

Actividades para fortalecer el trabajo en equipo	50
Actividades para articular el trabajo entre diferentes dependencias	53
Posicionamiento de ADN: Ser Gente IDU	14
Balance vida laboral y personal	53
Liderazgo	14
Otra	4



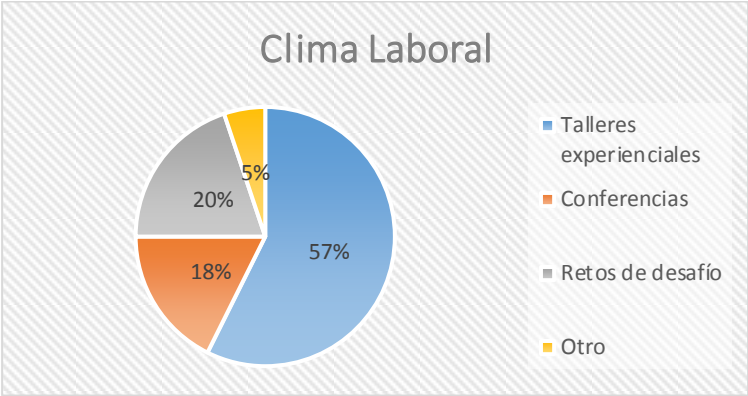
¿Considera que las actividades a realizadas dentro del Programa del Sistema de Estímulos, durante los años 2016 al 2019, han contribuido para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional del Instituto?



Sí	169
No	19

Los servidores en un 90% afirman que las actividades que se han realizado en el Marco del Sistema de Estímulos durante los años 2016 al 2019 han contribuido en el mejoramiento del clima laboral y la cultura organizacional del IDU.

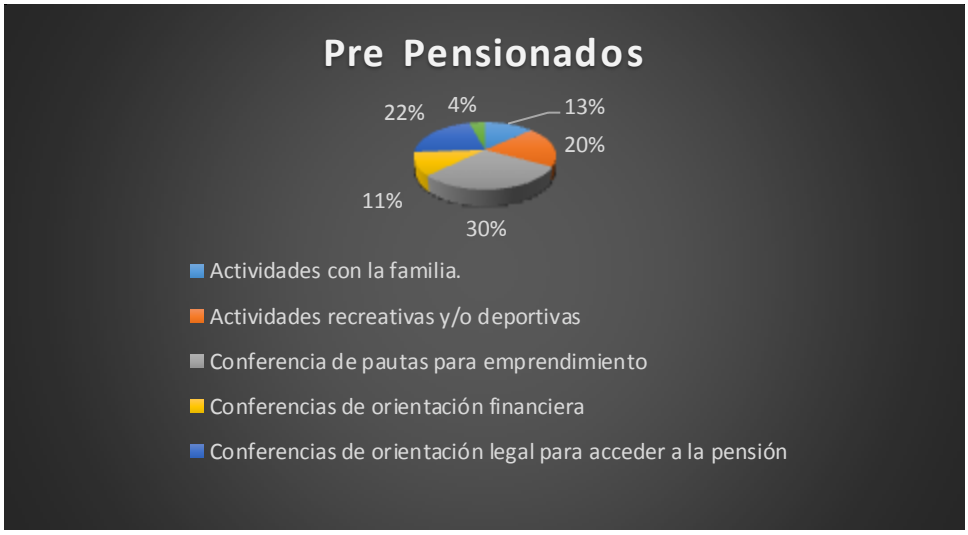
Talleres experienciales	78
Conferencias	24
Retos de desafío	27
Otro	7



Conforme con los encuestados, un 57% prefiere que se realicen talleres experienciales, para el mejoramiento del Clima Laboral.

12.1.2.2 Prepensionados

Dentro de esta pregunta se contestaron, qué actividades le gustaría que el Instituto realizara para acompañarlo en la transición del retiro laboral. Como se logra evidenciar en la gráfica que se anexa a continuación, los funcionarios tienen mayor interés por las Conferencias de pautas para emprendimiento, seguido por las conferencias de orientación legal para acceder a la pensión y actividades recreativas y/o deportivas.



Actividades con la familia.	25
Actividades recreativas y/o deportivas	37
Conferencia de pautas para emprendimiento	56
Conferencias de orientación financiera	21
Conferencias de orientación legal para acceder a la pensión	41
Otras	8

12.1.2.3 Cultura Organizacional

En este punto se indagó sobre qué actividades podrían contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional, en lo cual pudimos hallar los siguientes resultados:

Aniversario IDU	72
Celebración día de los niños	3
Talleres de trabajo en equipo	26
Olimpiadas deportivas	53
Día de la familia	10
Promoción de los valores del Código de la Integridad	18
Otras	6

Acorde a lo anterior, respecto a la Cultura Organizacional se debe dar mayor oportunidad a actividades como aniversario IDU, Olimpiadas Deportivas, entre otras.

12.1.2.4 Mejores Equipos de Trabajo

En este punto se buscaba conocer qué motiva a los servidores a participar en la convocatoria para acceder a los incentivos de Mejores Equipos de Trabajo, donde logramos evidenciar lo siguiente:

Que la convocatoria se divulgara con mayor antelación	38
Que se disminuyeran los requisitos para participar	58
Que se otorgaran premios a mayor número de equipos	76
Otra	16

12.1.3 Estado de Percepción Actual del Sistema de Estímulos

Actividad	Nivel de percepción
Se preocupa por el bienestar de sus funcionarios	4.2
Le da la oportunidad de crecer laboralmente	3.0
Brinda bienestar a su familia	3.8
Promueve el buen clima laboral	3.6
Aporta a su desarrollo personal	3.8
Promueve los valores de integridad en los funcionarios	4.0

Tal y como se muestra en la gráfica anterior los funcionarios tienen una mejor percepción por el interés que tiene en Instituto sobre el bienestar de estos, el segundo ítem con mejor percepción es sobre la promoción de los valores de integridad al interior de la Entidad y con una diferencia de dos puntos porcentuales el tercer lugar lo ocupa el bienestar a la familia y el desarrollo personal.

De acuerdo con este Ítem los funcionarios se inclinan por que en la semana cultural se incluya boletería de cine, teatro y musicales e igualmente les interesa que en el Instituto se incluyan grupos de danzas teatro y exposición de pintura.

12.2 RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

La ejecución del Programa del Sistema de Estímulos en la vigencia 2019, implicó el desarrollo de múltiples y diversas actividades enmarcadas en los programas de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral.

Una vez ejecutadas dichas actividades, se realizó la respectiva evaluación, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción.

Los resultados del uso de dicha herramienta resultan muy valiosos en el momento de definir las acciones para la siguiente vigencia, es decir, para la formulación del Programa del Sistema de Estímulos 2019.

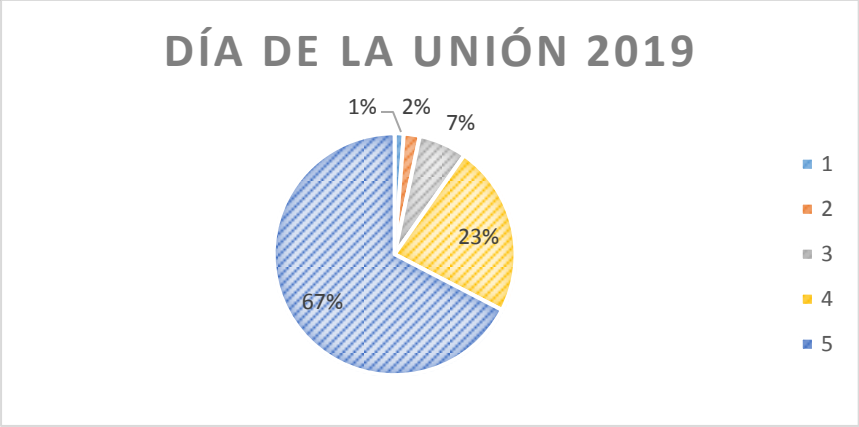
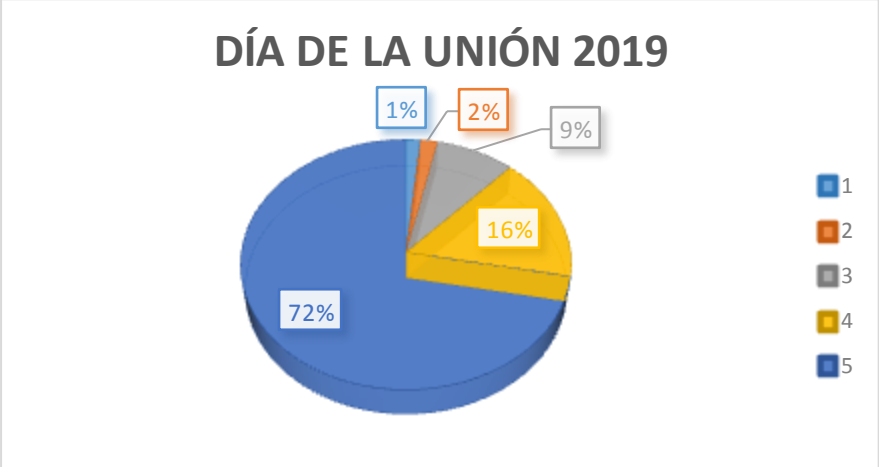
Así las cosas, a continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a lo largo del año 2019 respecto de algunas de las actividades más significativas en el desarrollo del Sistema de Estímulos.

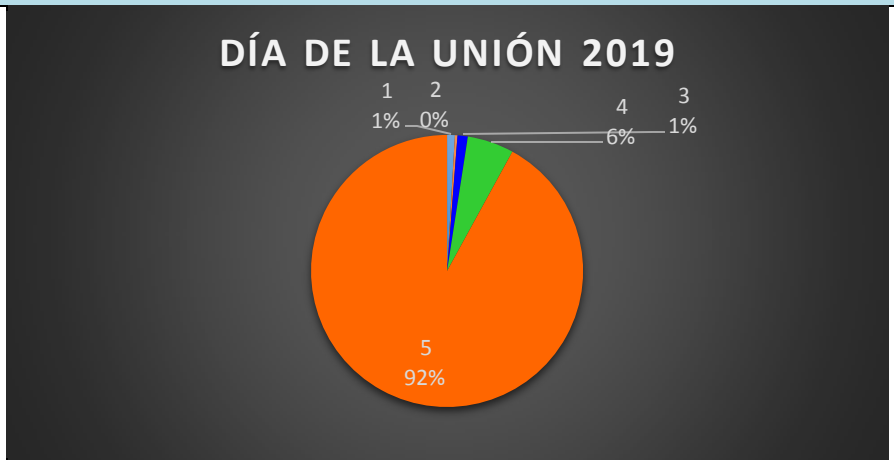
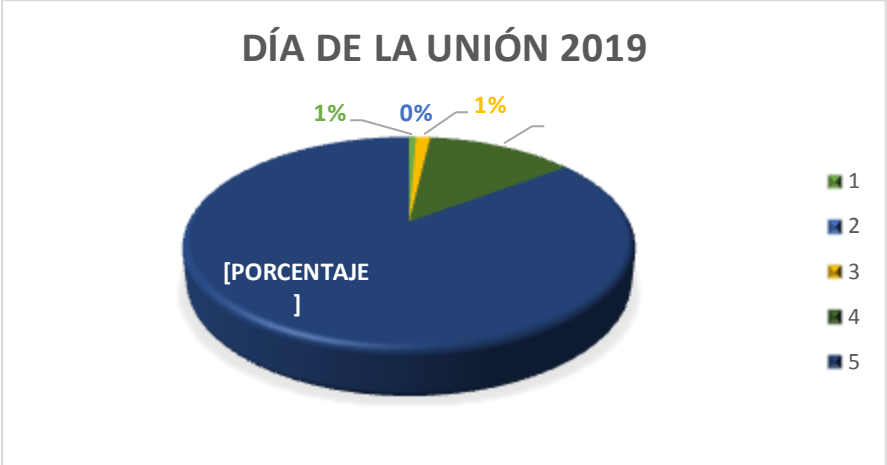
12.2.1 Día de la Unión

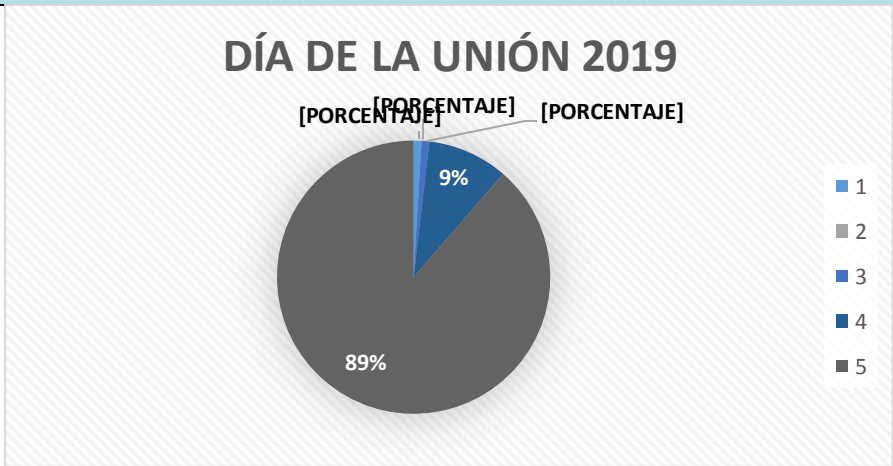
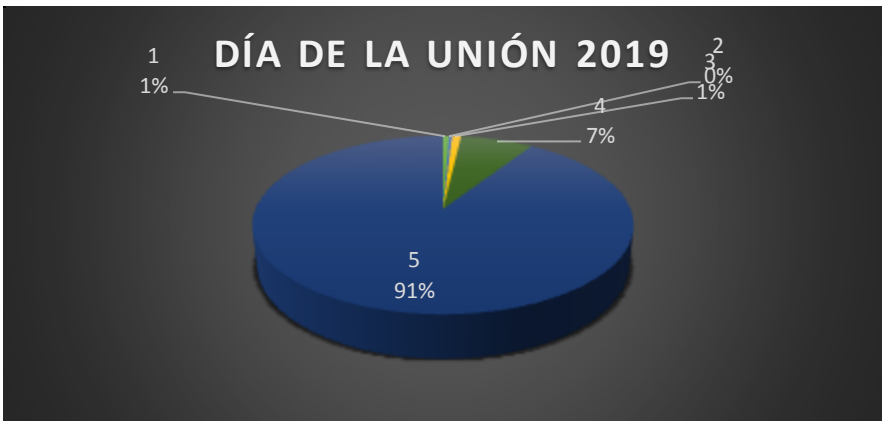
Nivel Jerárquico	Número de personas encuestadas	Personas que asistieron al evento	Personas que no asistieron al evento
Directivo	6	6	0
Profesional	231	221	10
Técnico	57	54	3
Asistencial	43	43	0
Total	337	324	13

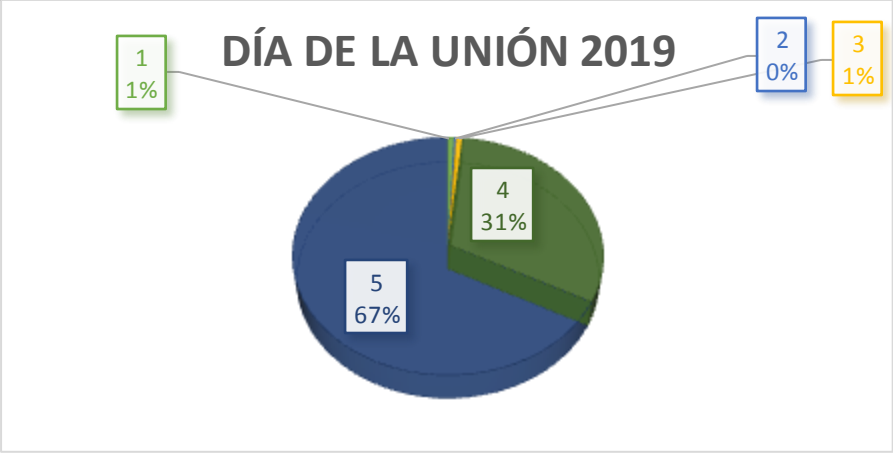
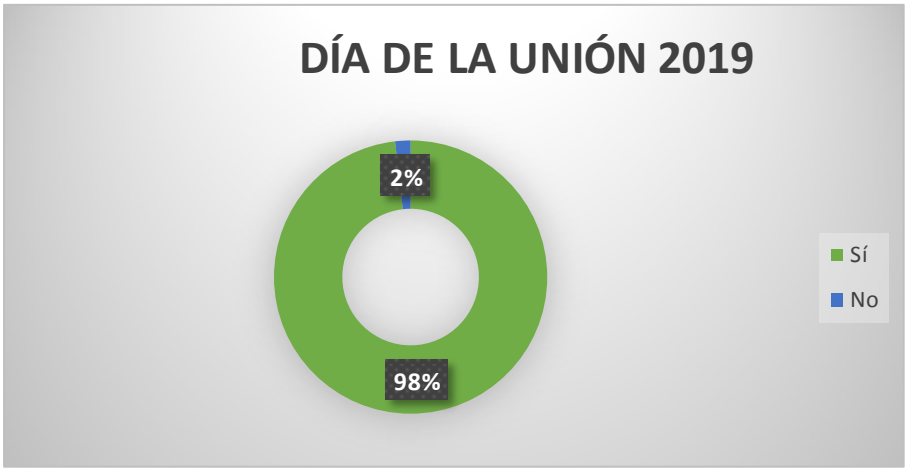
De acuerdo con la tabla anterior se pudo observar que la encuesta se aplicó a trecientas treinta y siete (337) personas, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan:

No.	Preguntas	Análisis
1	¿Participó en el día de la unión 2019?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta: En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, trecientas veinticuatro (324) asistieron al evento del día de la unión 2019 y trece (13) no asistieron al evento. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con doscientas veintiún (221) personas, seguido por el nivel técnico con cincuenta y cuatro (54) personas, el nivel asistencial con cuarenta y tres (43) personas y finalmente nivel directivo con seis (6) personas.
2	¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación a inscribirse	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:

No.	Preguntas	Análisis
	en este evento, fueron los adecuados?	 ✓ Doscientas veintiún (221) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Setenta y cinco (75) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Veintiún (21) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (07) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro (04) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
3.	¿El show led cumplió con sus expectativas?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:  ✓ Doscientas treinta y seis (236) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cincuenta y tres (53) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Veintiocho (28) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Seis (06) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco (05) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
4.	¿La presentación de Camilo Cifuentes, cumplió con sus expectativas?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:

No.	Preguntas	Análisis
		 ✓ Trescientas (300) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciocho (18) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro (04) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
5.	¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo de este evento?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:  ✓ Doscientas setenta y ocho (278) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cuarenta y dos (42) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro (04) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
6.	¿Las instalaciones del evento y alimentación entregados, fueron de su gusto?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:

No.	Preguntas	Análisis
		 ✓ Doscientas ochenta y ocho (288) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Treinta y un (31) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) persona calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) persona calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
7.	¿Considera pertinentes las actividades desarrolladas para celebrar este evento?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:  ✓ Doscientas noventa y ocho (298) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinticuatro (24) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
8.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con el día de la unión?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:

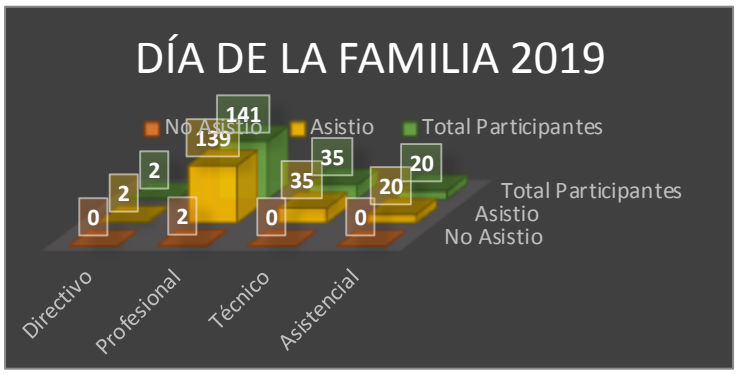
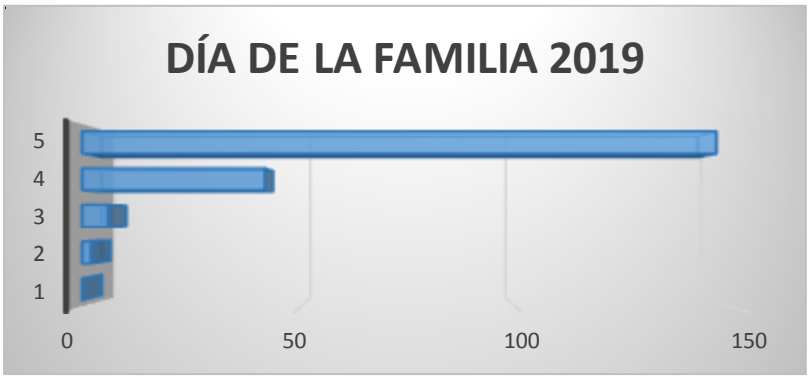
No.	Preguntas	Análisis
		 ✓ Doscientas ochenta y seis (286) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ciento treinta y dos (132) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
9.	¿Considera que este tipo de evento contribuye para el fortalecimiento de la cultura organizacional ser gente IDU?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta:  ✓ Trescientas veinticinco (325) consideran que el evento si contribuye al el fortalecimiento de la cultura organizacional ser gente IDU. ✓ Seis (06) consideran que el evento no contribuye al el fortalecimiento de la cultura organizacional ser gente IDU.
8.	¿Qué otro tipo de actividad le gustaría que se realizara para este tipo de evento?	De las trecientas treinta y siete (337) personas objeto de la encuesta: • Al menos algún evento donde participemos todos • Este fue uno de los mejores show que ha traído la administración. fue perfecto. • Obras de teatro • Actividades culturales y de integración • Mas musicales

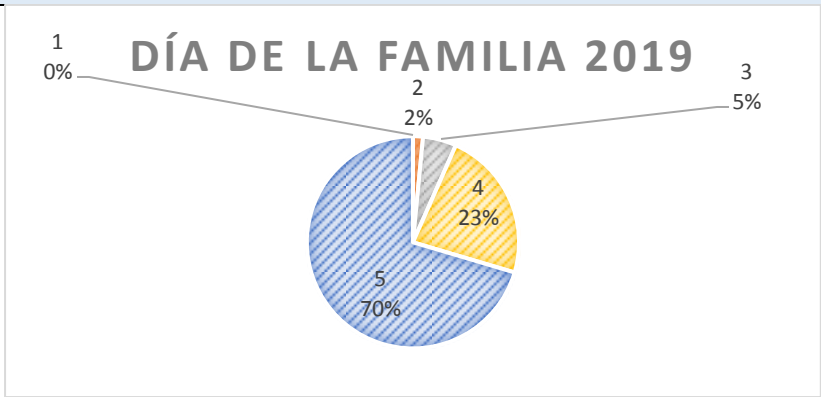
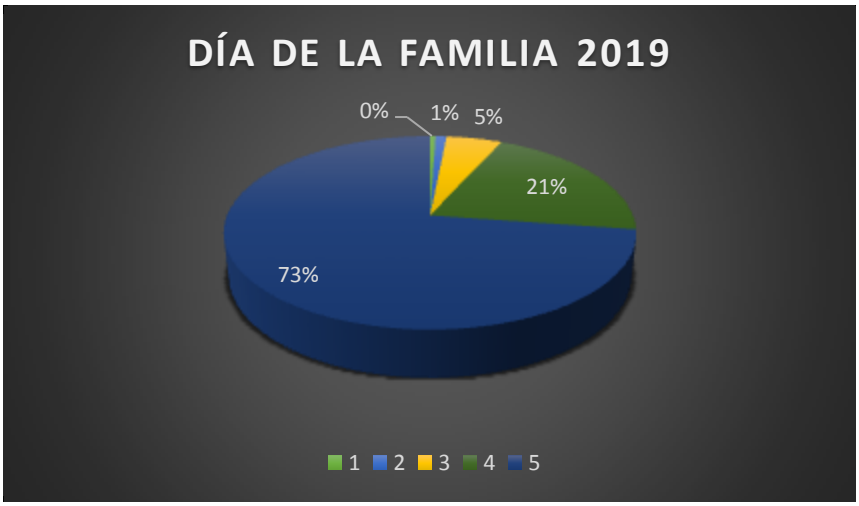
No.	Preguntas	Análisis
		• Show de acrobacias • Este tipo de show con otros artistas reconocidos • Los eventos acompañados de música, generan una conexión entre los servidores con la actividad. se está atento al evento en todo momento • Conciertos • Encuentros musicales y de buen teatro , ojala 1 vez cada trimestre • Actividades de integración y de fomento de valores ser gente IDU fuera de los alrededores del entorno laboral • Humoristas • Caminatas guiadas por los sectores de los proyectos y obras IDU en curso • Show de magia • Mas eventos culturales: conciertos, teatro, espectáculos de humor • Considero que fue una opción excelente podría ser una similar • Salida a parques temáticos, caminatas. • Pienso que este tipo de actividades generan un mejor ambiente laboral y personal siempre la risa es la mejor solución, muchas gracias por este evento. • De integración entre áreas. • Conferencias "coaching empresarial y personal" • Presentación de José Ordoñez, Hassam y Yokoi Kenji • Todo está muy chévere • Actividades como esta en donde no se hace distingo del tipo de contratación que tengan porque todos somos gente IDU. • Reforzar de manera explícita en cada evento la interiorización de los valores del código de integridad. • Otras similares • Charlas de integración y motivación. • Variedad de espectáculos • Recreación a campo abierto • La que hicieron estuvo muy bien me gustó mucho • El mismo o uno similar con otros humoristas • Salida recreacional de campo • Una actividad que fomente la interacción (unión) entre hombres y mujeres como pares (o iguales) que somos, visto desde el ámbito laboral. • No, la actividades realizadas son buenas por la STRH • Stand up comedy con Ricardo Quevedo e Iván Marín

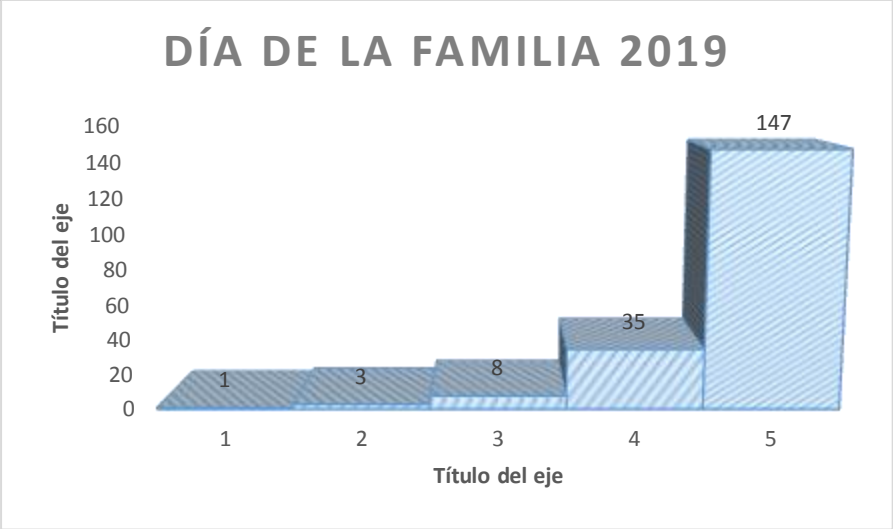
12.2.2 Día de la Familia 2019

Nivel Jerárquico	Número de personas encuestadas	Personas que asistieron al evento	Personas que no asistieron al evento
Directivo	2	2	-
Profesional	141	139	2
Técnico	35	35	-
Asistencial	20	20	-
Total	198	196	2

Conforme con la tabla anterior se pudo observar que la encuesta se aplicó a ciento noventa y ocho (198) personas, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan a continuación de la siguiente manera:

No.	PREGUNTA	ANÁLISIS
1	¿Participó en el día de la familia IDU?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, ciento noventa y seis (196) asistieron al evento final del día de la familia 2019 y dos (02) no asistieron al evento. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con ciento treinta y nueve (139) personas, seguido por el nivel técnico con treinta y cinco (35) personas, el nivel asistencial con veinte (20) personas y finalmente nivel directivo con dos (2) personas.
2	¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación a inscribirse en el día de la familia IDU, fueron los adecuados?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento cuarenta y seis (146) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cuarenta y dos (42) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Seis (06) persona calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
3.	¿Las diferentes actividades desarrolladas en el día de la familia IDU - far west, cumplieron con sus expectativas para incentivar la integración y unión familiar en el IDU?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta:

No.	PREGUNTA	ANÁLISIS
		 ✓ Ciento treinta y ocho (138) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cuarenta y cinco (45) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Diez (10) personas calificó con 3 el nivel de satisfacción.
4.	¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo del día de la familia IDU 2019?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento cuarenta y un (141) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cuarenta (40) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Diez (10) personas calificó con 3 el nivel de satisfacción.
5.	¿Las instalaciones del evento y alimentación entregados, fueron de su gusto?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta:

No.	PREGUNTA	ANÁLISIS
		 ✓ Setenta y dos (72%) porciento calificó con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinte (20%) porciento calificó con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco (5%) porciento calificó con 3 el nivel de satisfacción
6.	¿Considera pertinentes las actividades desarrolladas para celebrar la final de las segundas olimpiadas IDU 2019?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta: ✓ Ciento sesenta y cuatro (164) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinticuatro (24) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro (04) persona calificó con 3 el nivel de satisfacción.
7.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con el día de la familia IDU - 2019?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta:

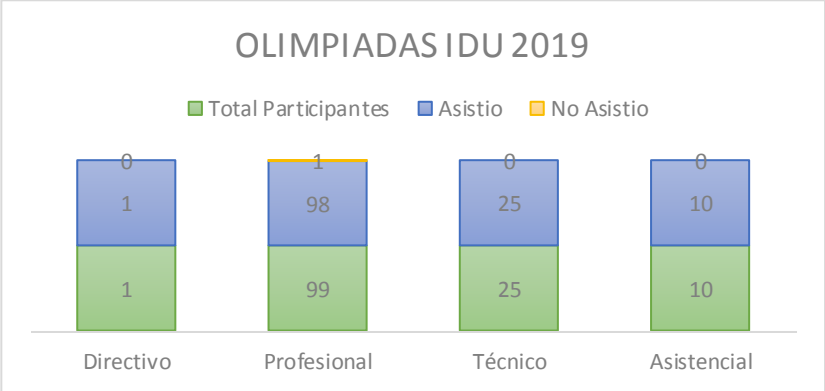
No.	PREGUNTA	ANÁLISIS
		 ✓ Ciento cuarenta y siete (147) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Treinta y siete (37) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve (09) persona calificó con 3 el nivel de satisfacción.
8.	¿Qué otro tipo de actividad le gustaría que se realizara para este tipo de evento?	De las ciento noventa y ocho (198) personas objeto de la encuesta: • Paint ball • Cine o caminatas ecológicas • Acampar • Integración padres e hijos • No incluir las mascotas en la actividad • Salida a parque ecológico campestre • Concursos • Paseo • Actividades acuáticas, de campamento, relacionado con acuaparques • Presentaciones de los grupos IDU • Que puedan asistir a estos eventos adicionales de los hijos, también los padres de los funcionarios. • Quisiera ver que los altos directivos del IDU participaran de este tipo de actividades. brillan por su ausencia • Cabalgata - rafting • Juegos que integren padres e hijos • Un día ecológico, para crear conciencia en nuestra familia • Títeres y teatro para los niños, obras de teatro, cine, un parque donde pueda participar toda la familia sin excepción de 0 a 100 años. deben tener en cuenta que la familia no sólo son niños sino también hay adolescentes y para ellos se deben programar actividades • Actividades que permitan la inclusión en general de las personas que pueden llegar a componer una familia, sin limitarse a padres, esposos e hijos • Me gustaría dos días y noche en un club recreacional con piscina, paseo • Tarde recreativa deportiva • El día de la familia debería ser un día en el que el funcionario pueda compartir con quiénes conforman su familia independientemente del núcleo familiar • Shows para niños • Conciertos

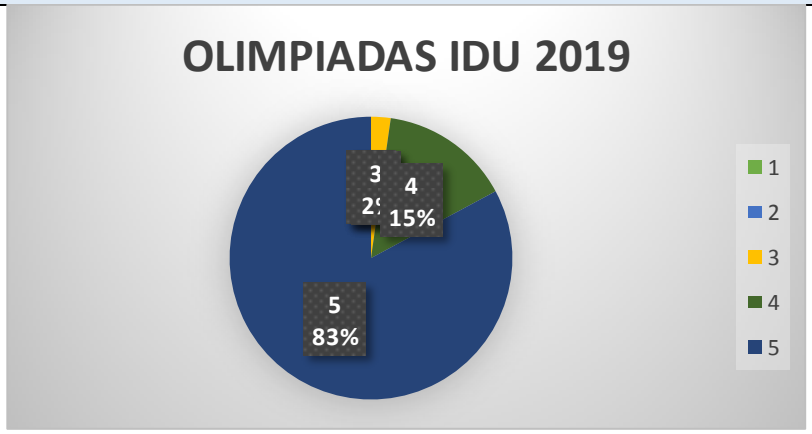
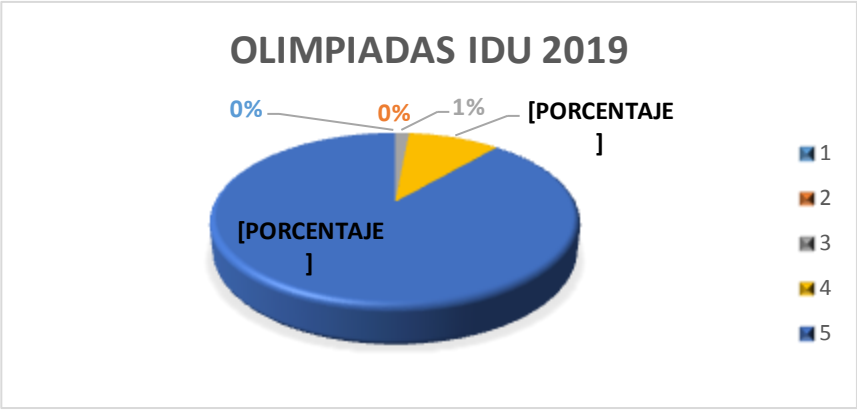
No.	PREGUNTA	ANÁLISIS
		• Actividades de verano, en clima templado, a un clima cálido. • Podría ser un evento en clima cálido o templado

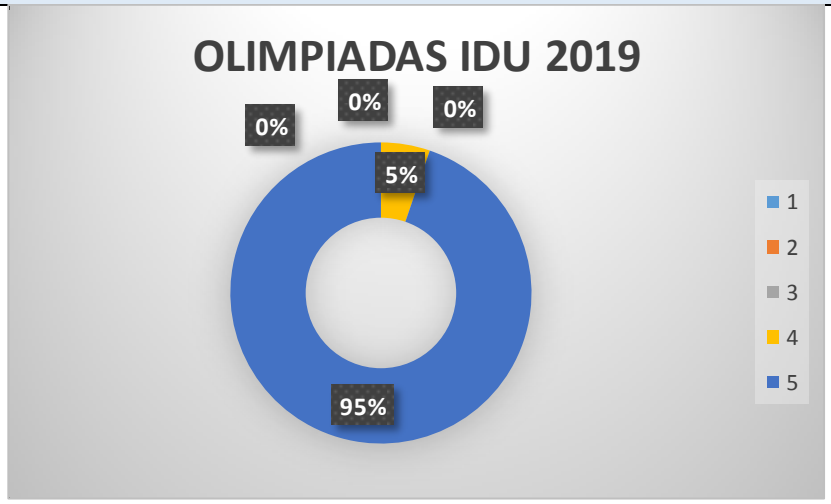
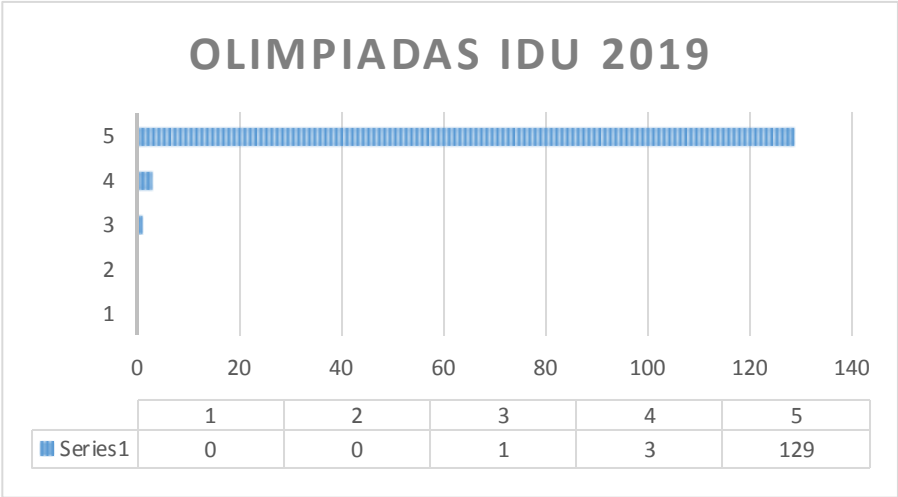
12.2.3 Finales Olimpiadas IDU Integración y Juego Limpio 2019

Nivel jerárquico	Número de personas encuestadas	Personas que asistieron al evento	Personas que no asistieron al evento
Directivo	1	1	-
Profesional	99	98	1
Técnico	25	25	-
Asistencial	10	10	-
Total	135	134	1

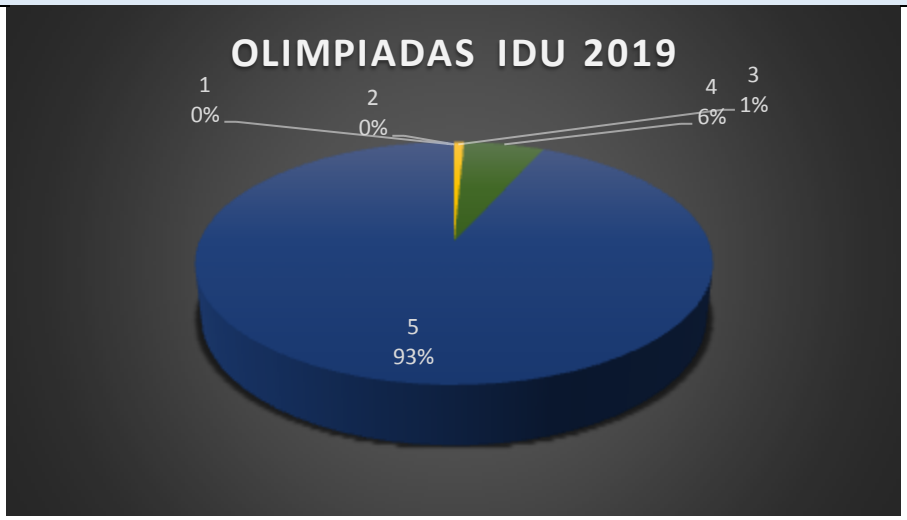
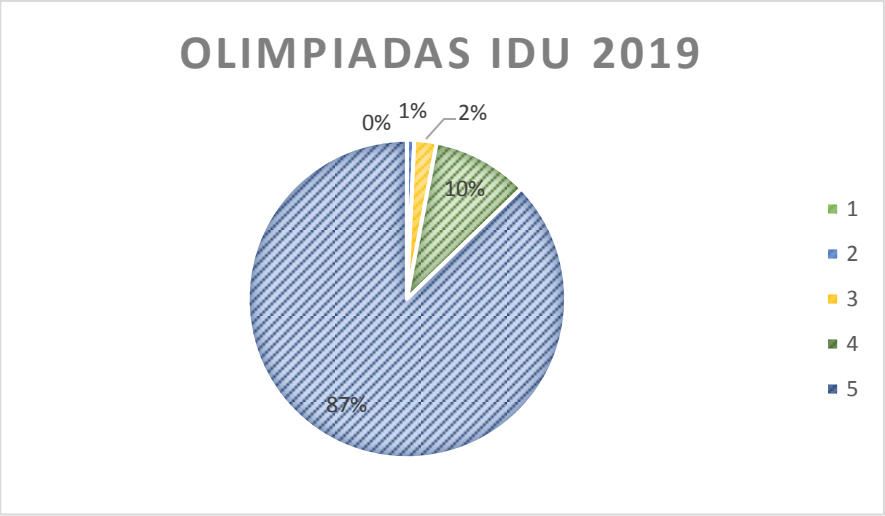
Acorde con la tabla anterior, se pudo observar que la encuesta se aplicó a ciento treinta y cinco (135) personas, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan a continuación de la siguiente manera:

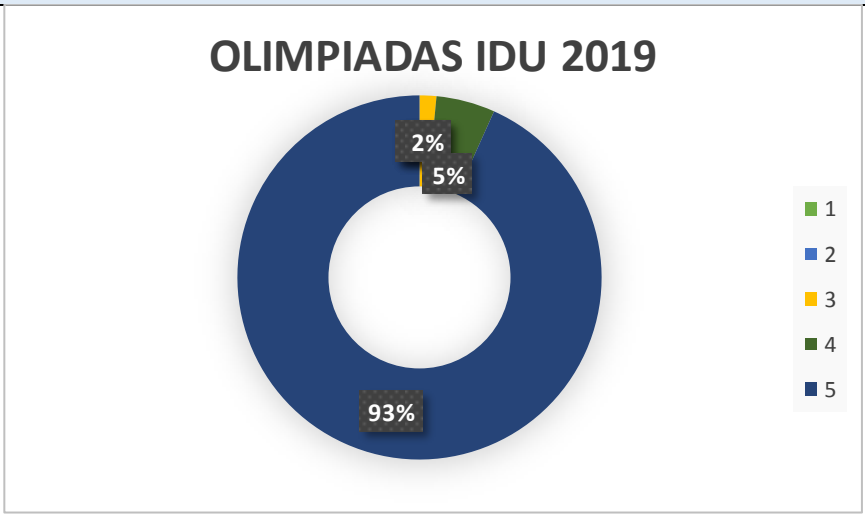
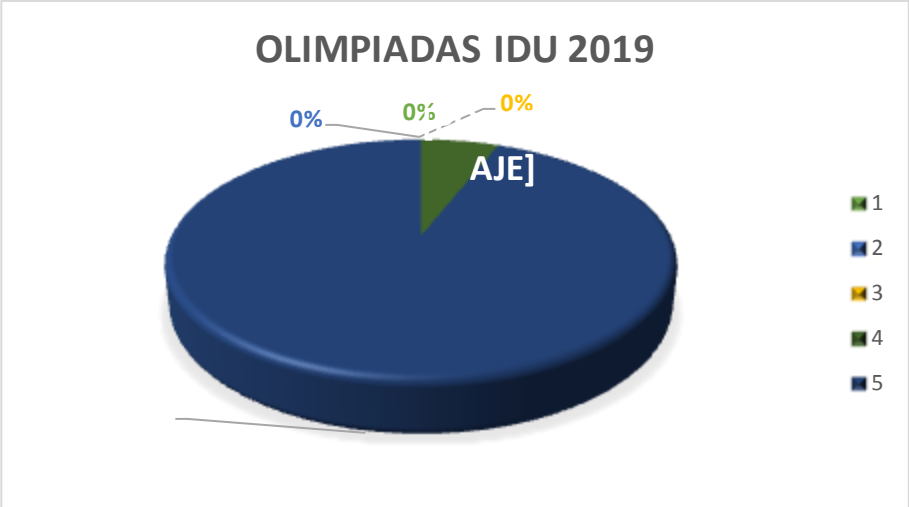
NO.	PREGUNTAS	ANÁLISIS
1	¿Participó en la final de las segundas olimpiadas IDU - integración y juego limpio 2019?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, ciento treinta y cuatro (134) asistieron al evento final de las segundas olimpiadas deportivas IDU – "integración y juego limpio 2019" y una (01) no asistió al evento. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con noventa y ocho (98) personas, seguido por el nivel técnico con veinticinco (25) personas, el nivel asistencial con diez (10) personas y finalmente nivel directivo con una (1) persona.
2	¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación a participar en la final de las segundas	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:

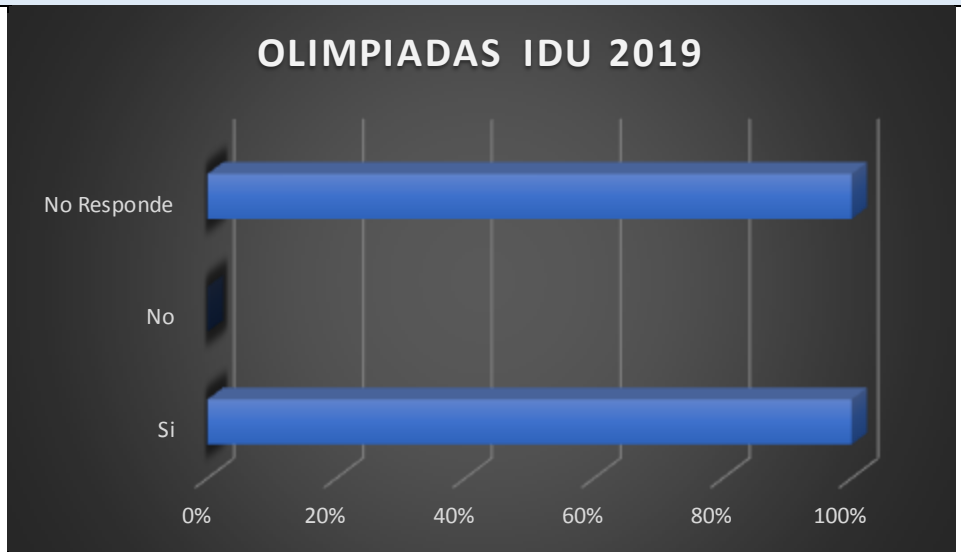
NO.	PREGUNTAS	ANÁLISIS
	olimpiadas IDU, fueron los adecuados?	 ✓ Ciento once (111) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Veinte (20) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) persona calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
3.	¿Las diferentes actividades desarrolladas durante la final de las segundas olimpiadas IDU, cumplieron con sus expectativas para incentivar la integración y articulación de equipos de trabajo en el IDU?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento dieciocho (118) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Trece (13) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) persona calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
4.	¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo de las segundas olimpiadas IDU - 2019?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:

NO.	PREGUNTAS	ANÁLISIS
		 ✓ Ciento veintiséis (126) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (07) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona no respondió a esta pregunta.
5.	¿Las instalaciones del evento y alimentación entregados, fueron de su gusto?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:  ✓ Noventa y siete (97%) porciento calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (2%) porciento calificó con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Uno (1%) porciento calificó con 3 el nivel de satisfacción ✓ Una (01) persona no respondió a esta pregunta.
6.	¿Considera pertinentes las actividades desarrolladas para celebrar la final de las segundas olimpiadas IDU 2019?	de las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:

	1	2	3	4	5
Series1	0	0	1	3	129

NO.	PREGUNTAS	ANÁLISIS
		 ✓ Ciento veinticinco (125) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ocho (08) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 3 el nivel de satisfacción.
7.	¿Considera que los espacios habilitados para las competencias deportivas, fueron adecuados?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento dieciséis (116) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Trece (13) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) persona calificó con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción.
8.	¿Consideró pertinente el evento realizado en la playa, para fomentar la integración?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:

NO.	PREGUNTAS	ANÁLISIS
		 ✓ Ciento veinticinco (125) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (07) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
9.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la final de las segundas olimpiadas IDU - integración y juego limpio 2019?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:  ✓ Ciento veintiséis (126) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ocho (08) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción.
10.	¿Le gustaría que este evento se repitiera anualmente?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta:

NO.	PREGUNTAS	ANÁLISIS
		 ✓ Ciento treinta y tres (133) personas respondieron que si les gustaría que este evento se repitiera anualmente. ✓ Una (01) persona no respondió a esta pregunta.
11.	¿Qué otro tipo de actividad le gustaría que se realizara para este tipo de evento?	De las ciento treinta y cinco (135) personas objeto de la encuesta: • Ciclismo • Que no se crucen las competencias • La participación de más gente • Billar • Un día libre para disfrutar las instalaciones • Que se aumente la cobertura de servicios del hotel no solo a las competencias, por ej. jugar bolos Aparte del torneo requería pago. • Karaoke • Campeonato de golfito. • Vincular a los demás jugadores a través de barras a los diferentes deportes. • Las olimpiadas IDU es y se posicionó como el mejor evento del año en el IDU, ojala el aniversario se hiciera allá teniendo en cuenta que algunas personas no practican deporte o tienen algún impedimento para hacerlo ¡pero si toda la gente IDU pudiera ir sería lo máximo! ¡gracias y mil gracias por darnos estos espacios! ¡un éxito total! ¡recursos humanos infinitas gracias por su apoyo y acertado acompañamiento! • Incluir otros deportes como futbol 5 masculino, lo cual incentivaría una mayor participación • La misma pero con dos fiestas en la playa • Competencias de fuerza, como pulsos o vencidas. • Primero que todo felicitarlos por el excelente desarrollo de la actividad, pienso que esta actividad es la adecuada para finalizar este tipo de olimpiadas bendiciones y ojala permanezca esta iniciativa muchas gracias a todos y a las directivas por darnos esta oportunidad de hacernos sentir de la familia IDU!! • Actividades de integración entre los deportistas de diferentes modalidades, por ejemplo: fortalecimiento de trabajo en equipo (carrera de observación, competencia en lanchas...entre otros) • Que los partidos se pudieran realizar en la misma sede de lagomar ya que el estar transportándose no da todo el tiempo para disfrutar al máximo las instalaciones. 2- que todas las competencias se realicen en 2 días y el último día sea de descanso y premiación.

NO.	PREGUNTAS	ANÁLISIS
		• Bingo • Que los buses de transporte sean más cómodos pues son 4 horas de viaje, que tengan baño o que hagan una parada en el trayecto, autorizada desde el IDU, porque en las instrucciones decía que iban derecho, es muy inhumano aguantar 4 horas. por lo demás todo excelente.

12.2.4 Semana Cultural IDU 2019

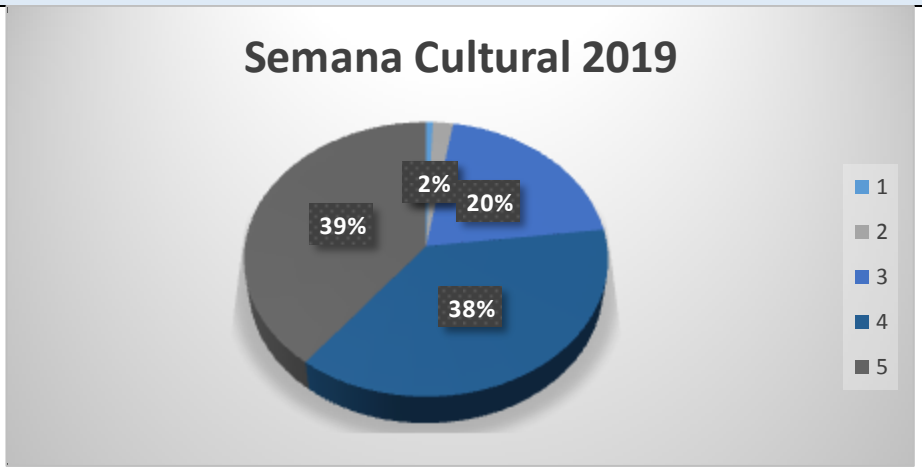
Nivel Jerárquico	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Número de personas encuestadas	1	1	156	41	24	223

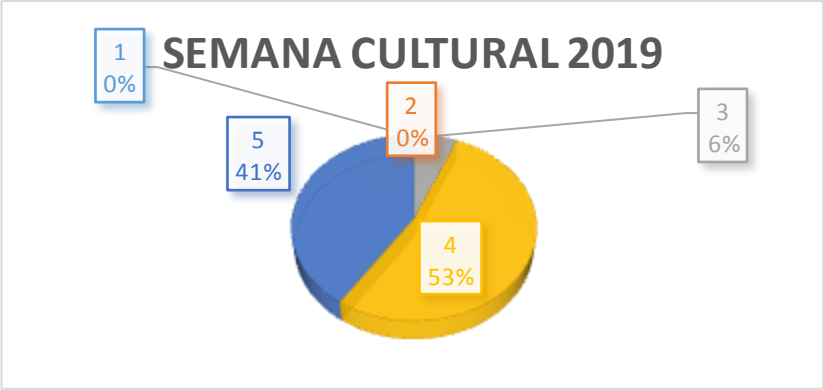
A continuación, se relaciona el nivel de participación en las diferentes actividades:

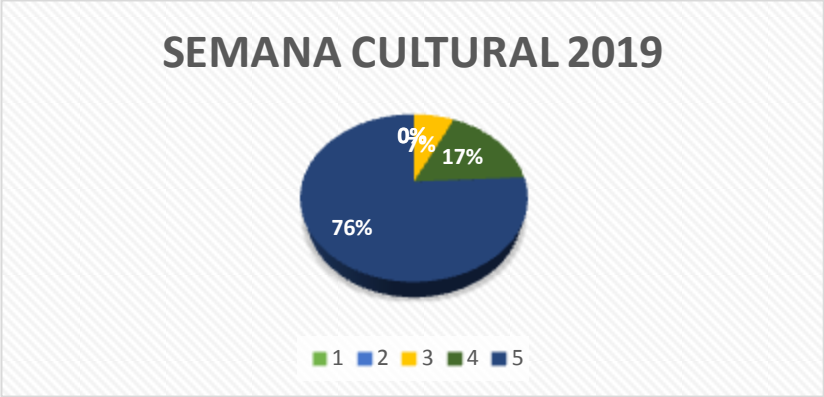
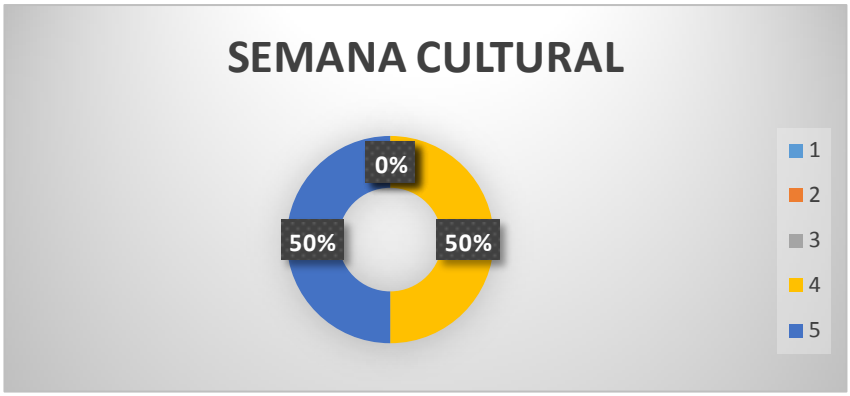
actividad	personas que asistieron al evento
Instalación de la Semana Cultural - Obra de teatro, Pilar No tiene Bicicleta	153
América Drinks	32
Ensamble de Jazz	29
Taller creativo de máscaras	10
Feria del libro IDU	92
Vive y baila los orígenes caribeños	58
Velada la Noche de los Mejores	34
Visita guiada al Museo Quinta de Bolívar	12
Musical Aguanilé	74
Muestra musical de Tuna	83
Actividad visita guiada al Congreso de la República	20
Jueves Cultural de Cine Arte	15
Lectura de Cuentos Infantiles, dirigido a los niños(as)	19
Caminata Ecológica	20
Concierto de la Filarmónica de Bogotá	13

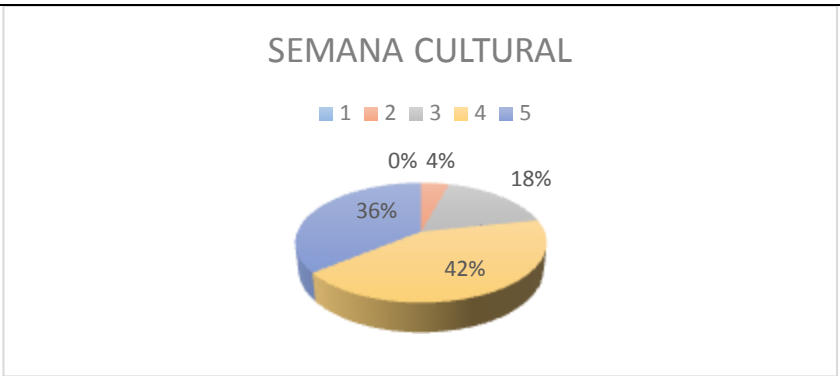
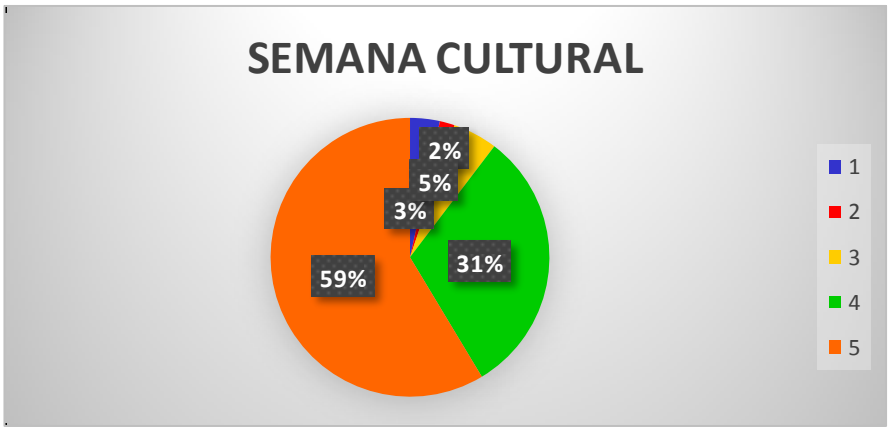
Conforme con las tablas anteriores se pudo observar que la encuesta se aplicó a doscientos veintitrés (223) personas, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan a continuación de la siguiente manera:

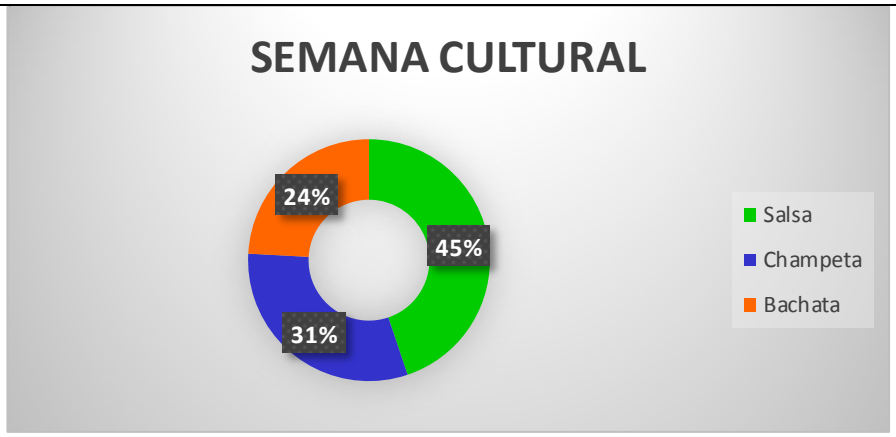
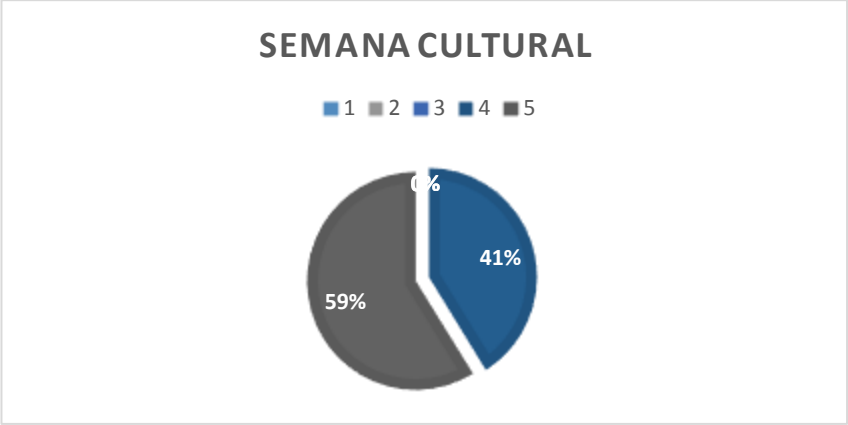
No.	pregunta	análisis
1. 1	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la instalación de la semana cultural - obra de teatro, pilar no tiene bicicleta i?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:

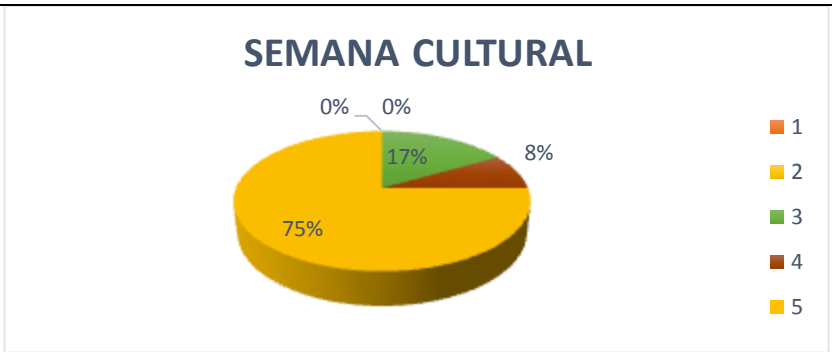
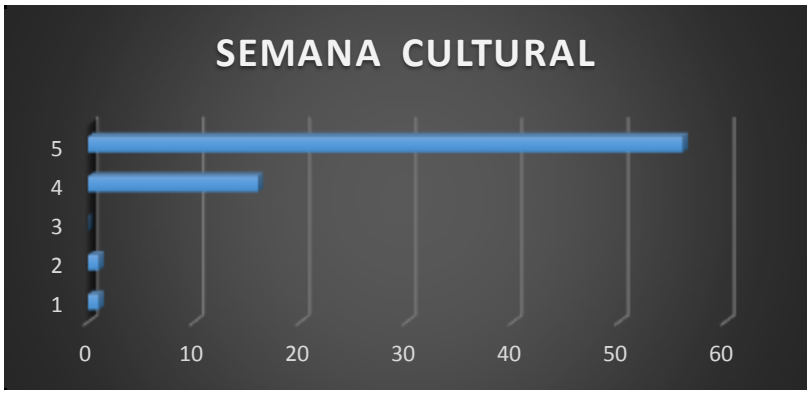
No.	pregunta	análisis
		 En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, ciento cincuenta y tres (153) asistió al evento de inauguración de la semana cultural 2019. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Sesenta (60) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cincuenta y siete (57) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Treinta y un (31) personas calificó con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 1 el nivel de satisfacción.

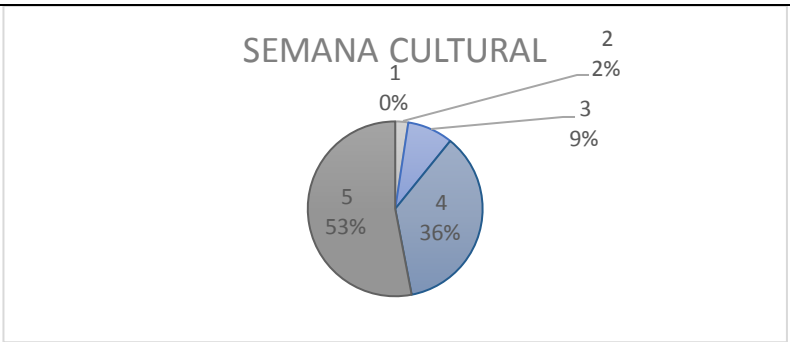
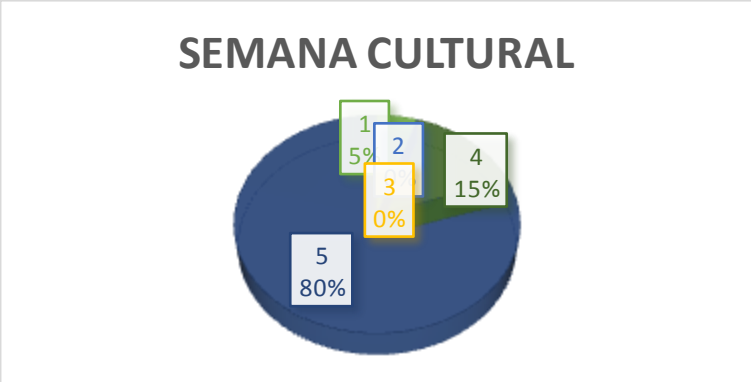
2.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la actividad américa drinks?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, treinta y dos (32) asistieron a la actividad américa drinks. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Trece (13) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Diecisiete (17) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
3.	¿Cuál es su nivel de satisfacción	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:

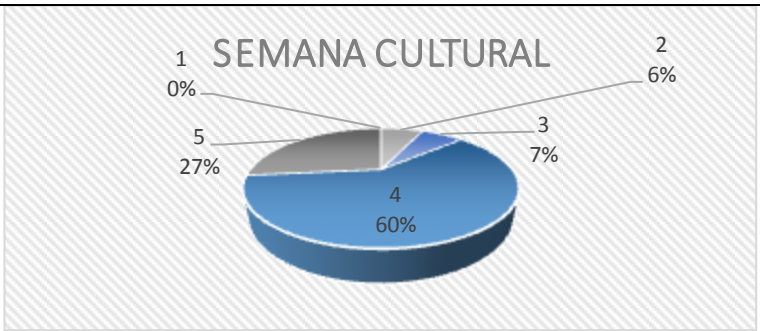
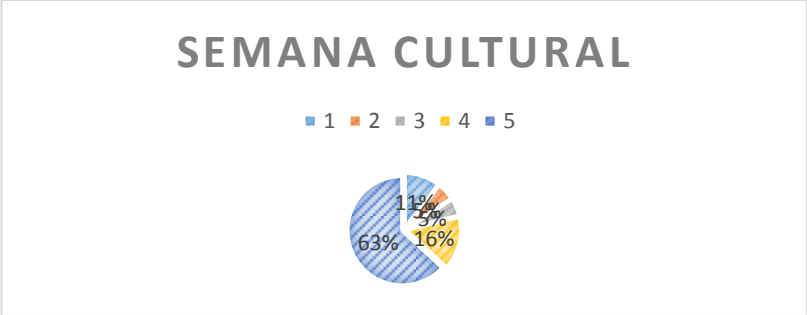
	con la actividad ensamble de jazz?	 En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, veintinueve (29) asistieron a la actividad ensamble de jazz. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Veintidós (22) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco (05) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificó con 3 el nivel de satisfacción.
4. 3.3	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la actividad taller creativo de máscaras?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, diez (10) asistieron a la actividad taller creativo de máscaras. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Cinco (05) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco (05) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción.
5.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la actividad feria del libro IDU?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:

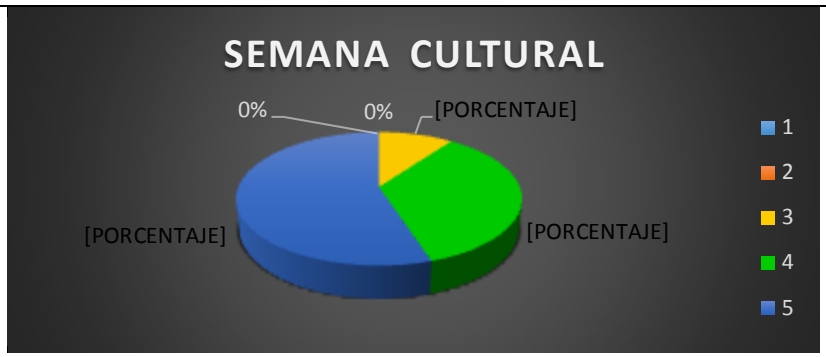
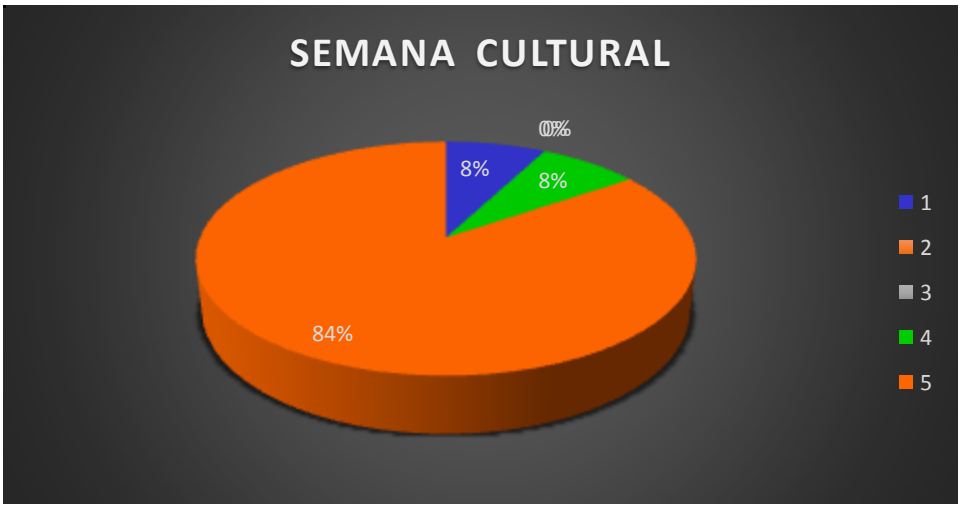
		 En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, noventa y dos (92) asistieron a la actividad feria del libro IDU. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Treinta y tres (33) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Treinta y nueve (39) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciséis (16) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro (04) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción.
6.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la actividad vive y baila los orígenes caribeños?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, cincuenta y ocho (58) asistieron a la actividad feria del libro IDU. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Treinta y cuatro (34) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciocho (18) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción ✓ Dos (02) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.

		 En la anterior gráfica podemos evidenciar el nivel de participación por género musical, tal y como se expresa en el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Veintiséis (26) personas participaron en salsa. ✓ Dieciocho (18) personas participaron en champeta. ✓ Catorce (14) personas participaron en bachata.
7.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la velada la noche de los mejores?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En concordancia con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, treinta y cuatro (34) asistieron a la actividad feria del libro IDU. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Veinte (20) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Catorce (14) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción.
8.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la actividad visita guiada al museo quinta de bolívar?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:

		 En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, doce (12) asistieron a la actividad visita guiada museo quinta de bolívar. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Nueve (09) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
9.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con el musical aguanilé?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, setenta y cuatro (74) asistieron al musical aguanilé. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Cincuenta y seis (56) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Dieciséis (16) persona calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 1 el nivel de satisfacción.
10.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con muestra musical de tuna?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:

		 En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, ochenta y tres (83) asistieron a la muestra musical de la tuna. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: • Cuarenta y cuatro (44) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Treinta (30) persona calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (07) persona calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) persona calificaron con 2 el nivel de satisfacción.
11.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con actividad visita guiada al congreso de la república?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, veinte (20) asistieron a la visita guiada al congreso de la república. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Dieciséis (16) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) persona calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 1 el nivel de satisfacción.
12.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la actividad jueves cultural de cine arte?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:

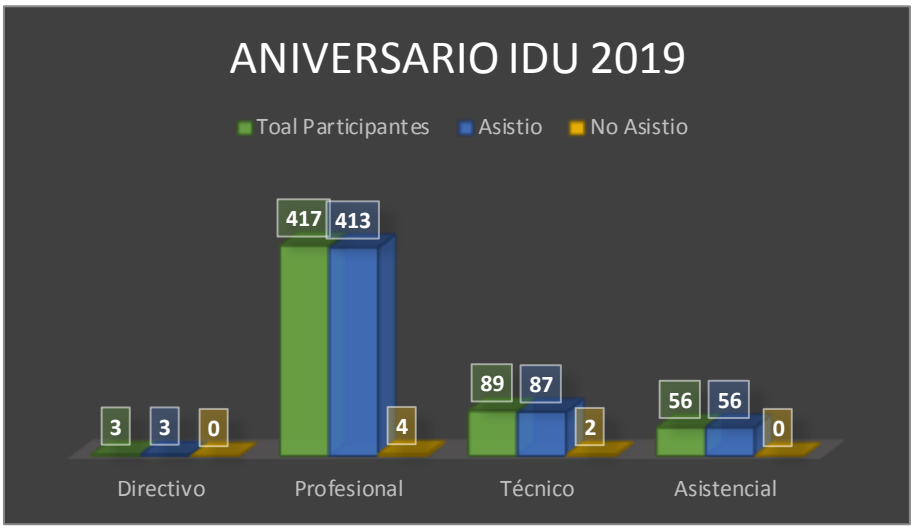
		 En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, quince (15) asistieron al jueves cultural de cine arte. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Cuatro (04) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve (09) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción.
13.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con actividad lectura de cuentos infantiles, dirigido a los niños(as)?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, diecinueve (19) asistieron la actividad lectura de cuentos infantiles, dirigido a los niños(as) Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Doce (12) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
14.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con la caminata ecológica?	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:

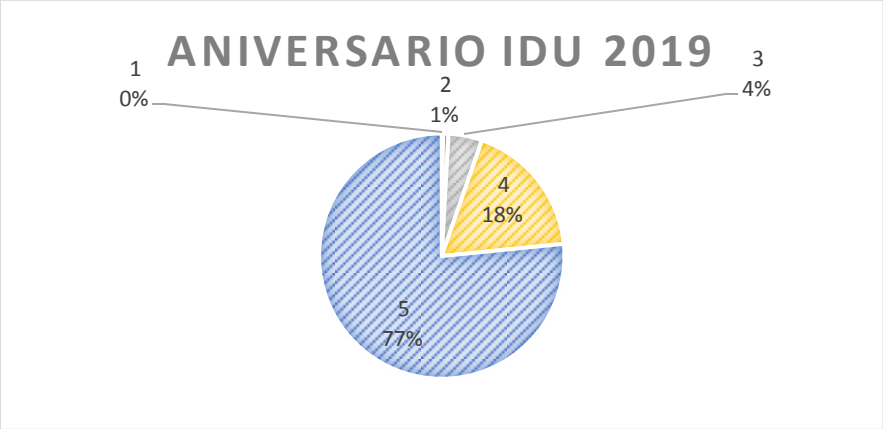
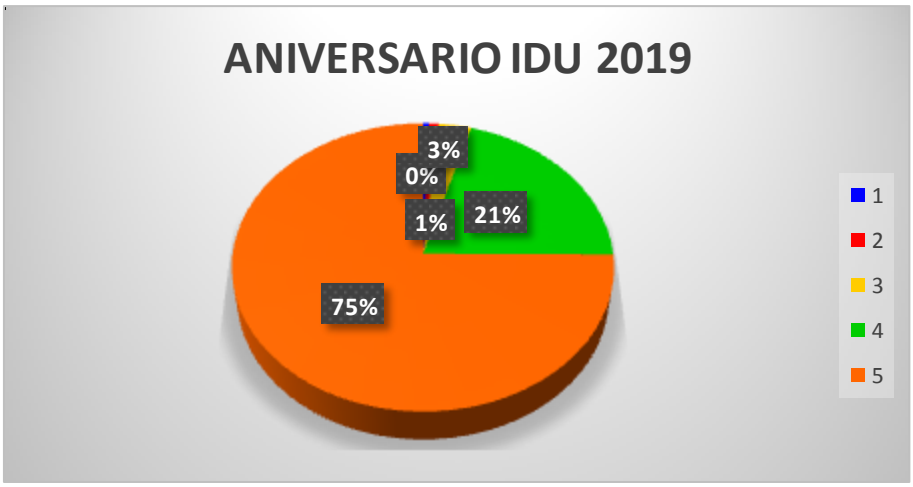
		 En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, veinte (20) asistieron la actividad caminata ecológica. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Once (11) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Siete (07) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción.
15.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con el concierto de la filarmónica de Bogotá	De las doscientas veintitrés (223) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, trece (13) asistieron al concierto de la filarmónica de Bogotá. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia lo siguiente: ✓ Once (11) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 1 el nivel de satisfacción.

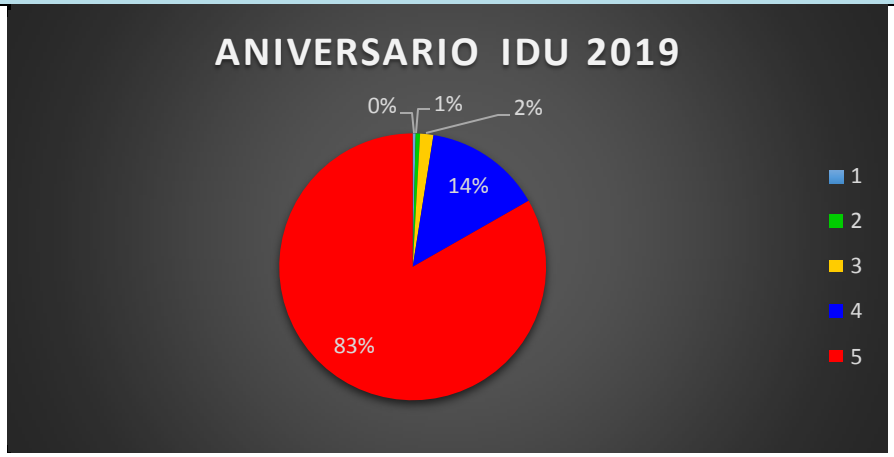
12.2.5 Aniversario

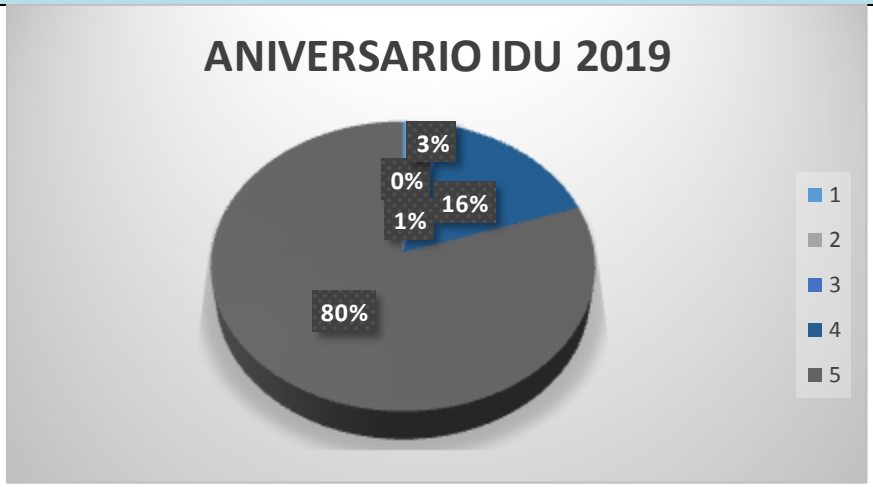
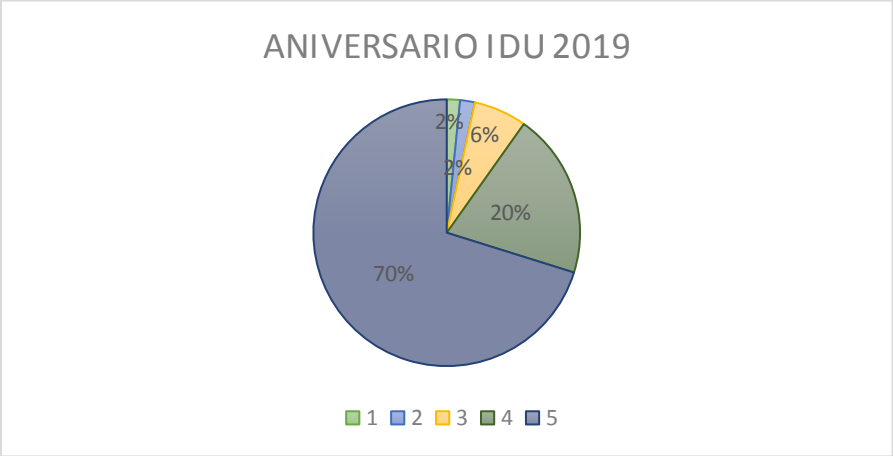
Nivel jerárquico	Número de personas encuestadas	Personas que asistieron al evento	Personas que no asistieron al evento
Directivo	3	3	-
Profesional	417	413	4
Técnico	89	87	2
Asistencial	56	56	-
Total	565	559	6

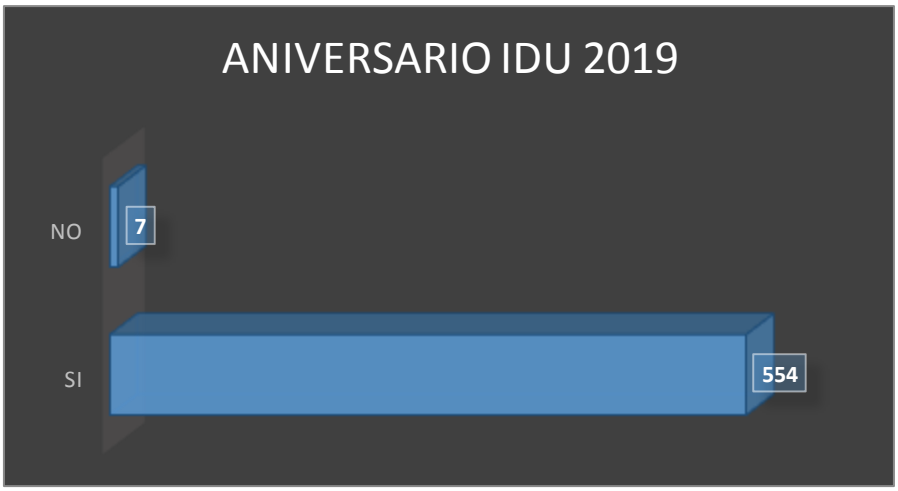
De acuerdo con la tabla anterior se puede observar que la encuesta se aplicó a quinientas sesenta y cinco, las cuales respondieron a las preguntas que se relacionan a continuación:

No.	Preguntas	Análisis
1.	¿Participó en el aniversario IDU y cierre de gestión 2019?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:  En relación con el gráfico anterior podemos observar que de las personas a las cuales se les aplicó la encuesta, quinientas cincuenta y nueve (559) asistieron al aniversario IDU 2019 y seis (06) no asistieron al evento. Al observar de igual manera el gráfico, se evidencia que la mayor participación al evento fue del nivel profesional con cuatrocientas trece (413) personas, seguido por el nivel técnico con ochenta y siete (87) personas, el nivel asistencial con cincuenta y seis (56) personas y finalmente nivel directivo con tres (03) personas.
2	¿Considera que los medios de divulgación y comunicación para la invitación a inscribirse en este evento, fueron los adecuados?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:

No.	Preguntas	Análisis
		 ✓ Cuatrocientas treinta y dos (432) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Cientos dos (102) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Veinticinco (25) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Cuatro (04) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) persona calificó con 1 el nivel de satisfacción.
3.	¿Las diferentes actividades desarrolladas en este evento cumplieron con sus expectativas para incentivar la integración y cultura organizacional ser gente IDU?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:  ✓ Cuatrocientas veintiún (421) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ciento dieciséis (116) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Diecisiete (17) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Cinco (05) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
4.	¿Cómo considera que fue la atención de las personas a cargo de este evento?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:

No.	Preguntas	Análisis
		 ✓ Cuatrocientas sesenta y siete (467) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ochenta (80) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve (09) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
5.	¿Las instalaciones del evento y alimentación entregados, fueron de su gusto?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta: ✓ Cuatrocientas setenta y cinco (475) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Sesenta y cinco (65) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Quince (15) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción.
6.	¿Considera pertinentes las actividades desarrolladas para celebrar este evento?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:

No.	Preguntas	Análisis
		 ✓ Cuatrocientas cincuenta (450) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ochenta y ocho (88) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Quince (15) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Seis (06) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Dos (02) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
7.	Califique su grado de satisfacción con las comparsas desarrolladas en este día.	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:  ✓ Trecientas noventa y tres (393) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Ciento doce (112) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Treinta y seis (36) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Diez (10) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Nueve (09) personas calificaron con 1 el nivel de satisfacción.
8.	¿Cuál es su nivel de satisfacción con el aniversario IDU y cierre de gestión 2019?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:

No.	Preguntas	Análisis
		 ✓ Cuatrocientos cincuenta y siete (457) personas calificaron con 5 el nivel de satisfacción. ✓ Noventa (90) personas calificaron con 4 el nivel de satisfacción. ✓ Diez (10) personas calificaron con 3 el nivel de satisfacción. ✓ Tres (03) personas calificaron con 2 el nivel de satisfacción. ✓ Una (01) personas calificó con 1 el nivel de satisfacción.
9.	¿Considera que este tipo de evento contribuye con el fortalecimiento de la cultura organizacional ser gente IDU?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta:  ✓ Quinientos cincuenta y cuatro (554) personas consideran que este tipo de evento si Contribuye con el fortalecimiento de la cultura organizacional ser gente IDU. ✓ Siete (07) personas consideran que este tipo de evento no contribuye con el fortalecimiento de la cultura organizacional ser gente IDU.
10.	¿Qué otro tipo de actividad le gustaría que se realizara para este tipo de evento?	De las quinientas sesenta y cinco (565) personas objeto de la encuesta: • Concurso de baile • Rifas y premios • Retiro / campamento • paseos • Integración entre dependencias

No.	Preguntas	Análisis
		• karaoke • Competencias relámpago • Que sigan en el mismo lugar luego fue excelente • Fuera de Bogotá, en tierra caliente. • Vídeos de resultados por subdirecciones • Presentaciones de artistas reconocidos • Grupos musicales conformados funcionarios • Rifas de bonos de estadía en los centros de turismo de compensar • Presentación de talentos IDU. • Que se adecue graderías para disfrutar de las comparsas. • Seguir con las mismas actividades • Realizar un bingo con buenos premios • Juegos mecánicos • Esta actividad me parece integral • Grupo de música norteña, rifas, juegos. • Para este tipo de evento sugiero realizarlo en otros restaurantes. • Presentaciones de artistas nacionales • El día de amor y amistad • Creo que la realizada en los últimos años es perfecta por ser al aire libre. • Actividades de teatro • Así fue bueno, más seguidas. • Tal como se ha realizado es un evento muy completo y muy bonito gracias.

12.3 ANEXO 3: MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Desde el 31 de julio hasta el 16 de agosto de 2019, se aplicó la encuesta de clima organizacional a los funcionarios de planta, a cada uno de los servidores se les envió un correo para que diligenciaran la encuesta de clima organización de los 422 servidores 355 personas contestaron la encuesta a continuación se presenta la información más importante.

Igualmente se deja la estrategia a realizar para la vigencia 2020

Cobertura del proceso

02

Unidad	Población objetivo	Encuestas recibidas	Participación (%)	Margen de error (%)
Oficina Asesora de Planeación	12	12	100.0	0.0
Oficina de Atención al Ciudadano	15	13	86.7	3.9
Oficina de Control Interno	10	8	80.0	7.7
Subdirección General de Desarrollo Urbano	56	43	76.8	3.5
Subdirección General de Gestión Corporativa	185	158	85.4	1.1
Subdirección General de Infraestructura	91	81	89.0	1.2
Subdirección General Jurídica	34	25	73.5	5.3
Otros Colaboradores de Dirección General*	19	15	78.9	5.6
Total	**422**	**355**	**84.1**	**0.8**

Nivel de confiabilidad	95%
Umbral de confidencialidad (Colaboradores)	6
Fecha de Aplicación	Ago. de 2019
Medio de Aplicación	Internet

Tipo de contrato	
Carrera Admin.	85%
Libre Nom...	8%
Provisional	6%
Período	1%

***Incluye:** Oficina Asesora de Comunicaciones y Oficina de Control Disciplinario

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Índice Transaccional (Beneficios, Compensación o Desarrollo)

Transaccional	Valoración
Resuelto	94.6%
Dudoso	4.2%
Sin resolver	1.1%
Índice Transaccional	**95.0**
Estadio de Valoración	**Muy Sobresaliente**

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

03

Índice del Compromiso

Aspectos que comprometen	Valoración
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	Media (+)
Mi participación aquí es importante	Media (+)
Mi trabajo tiene un significado especial	Media (+)
Participo de un grupo que da "la milla extra"	Media (-)
Siento orgullo por trabajar aquí	Media (+)
Índice del Compromiso	**70.8**
Estadio de Valoración	**Muy Satisfactorio**

Ambiente Laboral | Valoraciones

03

Variables	Valoración
Equidad en la remuneración	Media (+)
Equidad en el trato	Alta
Ausencia de favoritismo	Media (+)
Justicia en el trato a las personas	Alta
Capacidad de apelación	Media (+)
Fraternidad	Media (+)
Hospitalidad del lugar	Media (+)
Hospitalidad de las personas	Media (+)
Sentido de equipo	Media (+)
Orgullo por el trabajo personal	Media (+)
Orgullo del equipo	Media (+)
Orgullo de la organización	Media (+)
Apreciación general	Media (+)

Valoraciones	Cantidad
Excelente	1
Muy alta	3
Alta	4
Media (+)	16
Media (-)	1
Baja	0
Muy baja	0
Crítica	0
Índice del Ambiente Laboral	**78.8**
Brecha frente a la Excelencia	**12.8**
Estadio de Valoración	**Sobresaliente**

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Percepción de la Confianza | Credibilidad, Respeto e Imparcialidad

03

Dimensión	Valoración actual
Credibilidad	Alta
Respeto	Media (+)
Imparcialidad	Alta
Confianza	**Alta**

En el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU -, la confianza se fortalece cuando los colaboradores perciben que sus líderes comunican de forma clara sus expectativas, reconocen que pueden cometerse "errores involuntarios" al hacer el trabajo y promueven el trato justo independientemente de la orientación sexual

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

Resultados Generales

03

IAL **78,8**

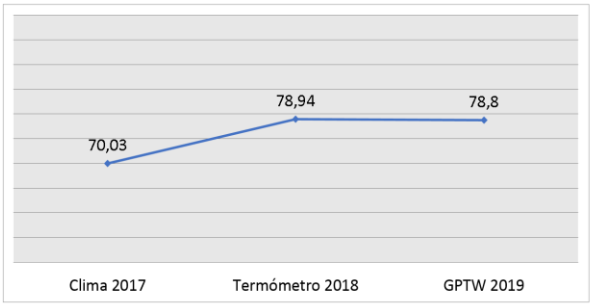
Índice de Ambiente Laboral

Nivel de Valoración: Sobresaliente

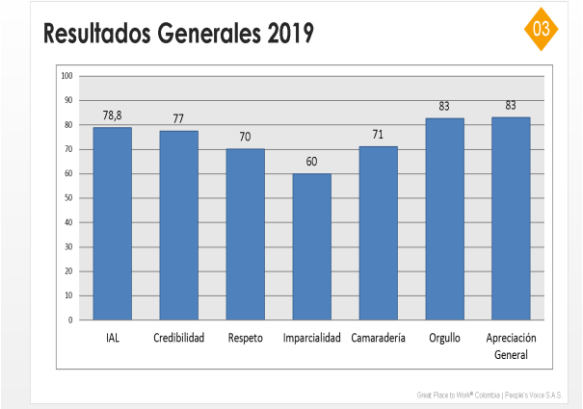
Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

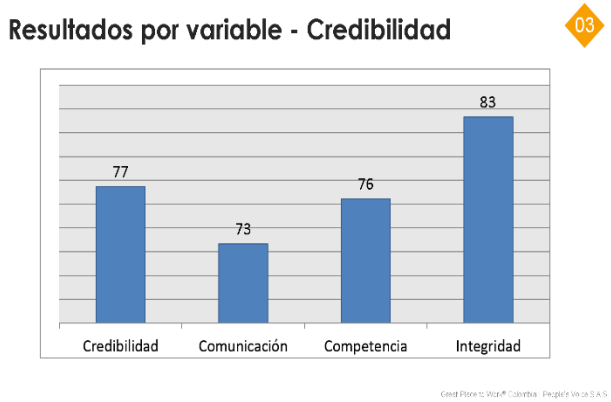
Resultados Generales Comparativo

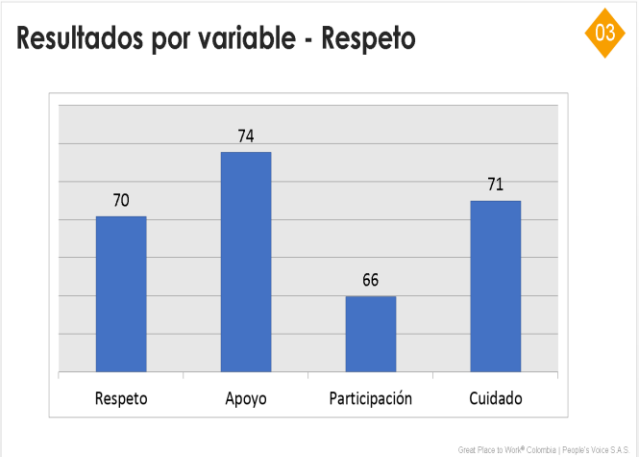
03

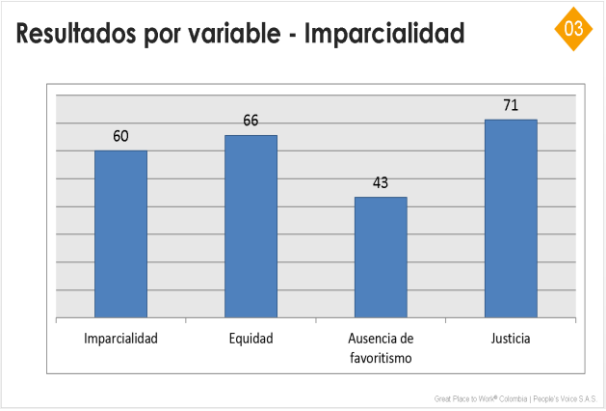


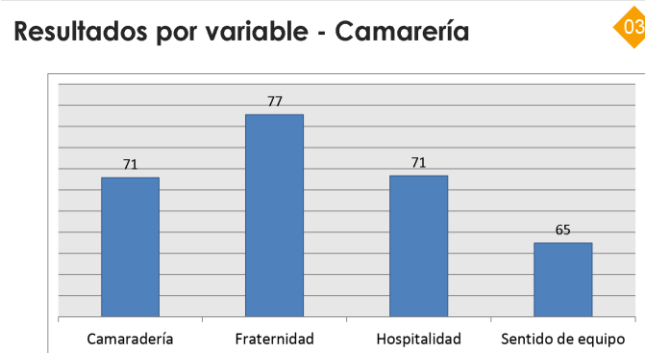
Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

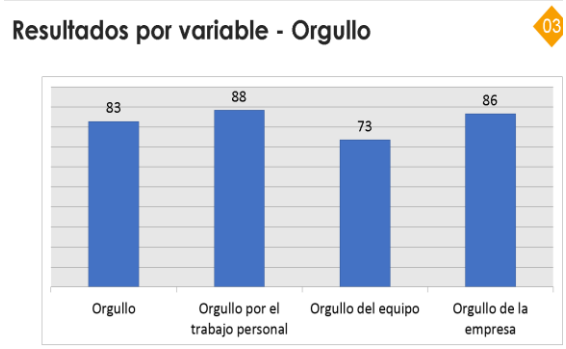

Resultados Generales 2019
03
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
78,8
77
70
60
71
83
83
IAL
Credibilidad
Respeto
Imparcialidad
Camaradería
Orgullo
Apreciación General


Resultados por variable - Credibilidad
03
77
73
76
83
Credibilidad
Comunicación
Competencia
Integridad


Resultados por variable - Respeto
03
70
74
66
71
Respeto
Apoyo
Participación
Cuidado


Resultados por variable - Imparcialidad
03
60
66
43
71
Imparcialidad
Equidad
Ausencia de favoritismo
Justicia


Resultados por variable - Camarería
03
71
77
71
65
Camaradería
Fraternidad
Hospitalidad
Sentido de equipo


Resultados por variable - Orgullo
03
83
88
73
86
Orgullo
Orgullo por el trabajo personal
Orgullo del equipo
Orgullo de la empresa

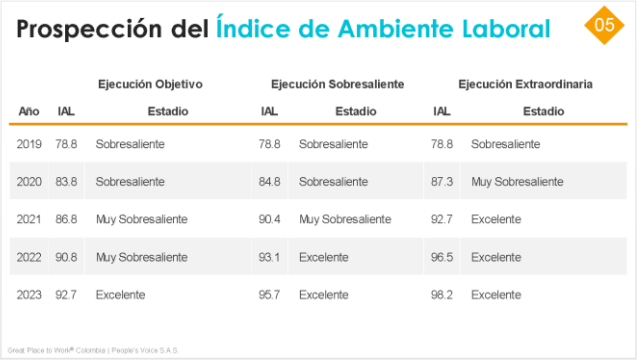
Objetivos para la próxima valoración

05

Dimensiones	Valoración Actual	Valoración Objetivos
Información	Media (+)	Alta
Accesibilidad	Alta	Alta
Coordinación	Alta	Alta
Delegación	Media (+)	Media (+)
Visión	Excelente	Excelente
Confiabilidad	Muy alta	Excelente
Honestidad	Muy alta	Muy alta
Desarrollo	Muy alta	Excelente
Reconocimiento	Media (+)	Media (+)
Participación	Media (+)	Media (+)
Entorno de trabajo	Media (-)	Media (+)
Vida personal	Media (+)	Alta
Equidad en la remuneración	Media (+)	Alta
Equidad en el trato	Alta	Alta
Ausencia de favoritismo	Media (+)	Alta
Justicia en el trato a las personas	Alta	Alta
Capacidad de apelación	Media (+)	Alta
Fraternidad	Media (+)	Alta
Hospitalidad del lugar	Media (+)	Alta
Hospitalidad de las personas	Media (+)	Media (+)
Sentido de equipo	Media (+)	Alta
Orgullo por el trabajo personal	Media (+)	Media (+)
Orgullo del equipo	Media (+)	Media (+)
Orgullo de la organización	Media (+)	Media (+)
Apreciación general	Media (+)	Alta

Valoración	Cantidad de variables Actual	Cantidad de variables Objetivo
Excelente	1	3
Muy alta	3	1
Alta	4	13
Media (+)	16	8
Media (-)	1	0
Baja	0	0
Muy baja	0	0
Crítica	0	0
Índice del Ambiente Laboral (IAL)	78.8	83.8
Brecha frente a la Excelencia	12.8	7.7
Valoración del Ambiente Laboral	Sobresaliente	Sobresaliente

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.



Prospección del Índice de Ambiente Laboral

05

Año	Ejecución Objetivo IAL	Ejecución Objetivo Estadio	Ejecución Sobresaliente IAL	Ejecución Sobresaliente Estadio	Ejecución Extraordinaria IAL	Ejecución Extraordinaria Estadio
2019	78.8	Sobresaliente	78.8	Sobresaliente	78.8	Sobresaliente
2020	83.8	Sobresaliente	84.8	Sobresaliente	87.3	Muy Sobresaliente
2021	86.8	Muy Sobresaliente	90.4	Muy Sobresaliente	92.7	Excelente
2022	90.8	Muy Sobresaliente	93.1	Excelente	96.5	Excelente
2023	92.7	Excelente	95.7	Excelente	98.2	Excelente

Great Place to Work® Colombia | People's Voice S.A.S.

13 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
2	2020-01-24	**Actualización vigencia 2020. Aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 20/01/2020.**	62
1	2019-01-30	**Versión inicial del documento**	58

El documento original ha sido aprobado mediante el SID (Sistema Información Documentada del IDU). La autenticidad puede ser verificada a través del código

Participaron en la elaboración[1]	Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Gabriel Alejandro Vargas Yaver, OAP / Martha Rocio Parra Martinez, STRH /
Validado por	Isauro Cabrera Vega, OAP Validado el 2020-01-23
Revisado por	Salvador Mendoza Suarez, DTAF Revisado el 2020-01-24 Jorge Enrique Sepulveda Afanador, STRH Revisado el 2020-01-23
Aprobado por	Paula Tatiana Arenas Gonzalez, SGGC Aprobado el 2020-01-24

[1]El alcance de participación en la elaboración de este documento corresponde a las funciones del área que representan