

## CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>ALCANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL</b> .....	<b>4</b>
5.1	<i>LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA COMPLEJO</i> .....	4
5.1.1	<b>APORTE DE EDGAR MORIN</b> .....	4
5.1.2	<b>APORTE DE PETER SENGE</b> .....	5
5.2	<i>LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF</i> .....	5
5.3	<i>SALARIO EMOCIONAL</i> .....	6
5.4	<i>MODELO EFR</i> .....	7
<b>6</b>	<b>LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA</b> .....	<b>10</b>
6.1	<i>PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022</i> .....	10
6.2	<i>POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019 -2030</i> .....	11
6.3	<i>PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO</i> .....	12
6.4	<i>MIPG Y EL PEI</i> .....	12
6.4.1	<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b> .....	13
<b>7</b>	<b>EL BIENESTAR EN EL IDU EN EL MARCO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EMERGENTES</b> ...14	
7.1	<i>ALGUNAS HERRAMIENTAS IDU PARA AFRONTAR LA PANDEMIA CON BIENESTAR</i> .....	15
7.1.1	<b>IN-AC-06 PROTOCOLO GENERAL DE BIOSEGURIDAD</b> .....	15
7.1.2	<b>CA-TH-03 CARTILLA ABC DEL TELETRABAJO EXTRAORDINARIO Y CA-TH-04 REGLAMENTO DEL TELETRABAJO EXTRAORDINARIO IDU</b> .....	16
<b>8</b>	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS</b> .....	<b>17</b>
8.1.1	<b>PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS</b> .....	18
8.1.2	<b>PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL</b> .....	19
8.1.3	<b>PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b> .....	19
<b>9</b>	<b>CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN</b> .....	<b>20</b>
9.1	<i>CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL</i> .....	20
9.2	<i>CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA EFR</i> .....	22
<b>10</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2021</b> .....	<b>24</b>
10.1	<i>PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL</i> .....	24
10.2	<i>PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</i> .....	26
10.2.1	<b>SALARIO EMOCIONAL</b> .....	28
<b>11</b>	<b>PRESUPUESTO</b> .....	<b>29</b>
<b>12</b>	<b>SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN</b> .....	<b>29</b>
<b>13</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>30</b>
<b>14</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>31</b>
14.1	<i>ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2021</i> .....	31
14.2	<i>RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN</i> .....	41
<b>15</b>	<b>CONTROL DE VERSIONES</b> .....	<b>52</b>

## 1 INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente, de las políticas y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de la Alcaldía Mayor de Bogotá a través del Plan de Desarrollo Distrital, pero fundamentalmente, del contexto local y global actual marcado por la emergencia sanitaria generada por la pandemia de la Covid-2019 y las nuevas modalidades de relacionamiento social y de trabajo en casa, se formula el Programa del Sistema de Estímulos Institucional del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2021.

Con 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 que promueve el desarrollo integral de la Gente IDU y que está alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano y el *“Plan De Desarrollo Distrital 2020-2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”*, en el caso de este último, contribuyendo específicamente a la materialización de la política de Trabajo Decente.

En esta apuesta, el bienestar y la salud de la Gente IDU y el fortalecimiento de una cultura organizacional efr (empresa familiarmente responsable), a través, entre otros factores, de la apropiación y la práctica cotidiana de los valores de integridad, son derroteros innegociables.

Para el Instituto de Desarrollo Urbano es fundamental 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 se certificó 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 y la corresponsabilidad (Entidad – servidor).

Dicha línea de política institucional orientada a la conciliación de los diferentes escenarios en los que se desarrolla el SER que labora en el IDU, resulta totalmente pertinente y necesaria en este punto de inflexión y crisis para la sociedad que hemos construido, pues sin duda alguna, nos obliga al retorno a lo esencial, a los afectos, la familia y la solidaridad.

Por otra parte, debe indicarse 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, y Edgar Morin y Peter Senge en la medida en que la organización debe asumirse como un sistema complejo dinámico y vivo que requiere adaptarse a los contextos emergentes.

De igual manera, se abordarán conceptos como salario emocional, teletrabajo y trabajo en casa, entre otros relacionados con el Sistema de Estímulos y que en la actualidad adquieren bastante relevancia y

se configuran, estos últimos, como modalidades de trabajo imperiosas para las organizaciones de todo nivel.

De igual forma, se precisa que se utilizaron como insumos para la definición de las acciones a desarrollar en la vigencia 2021, 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) 2020, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2019, los resultados de la encuesta de percepción efr (empresa familiarmente responsable) y el acuerdo laboral 2020-2021 suscrito entre la Administración y los representantes de las organizaciones sindicales. Lo anterior, garantiza un ejercicio participativo y dinámico, que debe responder efectivamente a las expectativas y necesidades de la Gente IDU.

El documento aquí presentado comprende las siguientes secciones: marco normativo, marco teórico y conceptual, lineamientos de política pública, el bienestar en el IDU en el marco de las modalidades de trabajo emergentes, sistema de estímulos, caracterización de la población, plan de acción de estímulos 2021, presupuesto, seguimiento y retroalimentación y anexos (encuesta de necesidades del Programa del Sistema de Estímulos Institucional 2021 y resultados de encuestas de satisfacción de las actividades durante el 2020).

Finalmente, es importante precisar que la formulación de este documento contó con la concurrencia de la Comisión de Personal de la Entidad, lo cual se surtió en la sesión ordinaria que tuvo lugar el 22 de enero de 2021 y fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del día 28 de enero de 2021.

## 2 OBJETIVO

Propiciar condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de la Gente IDU y su núcleo familiar, a través de la formulación y desarrollo de programas y acciones virtuales, y en la medida de las posibilidades presenciales, enmarcadas en las categorías de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral, de cara a la nueva plataforma estratégica institucional y la consolidación del equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, en un contexto de transformación social marcado por los efectos de la emergencia sanitaria.

## 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.
- Documento CONPES D.C. 07. *“Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030”*. 20 de diciembre de 2019.
- Programa Nacional de Bienestar *“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”*. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Resolución No. 02777 de 19 de marzo de 2020 del IDU, *“Por la cual se reconoce la calidad de Trabajador Extraordinario”*.

## 5 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

### 5.1 LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA COMPLEJO

#### 5.1.1 Aporte de Edgar Morin

Sin el ánimo de adentrarnos en las complejidades propias de los desarrollos teóricos del autor francés Edgar Morin, si resulta de gran valor recordar aquí algunos los aportes más pertinentes relacionados con la teoría de la organización, entendida esta, como un sistema complejo que se auto-produce y auto-desarrolla.

Para tal fin, se citarán y hará referencia a algunos de los apartados del capítulo “La Complejidad y la Empresa” del texto “Introducción al Pensamiento Complejo”, lo cual nos reafirmará en la comprensión del Instituto de Desarrollo Urbano como una organización dinámica, compleja e interdependiente, máxime en su condición de institución pública, en la que las relaciones humanas que se gestan en su interior y exterior no son ajenas al desarrollo su misionalidad y quehacer diario, por lo cual es imperativa la gestión integral de su talento humano y la construcción de escenarios garantistas del bienestar y calidad de vida.

A continuación se citan algunas de sus premisas fundamentales:

- *“Un todo es más que la suma de las partes que lo constituyen”*.
- *“El todo es (...) menos que la suma de las partes”*.
- *“El todo es más y, al mismo tiempo, menos que la suma de las partes”*

Para este autor, las empresas u organizaciones se auto-organizan, se auto-mantienen, se auto-reparan, se auto-desarrollan y se auto-producen. En ese sentido señala que:

(...) su auto-producción es necesaria para la producción de objetos {y}, por otra parte, la producción de objetos es necesaria para su propia autoproducción.

(...)

La empresa, organismo viviente, se auto-organiza, y realiza su auto-producción. Al mismo tiempo, realiza la auto-eco-organización y la auto-eco-producción. (...)

La empresa está ubicada en un ambiente exterior que se encuentra, él mismo, integrado en un sistema eco-organizado o eco-sistema (...). (Morin, 2004, páginas 122 a 124).

De igual manera, y muy a propósito de la realidad que hoy se impone a la humanidad con la contingencia de la Covid-19, Edgar Morin señala que: *“No está el individuo por una parte, la sociedad por otra, la especie de un lado, los individuos del otro, de un lado la empresa con su organigrama, su programa de producción, sus estudios de mercado, del otro lado sus problemas de relaciones humanas, de personal, de relaciones públicas. Los dos procesos son inseparables e interdependientes”* (Morin, 2004, página 123).

### 5.1.2 Aporte de Peter Senge

Por su parte, el autor Peter Senge a través, entre otros, de su texto “La Quinta Disciplina” también invita al reconocimiento de la aplicación del pensamiento sistémico en la tarea de la comprensión y la gestión organizacional.

En dicho sentido habla de las organizaciones inteligentes como aquellas que de forma continua y sistemática obtienen el máximo beneficio de sus experiencias, a través de su propio aprendizaje.

Para Senge son cinco las disciplinas de las organizaciones inteligentes:

1. Dominio personal
2. Modelos mentales
3. Construcción de una visión compartida
4. Aprendizaje en equipo
5. **El pensamiento sistémico**

Es así, como este autor también propone la necesidad de recurrir a la concepción sistémica y compleja de las organizaciones en la cual es indispensable el reconocimiento de la interacción permanente entre todas las partes que conforman el todo y lo que se asocia con el contexto interno y el ambiente.

## 5.2 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.<sup>1</sup> Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz. (...)*

### 5.3 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:

---

<sup>1</sup> 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.

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

#### 5.4 MODELO EFR

El Modelo EFR es una herramienta de gestión que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas, el cual responde a una nueva cultura socio-laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo. Se trata de un modelo de gestión, fundamentado en la mejora continua, que responde a una nueva cultura de trabajo en el ámbito de la responsabilidad social empresarial y que ofrece muchos beneficios asociados al diseño e implementación, entre los cuales están:

- **Mejora de la reputación:** relacionado con la reputación corporativa. Fortalece y transmite la imagen de compromiso con sus empleados y la sociedad, así como de buen empleador, asociado todo ello a los conceptos de flexibilidad e innovación.
- **Atracción y retención de talento:** reforzando el compromiso para con sus empleados y mejorando su potencial de atracción como empleador excelente.
- **Competitividad:** permite y facilita la discriminación positiva en lo social, tanto en lo privado como en lo público.
- **Inversión socialmente responsable:** transmite los valores que engloba la empresa.

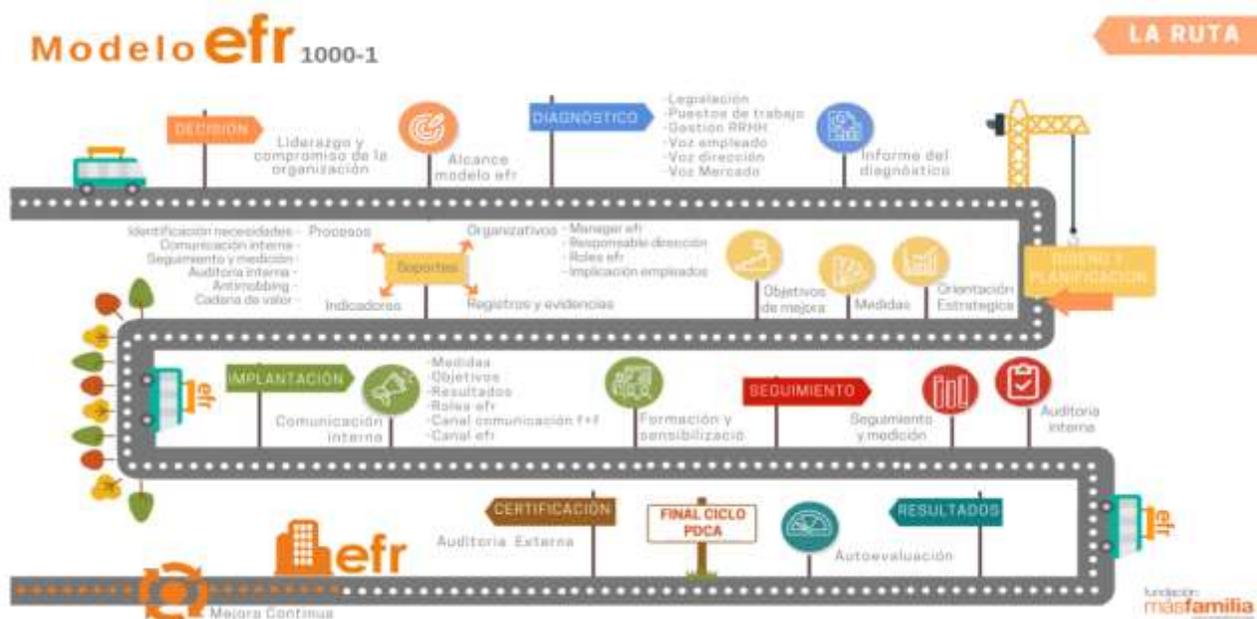
El Modelo EFR fue desarrollado por la Fundación MásFamilia, una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, creada y dirigida para aportar soluciones innovadoras y

altamente profesionales para la protección y apoyo de la familia, y especialmente de aquellas personas con dependencias (jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad, etc.).

Al respecto, Maslow contextualiza perfectamente la iniciativa en la empresa y en las sociedades modernas, dado que, superados unos umbrales (que a su vez son función de muchos aspectos como edad, situación personal/familiar, etc.), las personas no encuentran en el salario todos los factores de atracción y/o retención.

Cuando la empresa ya no forma parte vital de una persona (su autorrealización) sino que lo obstaculiza, no hay dinero (salario) para cambiar esta realidad tan profunda.

El Modelo efr propone un proceso dinámico de mejora continua, basado en los postulados de Deming (Ciclo PHVA), que se puede sintetizar en el siguiente esquema:



Fuente: Fundación MásFamilia

• **¿Qué es Conciliación?**

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o simplemente conciliación, es el conjunto de propuestas y actuaciones que más allá de la legislación vigente y vinculante, propone una organización profesional a los colaboradores, para que sin afectar la competitividad, se satisfagan, en la medida de sus posibilidades, las necesidades y expectativas, con el objetivo de proveerles de un proyecto de vida más equilibrado entre lo personal y lo profesional, y en definitiva, una mejor calidad de vida.

La conciliación es hoy en día un asunto estratégico para las organizaciones pues afecta de manera significativa a sus resultados a través de numerosas variables como la reputación, la Responsabilidad Social Empresarial – RSE, la sostenibilidad, el compromiso, la eficiencia retributiva, la diversidad o igualdad de oportunidades, el bienestar y salud organizativas, entre otras.

Todo aquello que afecta de manera estratégica a una organización debe ser gestionado, tal como se gestionan el estado de resultados, la calidad de los productos y servicios, las compras y alianzas, la prevención de riesgos laborales, etc.

La conciliación presenta múltiples y relevantes relaciones causa-efecto, de forma que se pueden obtener beneficios tanto corporativos como para el conjunto de la sociedad llevando a cabo una adecuada y responsable gestión de la misma.

Algunos de estos beneficios o efectos resultan obvios como los relacionados con la mejora del clima laboral, la atracción, la fidelización de talento o la mejora de la igualdad de oportunidades y la diversidad. Pero existen otros resultados o efectos que son igualmente interesantes como pueden ser los relacionados con la mejora de la movilidad en las grandes ciudades, la ecología a través de la reducción de GEI (gases de efecto invernadero), o la reducción del tiempo de transporte.

- **¿Cómo lograrlo?**

A través de la implementación de los elementos del Modelo efr una organización conseguirá la Mejora Continua en la gestión de las personas.

Este modelo establece que cada organización deberá estructurar sus políticas y medidas efr dentro de los siguientes grupos:

1. CALIDAD EN EL EMPLEO
2. FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL
3. APOYO A LA FAMILIA DE LOS EMPLEADOS/AS
4. DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL
5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES O DE DIVERSIDAD

La implementación y desarrollo de estas medidas en la organización hacen que la comunicación con los empleados sea más fluida, aumente su satisfacción y, en consecuencia, hacen la organización más productiva.

Por último, la arquitectura de la norma EFR y los principios que la rigen han sido diseñados con flexibilidad para ser compatibles, complementarios e integrarse en el desarrollo de otros sistemas, modelos y herramientas de gestión basados en el ciclo de mejora continua y en los principios generales del management, asegurando la sostenibilidad de las organizaciones, en relación con los siguientes ámbitos:

- Basados en la gestión de Personas, incluyendo Salud y Seguridad.
- Basados en los conceptos y los principios de la RSE.
- Basados en los conceptos de modelos de Excelencia.
- Basados en los conceptos y modelos de Gestión del Riesgo.

## 6 LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA

### 6.1 PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- formuló recientemente el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “*Servidores Saludables, Entidades Sostenibles*”, el cual se construyó en el contexto de una gestión pública en proceso de adaptación a lo que se le ha denominado “La Nueva Realidad”, dada la adopción generalizada de la modalidad de trabajo en casa por parte de la gran mayoría de las entidades públicas del País y la obligatoriedad de la virtualización de una gran parte de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y al usuario interno.

En consecuencia, el Programa se constituye en un valioso instrumento técnico para la formulación de los planes y programas de bienestar a nivel institucional

Así las cosas, y dado que los lineamientos allí definidos están incorporados en el PEI del IDU, es pertinente dar cuenta (textualmente) de algunos de los conceptos y componentes más significativos del Programa Nacional de Bienestar para efecto de la construcción de este documento, así:

- **Concepción de Bienestar**

Se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

- **Concepción de Calidad de Vida**

(...) un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, página 163)<sup>2</sup>.

- **Objetivo General del Programa Nacional de Bienestar**

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

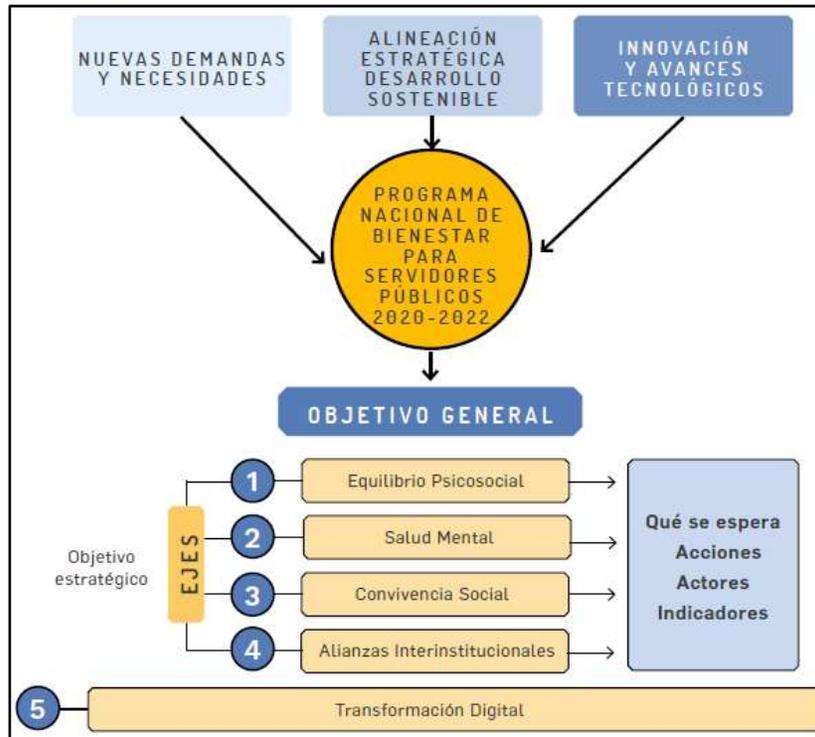
- **Objetivos Estratégicos del Programa Nacional de Bienestar**

- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- ✓ Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.

<sup>2</sup> Tomado de Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164

- ✓ Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- ✓ Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

• **Ejes del Programa Nacional de Bienestar**



Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2020 -2022. Pag. 54

**6.2 POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019 -2030**

A través del documento CONPES D.C. 07 (Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital) del mes de diciembre de 2019, se aprobó y adoptó la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2022: *“Talento que Ama Bogotá”*.

Al igual que el Programa Nacional de Bienestar, la política pública distrital se configura en un mapa de navegación que orienta la gestión integral del talento humano en las entidades del Distrito Capital.

Dicha política *“constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para agenciar el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con*

*condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos y vinculadas a las entidades u organismos distritales*<sup>3</sup>.

A la vez, tiene como propósito general “*gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar*”<sup>4</sup>, y los temas críticos para la materialización de la misma son:

- Mérito y transparencia.
- Trabajo digno y decente.
- Innovación y gestión del conocimiento.
- Productividad e incentivos.
- Información.
- Modernización.
- Formación y gestión de competencias.
- Enfoque diferencial.
- Calidad de vida laboral.
- Agenda normativa.

### **6.3 PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO**

En el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 “*Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI*”, adoptado a través del Acuerdo 761 del 11 de junio de 2020, nos compete directamente como entidad que hace parte del sector movilidad el Propósito 4: “***Hacer de Bogotá Región un modelo de movilidad multimodal, incluyente y sostenible***”, y para tal fin, el Instituto debe garantizar la sinergia entre los procesos misionales, transversales, estratégicos y de evaluación, de cara a la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía, lo cual, entre otros factores, deberá apalancarse en unos altos niveles de productividad generados a partir del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de la Gente IDU y la corresponsabilidad.

Lo expuesto aquí, se enmarca claramente en la materialización de la política del Plan de Desarrollo “*Trabajo Decente*”, la cual se sintetiza así en el Acuerdo en mención: “*El Distrito Capital de Bogotá, adicional a la Política Pública de gestión integral de talento humano y dentro de la propuesta del Plan Distrital de Desarrollo, adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y el diseño de estrategias para el primer empleo en los jóvenes y para posibilitar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación (...)*”.

### **6.4 MIPG Y EL PEI**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y por tanto, es un factor crítico de éxito para su buena gestión y el logro de los resultados de frente a la resolución de las necesidades y problemas de la ciudadanía.

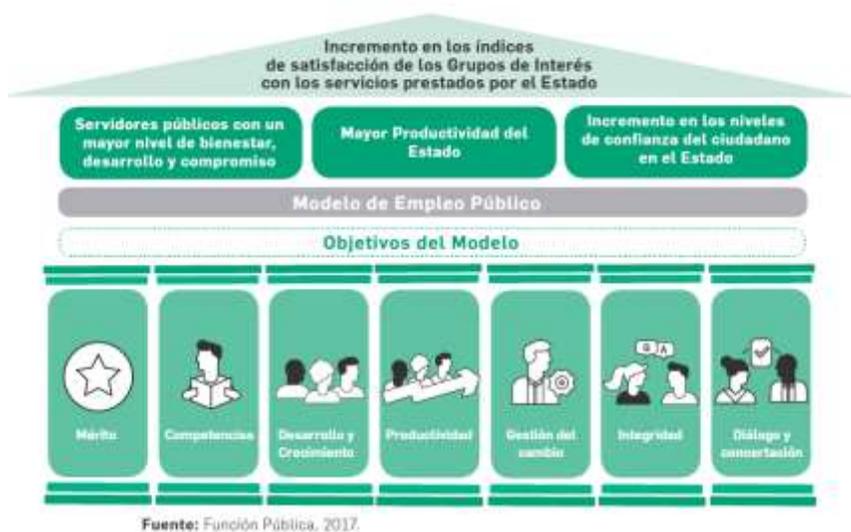
<sup>3</sup> Documento CONPES D.C. 07. “*Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030*”. 20 de diciembre de 2019. Pág. 9

<sup>4</sup> *Ibid.*

En este marco, la gestión del talento humano es una de las dimensiones estructurales del Modelo, y se define como el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad



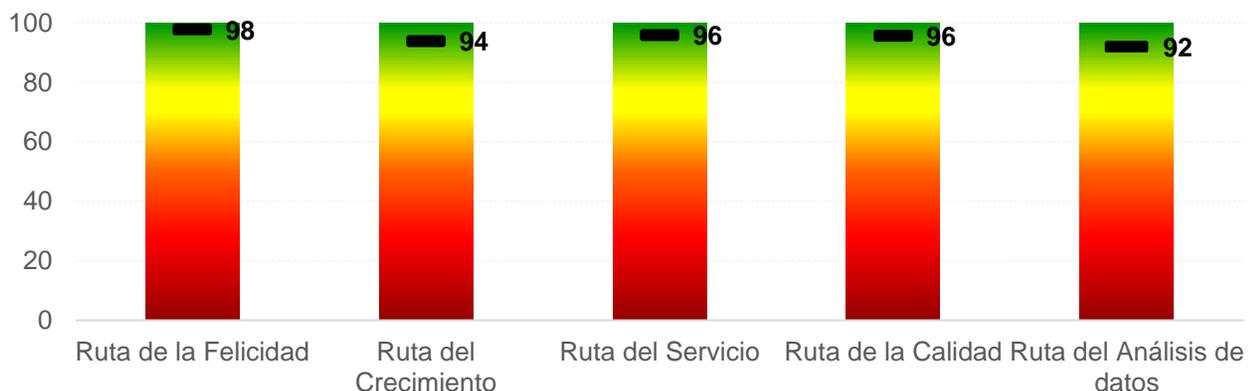
Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH- incluye las **Rutas de Creación de Valor**, como una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH.

### 6.4.1 Rutas de Creación de Valor

De acuerdo con lo definido por el DAFP, todas las rutas de creación de valor enmarcadas en la Gestión Estratégica del Talento Humano tienen relación con el Programa del Sistema de Estímulos, bien sea directamente a través de acciones de bienestar o de integridad, tal como se evidencia a continuación:

- **Ruta de la Felicidad:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **Ruta de la Calidad:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta del Análisis de Datos:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIDEAP.

Al respecto y como resultado de la aplicación de la Matriz GETH, para el IDU se identificaron los niveles de avance en cada una de las rutas de creación de valor, así:



## **7 EL BIENESTAR EN EL IDU EN EL MARCO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EMERGENTES**

Desde hace varios años la administración pública venía orientado algunas de sus acciones y políticas a la adopción de nuevas modalidades de trabajo que generaran mayor flexibilidad organizacional como el teletrabajo extraordinario, la cual había sido implementada con mayor éxito y acogida en algunas entidades que en otras.

No obstante, hoy día y desde hace un año para atrás, la realidad nos impuso estas nuevas formas de trabajo casi como la única opción, ya no como una alternativa, pues ante un contexto en el que nuevamente una pandemia cambia la dinámica social en todo el mundo, las tecnologías de la información y las comunicaciones se constituyen en la mejor alternativa para que el Estado siga garantizando la prestación de los diversos servicios que le corresponde proveer.

En este marco, el Instituto de Desarrollo Urbano, como entidad de carácter público se ha sumado a la implementación casi generalizada de estas nuevas formas de trabajo, desarrollando todo el soporte tecnológico, organizativo, procedimental y documental, entre otras variables, requeridas para efecto de generar las condiciones necesarias para que el trabajo en casa sea una realidad, sin que se afecte la calidad del servicio prestado.

Así las cosas, los programas y acciones de bienestar laboral deben seguir ajustándose y adaptándose de manera efectiva a la realidad de que los servidores estén laborando en sus hogares, en un escenario en que la vida personal, familiar y la laboral no están escindidas, sino que por el contrario se permean en todo momento, lo cual, tal como ya se ha evidenciado a través de las encuestas y otras herramientas diagnósticas aplicadas, tiene unas muy importantes implicaciones en la calidad de vida, la percepción de bienestar y la salud física y mental de la Gente IDU.

Como respuesta a ello, el Instituto dentro de sus estrategias, ha virtualizado la gran mayoría de sus actividades de bienestar y para la vigencia 2021 formula el PEI de cara a ese nuevo contexto y en procura de priorizar siempre la salud de la Gente IDU, garantizando la sostenibilidad de la entidad.

## 7.1 ALGUNAS HERRAMIENTAS IDU PARA AFRONTAR LA PANDEMIA CON BIENESTAR

Son muchas y diversas las alternativas desarrolladas por el Instituto para dar respuesta desde el cuidado del SER, de la Gente IDU, ante esta compleja situación de pandemia; no obstante en esta sección se hace referencia a tres documentos adoptados en el marco del Sistema Integrado de Gestión SIG-MIPG que evidencian el camino emprendido, pero que aún no se ha terminado de explorar.

### 7.1.1 IN-AC-06 Protocolo General de Bioseguridad

El *“Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus - Covid 19 y adaptación del mismo para la reactivación laboral gradual”*, es un documento que fue adoptado en la vigencia 2020. A continuación, se presenta su alcance y objetivo general.

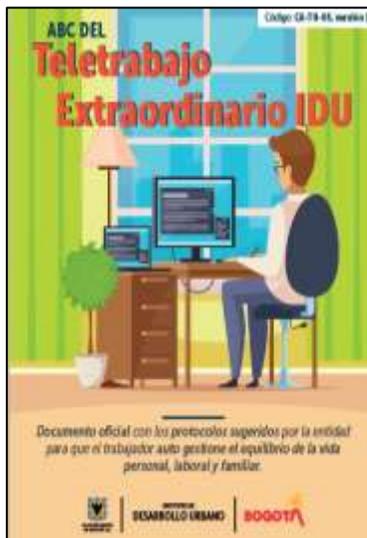
- **Objetivo:** establecer las medidas generales de promoción y prevención mínimas requeridas para para la reactivación laboral, mediante el reingreso seguro de los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios y visitantes, a las actividades que requieran presencialidad en instalaciones del IDU o fuera de ellas, según sea el caso, y mientras dure la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional por la pandemia por COVID-19, para minimizar los factores que puedan generar la transmisión de la enfermedad.
- **Alcance:** los lineamientos definidos en este protocolo aplican para todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios para apoyo a la gestión, trabajadores en misión y visitantes que ingresen a las instalaciones de las diferentes sedes del IDU, para todas modalidades de trabajo

(teletrabajo extraordinario, ordinario y remoto), y las áreas o lugares de trabajo de la Entidad y para todas las actividades administrativas, técnicas y operativas.

**7.1.2 CA-TH-03 Cartilla ABC del Teletrabajo Extraordinario y CA-TH-04 Reglamento del Teletrabajo Extraordinario IDU**

En el marco del SIG-MIPG también se construyeron y adoptaron dos cartillas orientadas a propiciar el bienestar y la salud de la Gente IDU en un contexto de trabajo en casa. Los documentos se denominan CA-TH-03 “*Cartilla ABC del Teletrabajo Extraordinario*” y CA-TH-04 “*Reglamento del Teletrabajo Extraordinario IDU*”.

- **CA-TH-03 Cartilla ABC del Teletrabajo Extraordinario**



**Tabla de Contenidos**

<b>I. Introducción</b>	
AI. Cuentos del tiempo	I
A2. Cuidado físico	II
A3. Cuidado mental	III
<b>II. Cuidando cómo trabaja</b>	
B1. Punto de trabajo	IV
B2. Conectividad en el hogar	V
B3. Herramientas de trabajo	VI
B4. Recursos educativos	VII
B5. Librería de equipos virtuales	VIII
<b>C. Cuidando mi familia</b>	
C1. Balance familiar	IX

- **CA-TH-04 Reglamento del Teletrabajo Extraordinario IDU**




Contenido	
<b>I. ASPECTOS GENERALES</b>	<b>4</b>
Definición y alcance	5
Objetivo	5
Responsabilidad de entidad	5
<b>II. DIRECTORIOS DE AUTORIDADES</b>	<b>11</b>
Presidencia de la República	12
Ministerio del Trabajo	12
Ministerio de Salud	12
Asesoría Especial de Riesgos	12
Departamento Administrativo del Servicio Civil	12
OTROS	12

## 8 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.

### 8.1.1 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 satisfacción 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

### 8.1.2 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.

### 8.1.3 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.

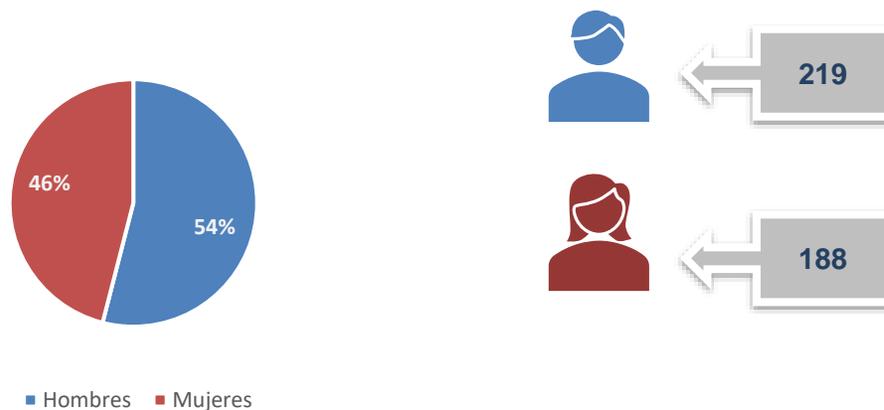
## 9 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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.

### 9.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

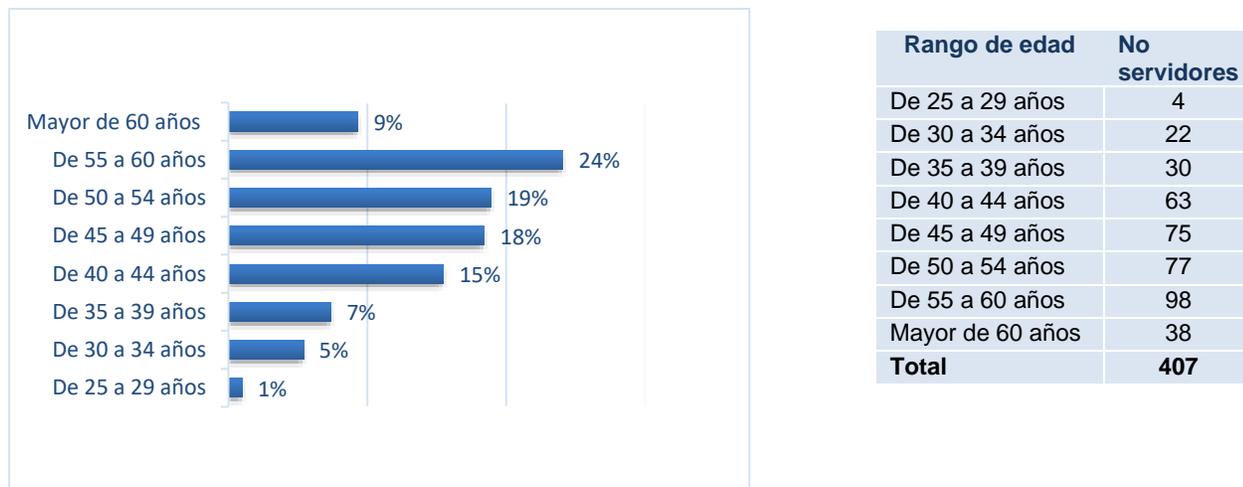
A continuación, se presenta la información correspondiente a la totalidad de la Gente IDU, con corte de 24 de diciembre de 2020, respecto a las siguientes variables: género, edad, tipo de vinculación, nivel ocupacional y nivel de escolaridad.

#### Género



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%.

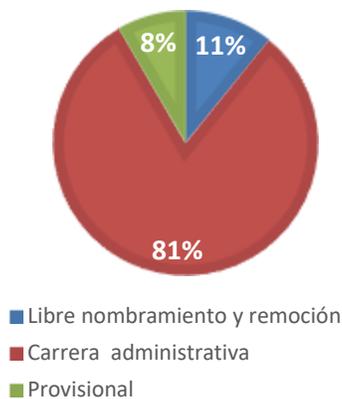
#### Edad



Rango de edad	No servidores
De 25 a 29 años	4
De 30 a 34 años	22
De 35 a 39 años	30
De 40 a 44 años	63
De 45 a 49 años	75
De 50 a 54 años	77
De 55 a 60 años	98
Mayor de 60 años	38
<b>Total</b>	<b>407</b>

Este ítem muestra que el IDU cuenta con una población mayor, ya que los servidores en el rango de edad de 55 a 60 años, representan el mayor porcentaje que corresponde al 24%, lo cual contrasta con la proporción de servidores entre los 25 a los 29 años, que representan el 1%.

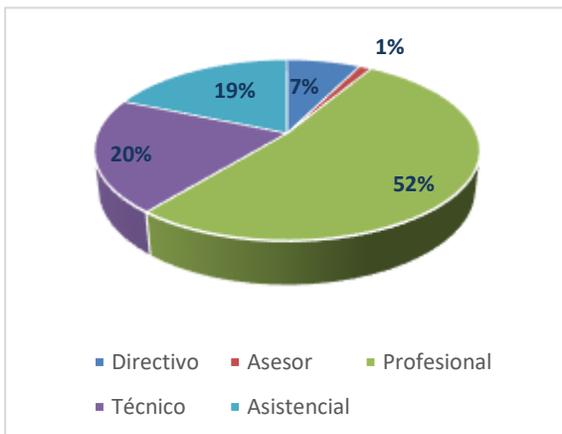
### Tipo de Vinculación



Tipo de vinculación	No servidores
Libre nombramiento y remoción	44
Carrera administrativa	329
Provisionalidad	34
<b>Total</b>	<b>407</b>

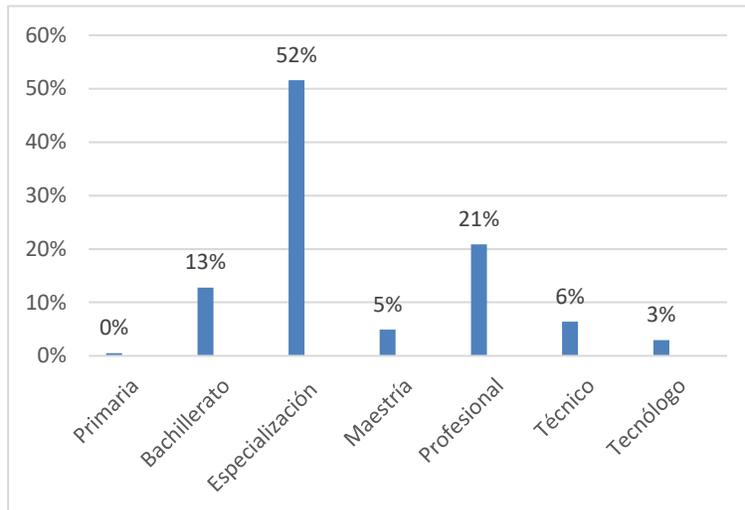
Como puede observarse la mayoría de la Gente IDU (el 81%) se encuentra inscrita en carrera administrativa, seguida por un 11% de libre nombramiento y remoción, y finalmente, la menor proporción está concentrada en la población con vínculo provisional (8%).

### Nivel Ocupacional



Nivel ocupacional	No servidores
Directivo	30
Asesor	5
Profesional	213
Técnico	83
Asistencial	76
<b>Total</b>	<b>407</b>

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 52%, seguido por un 20% del nivel técnico, un 19% del nivel asistencial, finalizando con % del nivel directivo y un 1% del nivel asesor.

**Nivel de Escolaridad**


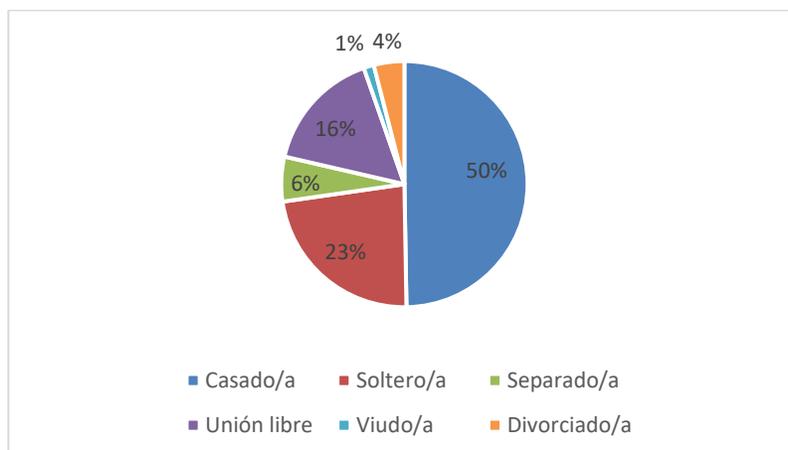
Nivel de Escolaridad	Total
Primaria	2
Bachillerato	51
Especialización	210
Maestría	20
Profesional	85
Técnico	26
Tecnólogo	13
<b>Total</b>	<b>407</b>

Estos datos evidencian que el mayor grado de escolaridad en el IDU es Maestría y corresponde a un 5% de los servidores, la mayor proporción esto es el 52% cuenta con especialización, 21% son profesionales, 6% técnicos, 3% tecnólogos, y un 13%, es decir 51 servidores son bachilleres.

En conclusión, 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.

**9.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA EFR**

En el mes de noviembre de 2020, se practicó la encuesta sobre efr, en la cual participaron 374 servidores, y esta información se toma como insumo de caracterización teniendo en cuenta que es de realización reciente.

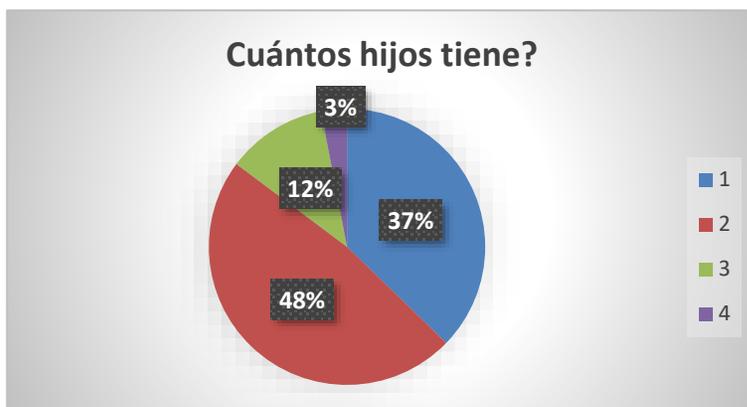
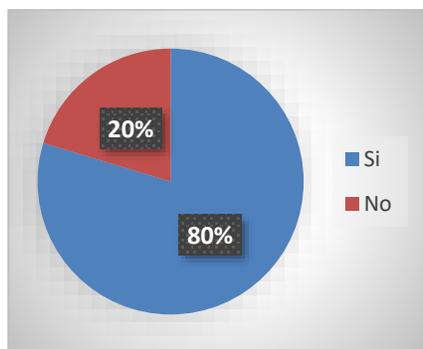
**Estado Civil**


Estado civil	No servidores
Casado/a	186
Soltero/a	86
Separado/a	22
Unión libre	60
Viudo/a	5
Divorciado/a	15
<b>Total</b>	<b>374</b>

La encuesta aplicada evidencia que el 50% de servidores se encuentran casados, 16% en unión libre, por su parte el 23% están solteros, un 6% separados y el 4% divorciados.

**Número de Hijos**

De los 374 participantes en la encuesta, el 80% tiene hijos, mientras que el 20% no tiene.



El mayor porcentaje de servidores, esto es el 48% tiene dos hijos, seguido de quienes tienen un hijo que representan el 37% y en menor proporción 12% tienen 3 hijos y un 3% con 4 hijos.

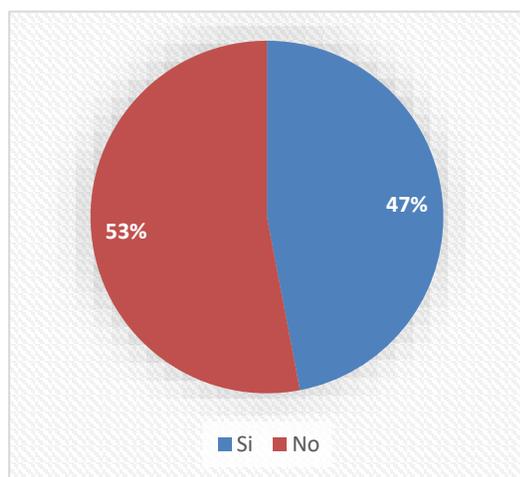
**Distribuidos en los siguientes rangos de edad:**

- ✓ Entre 0 meses y 1 año..... 1,1%
- ✓ Entre 1 y 3 años ..... 1,9%
- ✓ Entre 3 y 5 años ..... 5,1%
- ✓ Entre 5 y 7 años ..... 5,1%
- ✓ Entre 7 y 12 años..... 17,1%
- ✓ Entre 12 y 15 años..... 11,8%
- ✓ **Entre 15 y 20 años..... 20,9%**
- ✓ **Entre 20 y 25 años..... 20,3%**
- ✓ Mayores de 25 años..... 18,7%

De igual manera se logró establecer que en el rango de 15 a 25 años se encuentra el 41% de los hijos de los servidores IDU, mientras que en el rango de mayores de 25 se encuentra el 18,7%. En los rangos de edad de 3 a 15 años, el cual tiene cobertura para vacaciones recreativas, se encuentra el **39%**.

**Mascotas**

Teniendo en cuenta que las mascotas se han convertido en parte de las familias, se indagó sobre la tenencia de éstas por parte de la Gente IDU.


**54,2%**

**37,9%**

**2,8%**

**0,6%**

Del total de servidores que tienen mascota, la mayor parte 54%, tienen perro, el 37,9% gato y en menor proporción peces el 2,8% y aves el 0,6%.

## 10 PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2021

Teniendo en cuenta los referentes normativos, teóricos y conceptuales referidos, así como los insumos cuantitativos y cualitativos resultados 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 2021 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.

### 10.1 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, las cuales se desarrollarán de manera virtual y/o presencial, de acuerdo con la coyuntura:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	GRUPO DE MEDIDAS efr
<b>Deportivos</b>	Desarrollar actividades físicas para contribuir a la disminución de los niveles de sedentarismo y la obesidad, así como a mejorar la salud mental de la Gente IDU y sus familias en el contexto de la nueva realidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juegos Deportivos Distritales.</li> <li>Promoción del Uso de Bicicleta.</li> <li>Caminatas.</li> <li>Media maratón de Bogotá.</li> <li>Clases de entrenamiento funcional, rumba y/o yoga, entre otras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupo 1: Calidad en el empleo</li> <li>Grupo 4: Desarrollo personal y Profesional</li> </ul>

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	GRUPO DE MEDIDAS efr
<b>Recreativos y vacacionales</b>	Generar espacios de entretenimiento para contribuir a la integración familiar de la Gente IDU como factor de la cultura organizacional orientado a la sana convivencia y al fortalecimiento del balance entre la vida laboral, personal y personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la Familia.</li> <li>• Día de los niños</li> <li>• Actividades para los abuelos</li> <li>• Vacaciones recreativas</li> <li>• Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 13 años</li> <li>• Actividades de fortalecimiento espiritual</li> <li>• Actividades que involucren a las mascotas</li> <li>• Novenas navideñas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo 3: Apoyo a la familia</li> <li>• Grupo 4: Desarrollo personal y profesional</li> </ul>
<b>Artísticos y culturales</b>	Ejecutar actividades que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de comportamientos y competencias de la Gente IDU, de cara a la interiorización y apropiación de la cultura de la Entidad, en alineación con los retos emergentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semana cultural</li> <li>• Actividades de promoción de lectura</li> <li>• Grupos artísticos institucionales</li> <li>• Recorridos virtuales a lugares de interés</li> <li>• Cine club</li> <li>• Actividades para promover los talentos de la Gente IDU</li> </ul>	Grupo 4: Desarrollo Personal y profesional
<b>Promoción y prevención de la salud</b>	Implementar estrategias que contribuyan a la salud mental y el bienestar de la Gente IDU y sus familias, teniendo en cuenta los posibles niveles de ansiedad y depresión generados por el aislamiento social.	<p>Actividades para fortalecer la salud mental.</p> <p>Para el desarrollo de este eje se contará con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, y la caja de compensación (Compensar), en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	Grupo 1: Calidad en el empleo
<b>Capacitación informal</b>	Contribuir a fortalecer un mejor entorno laboral y familiar a partir de espacios que permitan el desarrollo de habilidades y destrezas adicionales a las laborales.	Curso y/o talleres de educación informal gestionados con la caja de compensación familiar.	Grupo 4: Desarrollo personal y profesional
<b>Promoción de programas de vivienda</b>	Dar a conocer alternativas que contribuyan a que la Gente IDU obtenga información respecto a proyectos de vivienda, con el fin de que puedan adquirir vivienda propia y de esta forma mejorar su calidad de vida.	La Entidad realizará una Feria de Vivienda en la que se invitará al Fondo Nacional de Ahorro, Constructoras y Caja de Compensación Familiar-Compensar.	Grupo 1: Calidad en el empleo
<b>Financiación de la educación formal</b>	Contribuir con el desarrollo personal y profesional de la Gente IDU.	Financiación de programas de educación formal, de acuerdo con el presupuesto y condiciones de asignación definidas en el acto administrativo que adopta este Plan.	Grupo 4: Desarrollo Personal y profesional

**10.2 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	GRUPO DE MEDIDAS efr
<b>Clima laboral</b>	Continuar el proceso de mejoramiento y fortalecimiento del ambiente laboral de la Entidad, como factor que propicie el cumplimiento de los nuevos retos estratégicos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar la escuela de los líderes IDU.</li> <li>• Implementar Proyecto de teletrabajo.</li> <li>• Implementación de la estrategia de teletrabajo extraordinario IDU.</li> <li>• Continuidad de los talleres de fortalecimiento de clima de para las diferentes dependencias IDU.</li> <li>• Actividades para fortalecer el trabajo en equipo.</li> <li>• Talleres de alineación del modelo efr con requerimientos de la nueva plataforma estratégica.</li> <li>• Establecer y/o posicionar las medidas efr de forma segmentada por población.</li> <li>• Generar una estrategia de comunicación que permita conocer y mantener las medidas de efr al alcance de la Gente IDU.</li> <li>• Acciones a partir de los resultados de medición de clima organizacional del DASCD.</li> </ul> <p><b>Modelo efr</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alienación de modelo efr con requerimientos de la nueva plataforma estratégica. Talleres</li> <li>• Fortalecer la inducción efr para facilitar la autogestión del sub-sistema.</li> <li>• Formación de equipo de multiplicadores efr.</li> <li>• Establecer y/o posicionar las medidas efr de forma segmentada por población</li> <li>• Generar una estrategia de comunicación que permita conocer y mantener las medidas de efr al alcance de la Gente IDU.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo 2. Flexibilidad Temporal y espacial</li> <li>• Grupo 6. Liderazgo y Estilo de Dirección</li> </ul>

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO	GRUPO DE MEDIDAS efr
<b>Prepensionados “programa mentores IDU”</b>	Preparar a los servidores que están próximos al periodo de jubilación, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con su familia y la interacción con su entorno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión.</li> <li>• Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas</li> <li>• Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas.</li> </ul>	Grupo 1. Calidad en el Empleo
<b>Cultura organizacional y trabajo en equipo</b>	Generar sentido de pertenencia y compromiso con el Instituto, impactando la Cultura Organizacional del Instituto, de tal forma que se propicien condiciones para el mejoramiento de los niveles de bienestar y calidad de vida de la Gente IDU y sus familias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conversaciones con el Director</li> <li>• Talleres de despliegue de la nueva plataforma estratégica IDU (Articulación de equipo).</li> <li>• Talleres de atributos culturales (principios y valores) necesarios para el cumplimiento de la nueva plataforma estratégica.</li> <li>• Implementar nuevo modelo de liderazgo alienado con los retos estratégicos (Medición, talleres de fortalecimiento, coaching, estrategia de comunicación)</li> <li>• Talleres para fomentar la articulación entre las diferentes dependencias de la entidad.</li> <li>• Talleres que contribuyan fortalecer competencias para la productividad de trabajo en casa.</li> <li>• Olimpiadas IDU.</li> <li>• 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.</li> <li>• Interiorización y fortalecimiento de los valores de Integridad.</li> <li>• Reconocimiento a los servidores de más de 20 años de servicio.</li> <li>• Reconocimiento a los grupos de interés de la Entidad</li> <li>• Talleres para promover la inclusión laboral, la diversidad y equidad (Semana de la Mujer)</li> <li>• Reconocimiento a los servidores que se desvinculan de la Entidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo 4: Desarrollo personal y profesional</li> <li>• Grupo 5: Igualdad de oportunidades</li> <li>• Grupo 6: Liderazgo y estilo de Dirección</li> </ul>
<b>Incentivos</b>	Motivar y reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, de manera individual y en equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos pecuniarios. Para el equipo de trabajo que ocupe el primer puesto.</li> <li>• 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.</li> </ul>	Grupo 4: Desarrollo Personal y profesional

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO	GRUPO DE MEDIDAS efr
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación Encuesta de Medición del Nivel de Apropiación de la Cultura IDU para escoger los mejores funcionarios por cada Nivel Jerárquico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional</li> </ul>

### 10.2.1 Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del componente de Salario Emocional en el marco del PEI 2021:

Actividad/espacio	Descripción
<b>Día del cumpleaños</b>	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.
<b>Movilidad sostenible (biciusuario)</b>	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.
<b>Reconocimiento el preciado tiempo con los bebés</b>	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.
<b>Tarde de juegos</b>	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 deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU.
<b>Acompañamiento escolar</b>	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, asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos.  De igual manera los servidores públicos del IDU con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta medio día de permiso laboral, 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.

Actividad/espacio	Descripción
<b>Acompañamiento Familiar</b>	Se concederá medio día hábil laboral durante el año, con motivo de cumpleaños de un familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU.
<b>Protección de la familia</b>	Los servidores públicos del IDU tendrán dos días de permiso remunerado en el año (un día por semestre), que tiene por 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.
<b>Viernes Feliz</b>	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.
<b>Juntos al Cole</b>	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.
<b>Programa "Servimos"</b>	El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

*Nota: para otorgarlos deberá siempre garantizarse la debida y efectiva prestación del servicio.*

## 11 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 2021 corresponden a mil ciento ochenta y nueve millones de pesos de pesos (\$1.189.000.000).

## 12 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 del 2021, 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:

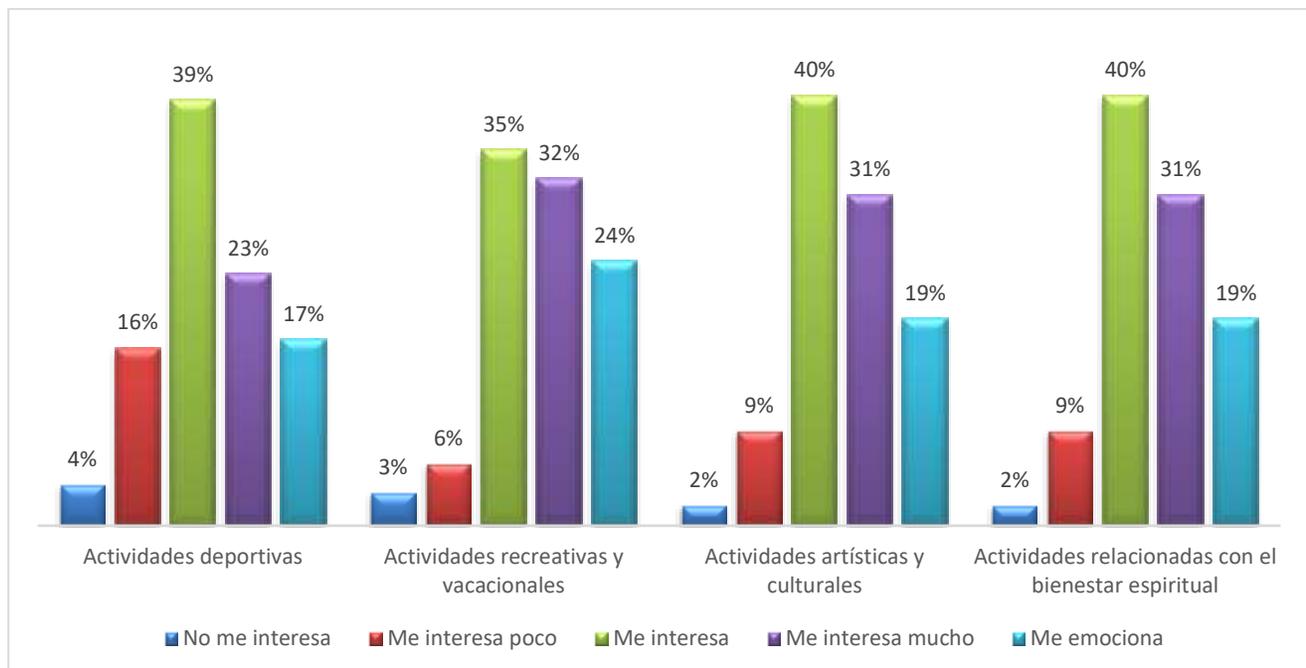
(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.  
(Promedio del nivel de satisfacción en las encuestas).

### 13 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

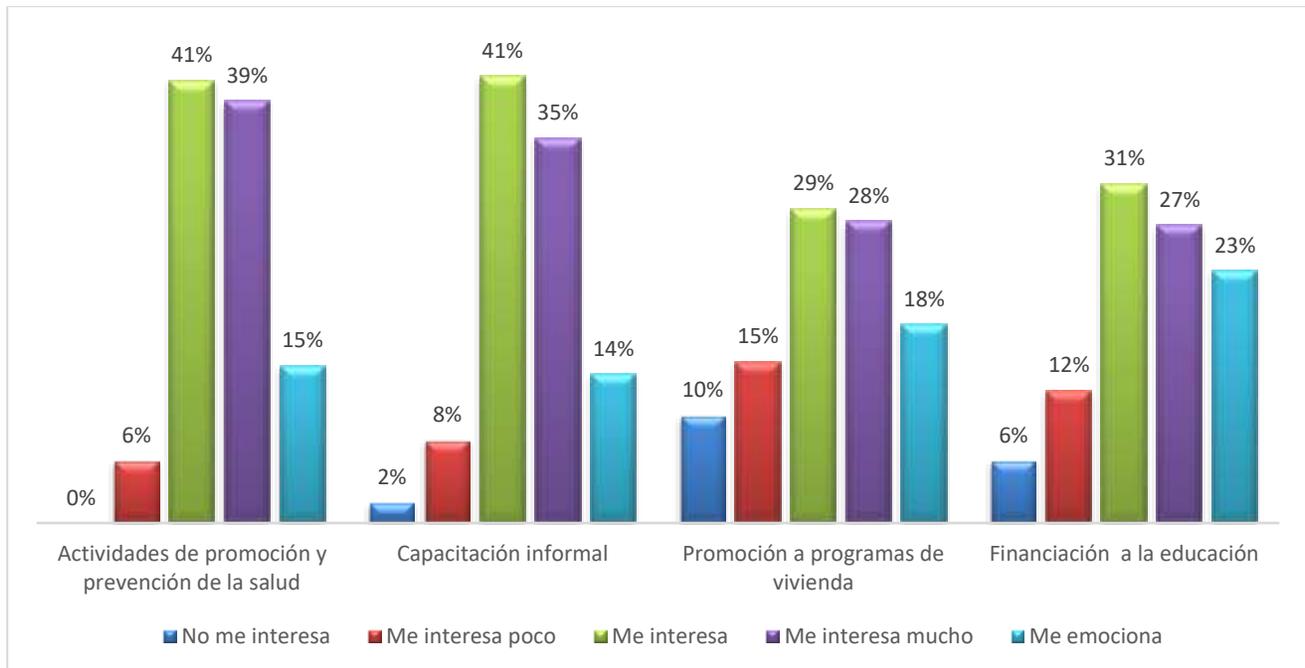
- Manso Pinto, J. 2002. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, octubre, noviembre y diciembre, No. 128. p. 79-86. Medellín, Colombia. Recuperado a partir de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Max-Neef, M. Desarrollo a Escala Humana. 1998. Barcelona, España: Editorial 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](HTTP://WWW.MAX-NEEF.CL/DESCARGAS/MAX_NEEF-DESARROLLO_A_ESCALA_HUMANA.PDF)
- Morin, E. Introducción al Pensamiento Complejo. 2004. Barcelona, España: Editorial Gedisa. Séptima reimpresión.
- 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](HTTP://REPOSITORIO.UCHILE.CL/TESIS/UCHILE/2009/CS-ROCCO_M/PDFAMONT/CS-ROCCO_M.PDF)
- Senge, P. La Quinta Disciplina. 1994. Ed. Granica.

**14 ANEXOS**
**14.1 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2021**

En el marco de la encuesta de detección de necesidades, se indagó por el grado de interés de los servidores de participar en cada una de las categorías que conforman el eje de Bienestar social



Categorías / Nivel de interés	Actividades deportivas	Actividades recreativas y vacacionales	Actividades artísticas y culturales	Actividades relacionadas con el bienestar espiritual
No me interesa	10	8	5	5
Me interesa poco	43	15	23	23
Me interesa	103	91	104	104
Me interesa mucho	61	84	80	80
Me emociona	45	64	50	50
<b>Total</b>	<b>262</b>	<b>262</b>	<b>262</b>	<b>262</b>



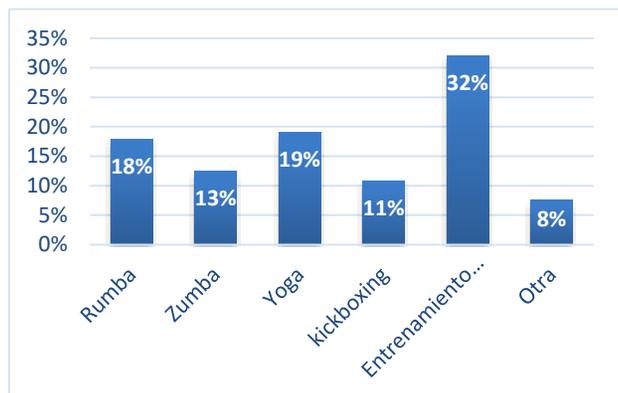
Categorías / Nivel de interés	Actividades de promoción y prevención de la salud	Capacitación informal	Promoción a programas de vivienda	Financiación a la educación
No me interesa	0%	2%	10%	6%
Me interesa poco	6%	8%	15%	12%
Me interesa	41%	41%	29%	31%
Me interesa mucho	39%	35%	28%	27%
Me emociona	15%	14%	18%	23%
Total	262	262	262	262

En conclusión, al analizar de modo general el interés de los servidores, en cada una de las categorías encontramos que al realizar la sumatoria, las que representan mayor interés son las actividades de promoción y prevención de la salud, seguida por las actividades recreativas y vacacionales y la que corresponde a capacitación informal.

CATEGORÍA	GRADO DE INTERÉS GENERAL
Actividades de promoción y prevención de la salud	94%
Actividades recreativas y vacacionales	91%
Capacitación informal	90%
Actividades artísticas y culturales	89%
Actividades relacionadas con el bienestar espiritual	89%

Financiación a la educación	82%
Actividades deportivas	80%
Promoción a programas de vivienda	75%

### Actividades deportivas

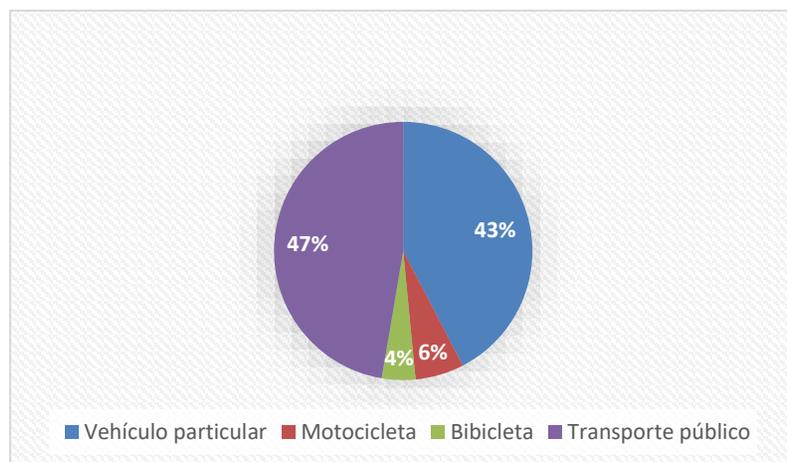


Respuesta	No respuestas
Rumba	76
Zumba	53
Yoga	81
kickboxing	46
<b>Entrenamiento funcional</b>	<b>136</b>
Otra	32
<b>Total</b>	<b>424</b>

Tal como se evidencia en el resultado de la encuesta, la actividad con mayor grado de preferencia es entrenamiento funcional, seguida yoga y rumba. Estas actividades cobran especial importancia durante la pandemia, puesto que se hace necesario emprender acciones orientadas a evitar el sedentarismo y a promover estilos de vida saludable entre los servidores.

En respuesta a la pregunta sobre otras actividades que proponen los servidores que se realicen se encuentran: fútbol, pilates, bolos, entrenamiento cardiovascular, programa de entrenamiento personalizado.

### Promoción del uso de la bicicleta



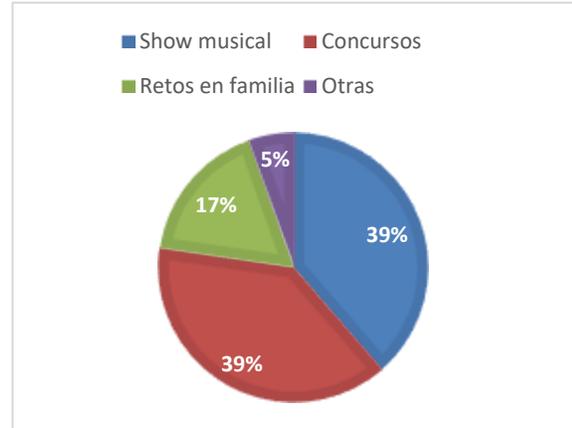
Este resultado evidencia que de los 262 servidores que participaron en la encuesta, el mayor porcentaje, es decir el 47% se movilizan al lugar de trabajo haciendo uso del transporte público, el 43% en vehículo particular, un 6% en motocicleta, y tan sólo el 4% en bicicleta, lo cual sugiere que es pertinente implementar acciones para promover el uso de este medio de transporte, lo cual trae beneficios en materia de salud física y también contribuye al mejoramiento del medio ambiente en la ciudad.

**RECREATIVOS Y VACACIONALES**

**Día de la familia**

En cuanto a las actividades preferidas por los servidores para celebrar el día de la familia, encontramos:

Se obtuvo 370 respuestas, dado que los servidores tenían la posibilidad de elegir varias opciones, y se obtuvo como resultado una proporción de preferencia igual para concursos y show musical, siendo ésta del 39% para cada una, respectivamente.



Dentro de las actividades sugeridas por los servidores se encuentran:

- Día libre
- Entrega de anchetas o bonos
- Cocina en familia
- Envío de detalle
- Lectura en familia
- Pasadía

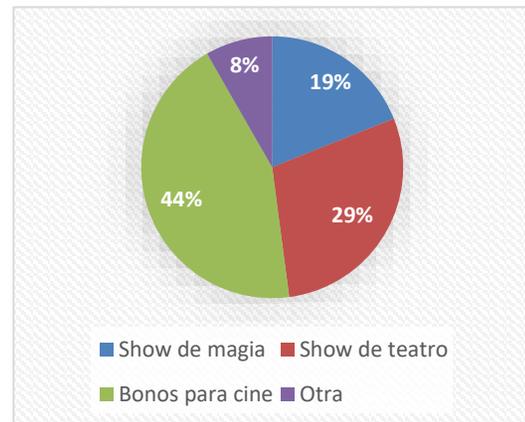
**Día del niño**

Se indagó sobre las preferencias de los servidores para la celebración del día del niño.

Se evidencia una preferencia por la opción de bonos para cine, representando el 44%, seguida por show de teatro.

Sugerencias de los servidores:

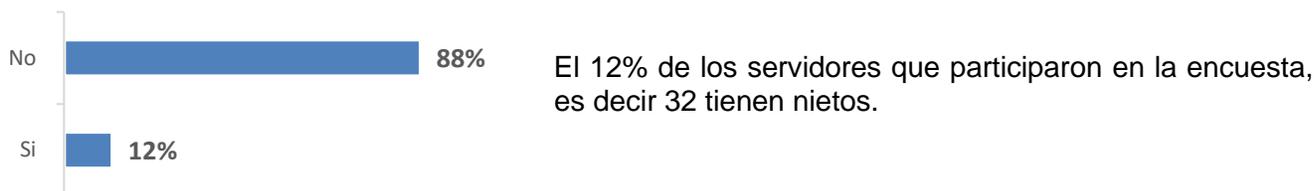
- Bonos de restaurantes
- Regalos
- Actividades lúdicas
- Entradas a parques



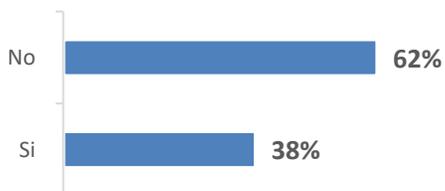
**Día del abuelo**

El programa Nacional de Bienestar, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, denominado “Servidores saludables, Entidades sostenibles”, incorpora el día del abuelo, la

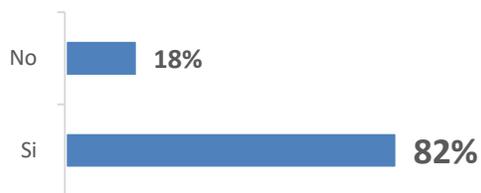
cual estaría orientada a brindar un espacio para que éstos tengan la posibilidad de compartir con sus nietos.



De igual manera se logró establecer que para el 38% de los servidores encuestados, los abuelos hacen parte de su núcleo familiar más cercano.

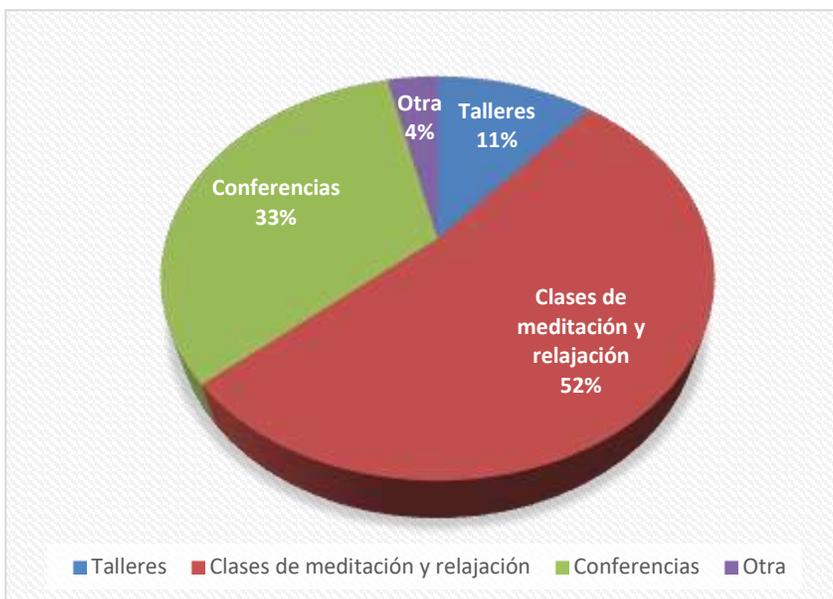
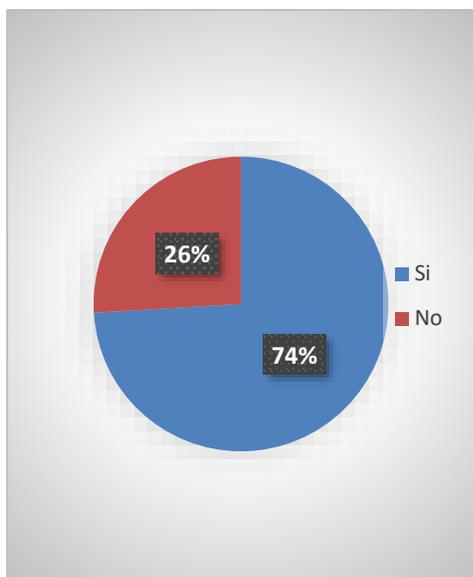


En respuesta a la pregunta sobre si les gustaría que el IDU, realizara actividades para los abuelos, el resultado evidenció una alta proporción de servidores que se mostró de acuerdo



### **Fortalecimiento espiritual**

Teniendo en cuenta que el bienestar espiritual es un aspecto de vital importancia en la vida de los seres humanos, el IDU ha querido conocer si a los servidores le gustaría que se implementara actividades que promuevan el fortalecimiento en este sentido.



Tal como se evidencia, un alto porcentaje de servidores, el 74% indicó estar de acuerdo con que se realicen actividades de fortalecimiento espiritual; entre las opciones presentadas, la de mayor acogida es clases de meditación y relajación, seguida de conferencias, talleres y en la opción de otras, los servidores indicaron algunas tales como: charlas, estudio bíblicos, grupos de oración; en este sentido es importante precisar que el IDU respeta y acata el mandato Constitucional que establece la **libertad de cultos**, el derecho de toda persona a profesar libremente su religión y difundirla en forma individual o colectiva, y la igualdad ante la ley de todas las confesiones religiosas e iglesias.

**ARTISTICOS Y CULTURALES**



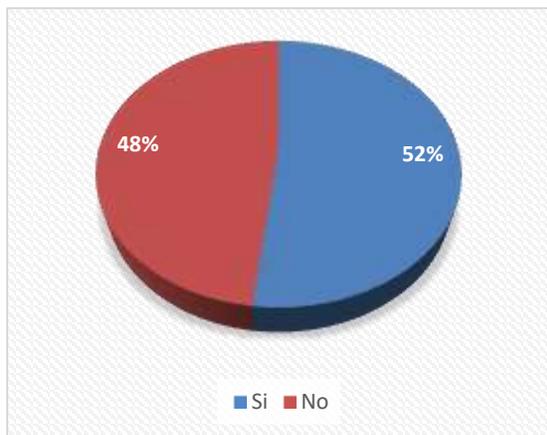
Recorridos virtuales a Museos y lugares de interés se convierte en la opción de mayor preferencia de los servidores, seguida de cine club / cine foro.

Actividades propuestas por los servidores:

- Exposiciones artísticas
- Club de fotografía
- Tertulias literarias

**Club de lectura**

Ante la pregunta a los servidores públicos si están interesados en pertenecer a un club de lectura se obtuvo el siguiente resultado:

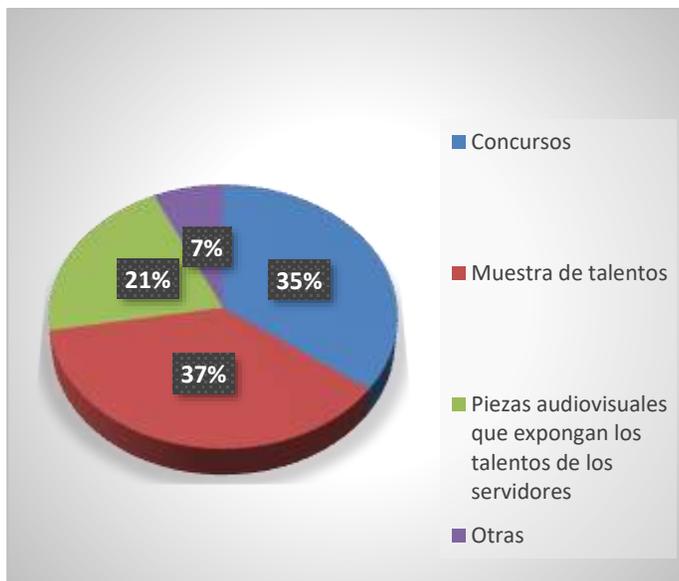
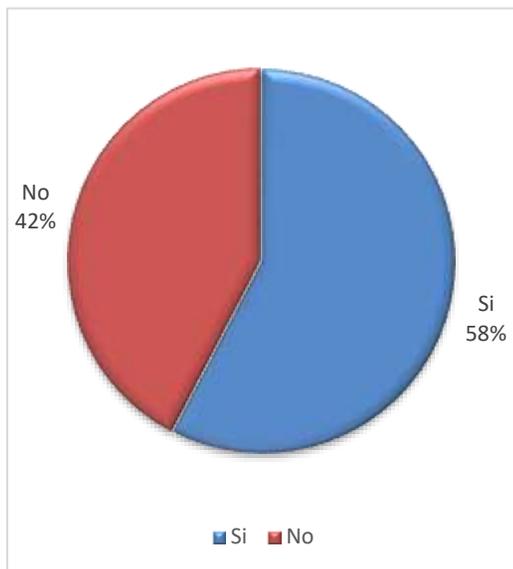


De 262 servidores que participaron en la encuesta, el 52% manifiestan su interés en conformar un club de lectura.

Respuesta	No servidores
Si	136
No	126
<b>Total</b>	<b>262</b>

### Grupos artísticos institucionales

Con el propósito de generar acciones para promover el talento de los servidores público, se preguntó sobre el interés de éstos en que el IDU realice este tipo de actividades, y se presentaron algunas opciones para promover los talentos IDU.



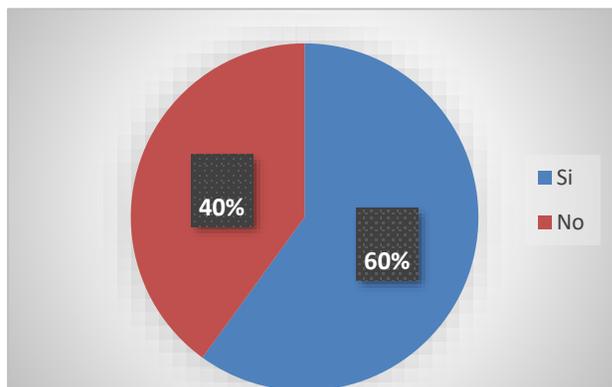
151 servidores respondieron de manera positiva, lo cual representa un 58%, mientras que el 42% manifestó no estar interesado.

De igual manera se indagó sobre cuáles actividades les gustaría a los servidores que se desarrollan para promover los talentos IDU.

El 37% escogió la opción de muestra de talentos y el 35% concursos.

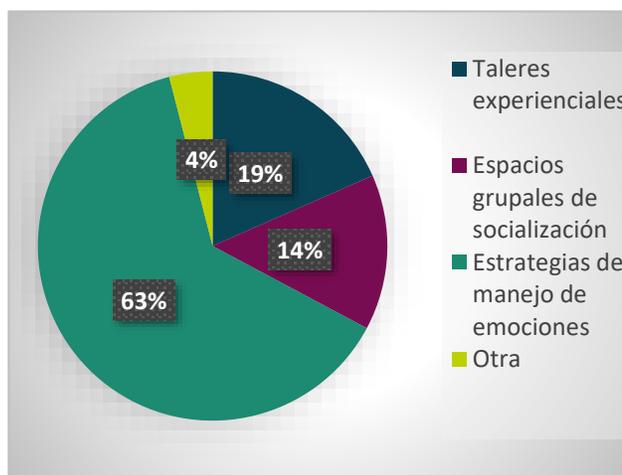
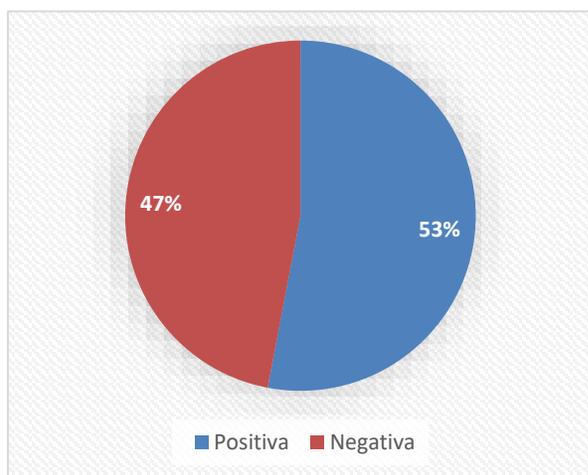
**Promoción y prevención de la salud**

En este diagnóstico, se consideró de manera importante una variable relacionada con la salud mental de los servidores, teniendo que la pandemia ha generado cambios en la dinámica de vida.

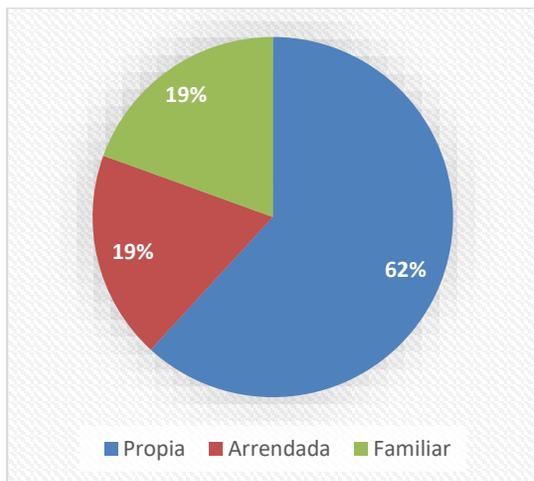


¿Considera que su estado emocional se ha visto afectado a causa de los cambios generados en la dinámica social, personal, laboral y familiar durante la pandemia?

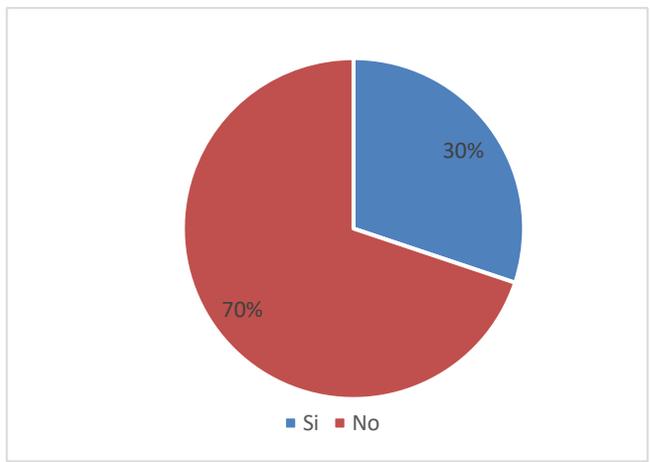
Si	156
No	106
Total	262



Los resultados evidencian que la mayor proporción de servidores, el decir el 60%, han sentido que se han visto afectados, mientras que el 40% respondió que no; no obstante es importante considerar que de los primeros, el 53% manifiesta que la afectación ha sido positiva y el 47% afirma que es negativa, para lo cual se sugirieron algunas acciones, resultando la de mayor preferencia la estrategias de manejo de emociones, seguida de talleres experienciales, lo cual brinda elementos para orientar las actividades.

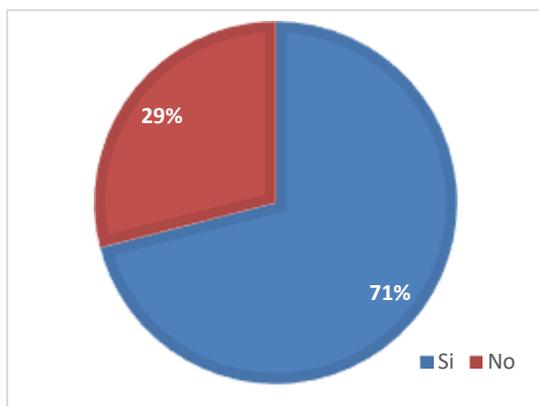
**Promoción de programas de vivienda**


Con el fin de establecer si cumple con el requisito para acceder a subsidio de vivienda, por favor indique si los ingresos de su grupo familia son inferiores a 4 SMMLV (\$3.634.104).



Respuesta	No servidores
Propia	162
Arrendada	49
Familiar	51
Total	262

De los servidores participantes en la encuesta, el 38% habitan vivienda arrendada o familiar, lo cual evidencia la necesidad de promover programas de vivienda a través de alianzas con diferentes entidades, que faciliten el acceso a la adquisición de vivienda propia; de igual manera se evidenció que un 30% de los servidores serían susceptibles de aplicar a subsidios de vivienda.

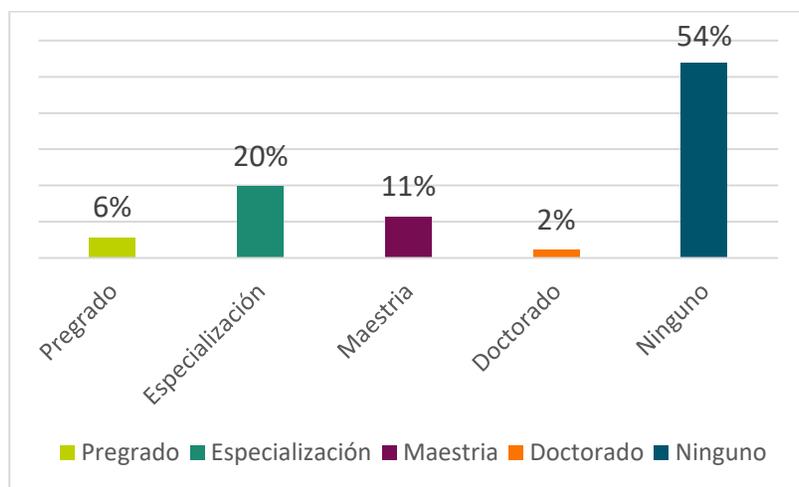
**Capacitación informal**


**¿Le interesaría participar en espacios extralaborales donde se genere integración en torno a diversas actividades?**

Si	185
No	77
Total	262

Como se observa, estos espacios de integración en torno a actividades extralaborales son de gran interés para la Gente IDU, por tanto se considerarán estas acciones para desarrollar periódicamente.

### Financiación a la educación



Respuesta	No servidores
Programa técnico o tecnológico	18
Pregrado	15
Especialización	52
Maestría	30
Doctorado	6
Ninguno	141
<b>Total</b>	<b>262</b>

De la totalidad de servidores participantes en la encuesta, se logró establecer que 121 tienen planeado realizar algún programa de educación formal durante 2021, representando la mayor proporción quienes tienen previsto realizar estudios de especialización.

Finalmente se consultó a los servidores sobre qué actividades proponen para desarrollar en el marco del plan de estímulos e incentivos.

### ACTIVIDADES SUGERIDAS

Olimpiadas

Seminarios de actualización

Actividades en casa, en familia

Actividades artísticas

Lectura

Talleres de capacitación informal

Feria de vivienda

Intercambio de experiencias

Crear gestores deportivos, culturales

Concursos de desarrollo de habilidades mentales

Cuidado de las mascotas
Yoga y meditación
Encuentros entre áreas
Caminatas
Diplomados de actualización
Actividades de fortalecimiento familiar
Apoyo educativo para hijos de funcionarios
Planes de turismo ecológico
Curso de guitarra
Actividades de emprendimiento
Clases de inglés
Entrenamientos deportivos
Bonos para visitar lugares de interés
Transporte para funcionarios
Capacitación a Directivos sobre trabajo en casa

## 14.2 RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

La ejecución del Programa del Sistema de Estímulos en la vigencia 2020, 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 2021.

Así las cosas, a continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a lo largo del año 2020 respecto de algunas de las actividades más significativas en el desarrollo del Sistema de Estímulos.

### Día de la Familia 2020

<b>Fecha de realización</b>	15 de Julio de 2020
<b>Modalidad</b>	Virtual

**No participantes encuesta**

303 de las cuales participaron en el evento 153.

PREGUNTA	ANÁLISIS												
<p>Frente al envío por parte del IDU de la anqueta picnic para compartir en familia, me encuentro:</p>	<table border="1"> <caption>Satisfaction Levels for Picnic Invitation</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy satisfecho</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>Satisfecho</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Neutral</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Muy insatisfecho</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>En el marco del Día de la familia, el IDU envió un obsequio a cada hogar de los servidores de planta, ante lo cual el 90% se mostró muy satisfecho por esta acción, lo que evidencia que este tipo de acciones que están orientadas a involucrar a las familias son de amplia aceptación por parte de la Gente IDU.</p>	Categoría	Porcentaje	Muy satisfecho	90%	Satisfecho	6%	Neutral	4%	Insatisfecho	1%	Muy insatisfecho	0%
Categoría	Porcentaje												
Muy satisfecho	90%												
Satisfecho	6%												
Neutral	4%												
Insatisfecho	1%												
Muy insatisfecho	0%												
<p>Considero que los medios de comunicación y divulgación usados para la invitación a este evento fueron los adecuados.</p>	<p>En este aspecto, es importante destacar que en su mayoría, el 72% está totalmente de acuerdo en que los mecanismos de divulgación fueron adecuados, lo cual constituye un factor importante en el éxito de las actividades.</p> <table border="1"> <caption>Agreement Levels for Communication Mechanisms</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Neutral</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Desacuerdo</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	72%	De acuerdo	25%	Neutral	2%	Desacuerdo	1%	Totalmente en desacuerdo	1%
Categoría	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	72%												
De acuerdo	25%												
Neutral	2%												
Desacuerdo	1%												
Totalmente en desacuerdo	1%												
<p>¿Las actividades desarrolladas en el marco del DÍA DE LA FAMILIA son pertinentes y contribuyen al mejoramiento de la</p>													

PREGUNTA	ANÁLISIS												
calidad de vida familiar?	<table border="1"> <caption>Calidad de vida familiar</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Neutral</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Desacuerdo</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Este resultado evidencia que la Gente IDU, reconoce que con el desarrollo de la actividad del Día de la familia, se está contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida familiar, dado que el 70% manifestó que está totalmente de acuerdo, y un 29% de acuerdo.</p>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	70%	De acuerdo	29%	Totalmente en desacuerdo	1%	Neutral	1%	Desacuerdo	0%
Categoría	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	70%												
De acuerdo	29%												
Totalmente en desacuerdo	1%												
Neutral	1%												
Desacuerdo	0%												
¿Teniendo en cuenta las actuales circunstancias (cuarentena), la logística y el mecanismo para el desarrollo del evento fueron adecuados?	<p>Teniendo en cuenta que esta actividad se desarrolló de manera virtual, la respuesta a esta pregunta, evidenció un alto grado de satisfacción en torno a la logística, lo cual constituye un elemento fundamental considerando que durante 2021 se iniciará las actividades de manera virtual.</p> <table border="1"> <caption>Logística y mecanismo de desarrollo del evento</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>81%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Desacuerdo</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Neutral</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	81%	De acuerdo	17%	Totalmente en desacuerdo	1%	Desacuerdo	1%	Neutral	0%
Categoría	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	81%												
De acuerdo	17%												
Totalmente en desacuerdo	1%												
Desacuerdo	1%												
Neutral	0%												

PREGUNTA	ANÁLISIS														
<p>¿cuántas personas de su núcleo familiar participaron en la actividad, (incluyendo al funcionario IDU)</p>	<div data-bbox="440 390 1159 863"> <table border="1"> <caption>Participación de familiares en actividades</caption> <thead> <tr> <th>Número de personas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>La participación de la familia en las actividades se ha facilitado por la realización de actividades de manera virtual, este resultado evidencia que el día de la familia el mayor porcentaje 30% corresponde a la participación de 2 personas, 29% con participación de 3 personas, 21% 4 personas.</p>	Número de personas	Porcentaje	2	30%	3	29%	4	21%	1	16%	5	4%		
Número de personas	Porcentaje														
2	30%														
3	29%														
4	21%														
1	16%														
5	4%														
<p>¿Cuál fue la actividad que más le gustó?</p>	<p>De las actividades desarrolladas en el marco del evento del Día de la familia, se evidenció lo siguiente:</p> <p>La de mayor aceptación fue taller de automaquillaje con el 32%, seguida de Fest party con el 17%, show de títeres 15%, taller Barber day 14% y taller de peinados 11%.</p> <div data-bbox="496 1453 1253 1927"> <table border="1"> <caption>Aceptación de actividades</caption> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taller de automaquillaje</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>Fest Party</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Show y taller de títeres</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Taller barber day</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Taller de peinados</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Taller Cheff Kids</td> <td>10%</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Actividad	Porcentaje	Taller de automaquillaje	32%	Fest Party	17%	Show y taller de títeres	15%	Taller barber day	14%	Taller de peinados	11%	Taller Cheff Kids	10%
Actividad	Porcentaje														
Taller de automaquillaje	32%														
Fest Party	17%														
Show y taller de títeres	15%														
Taller barber day	14%														
Taller de peinados	11%														
Taller Cheff Kids	10%														

PREGUNTA	ANÁLISIS												
<p>¿Cuál es su nivel de satisfacción</p>	<table border="1"> <caption>Gráfico de Satisfacción</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de Satisfacción</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5. Muy satisfecho/a</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>4. Satisfecho/a</td> <td>29%</td> </tr> <tr> <td>2. Insatisfecho/a</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>1. Muy insatisfecho/a</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>3. Neutral</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>En general en cuanto al nivel de satisfacción el 70% se mostró muy satisfecho y un 29% satisfecho, lo que en sumatoria representa el 99%.</p>	Nivel de Satisfacción	Porcentaje	5. Muy satisfecho/a	70%	4. Satisfecho/a	29%	2. Insatisfecho/a	1%	1. Muy insatisfecho/a	0%	3. Neutral	0%
Nivel de Satisfacción	Porcentaje												
5. Muy satisfecho/a	70%												
4. Satisfecho/a	29%												
2. Insatisfecho/a	1%												
1. Muy insatisfecho/a	0%												
3. Neutral	0%												

**ANIVERSARIO IDU**

PREGUNTA	ANÁLISIS								
<p>¿Con la realización de esta actividad, el IDU fortalece el propósito de conciliación (vida personal, vida laboral)?</p>	<table border="1"> <caption>Gráfico de Acuerdo</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de Acuerdo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>43%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Este resultado permite evidencia que un gran porcentaje de servidores, considera que se está cumpliendo con el propósito principal del modelo efr, que consiste en promover el equilibrio entre vida personal y laboral.</p>	Nivel de Acuerdo	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	54%	De acuerdo	43%	En desacuerdo	3%
Nivel de Acuerdo	Porcentaje								
Totalmente de acuerdo	54%								
De acuerdo	43%								
En desacuerdo	3%								

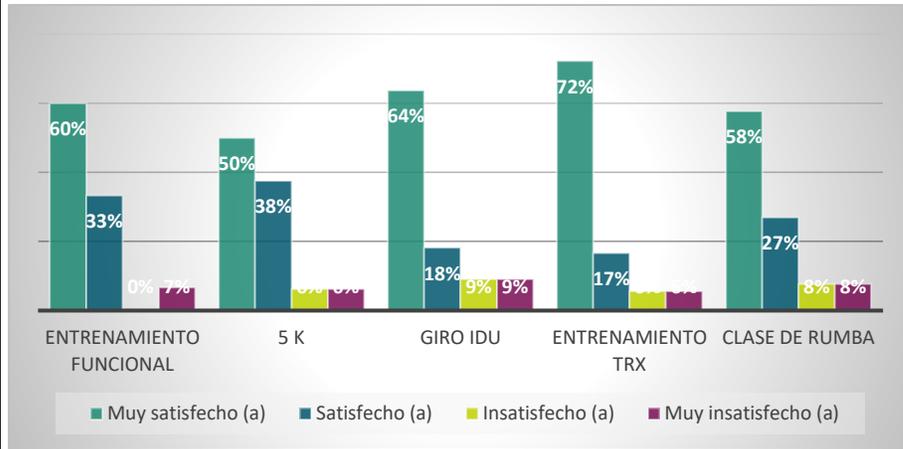
PREGUNTA	ANÁLISIS										
<p>Reconozco que este tipo de actividades contribuye a fortalecer el IDU como empresa familiarmente responsable?</p>	<div data-bbox="488 352 1214 905"> <table border="1"> <caption>Resultados de la encuesta: Reconozco que este tipo de actividades contribuye a fortalecer el IDU como empresa familiarmente responsable?</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>63%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>34%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>La Gente IDU, reconoce que actividades como el Aniversario IDU, contribuyen al fortalecimiento del modelo efr en la Entidad, tal como se evidencia en el resultado del 63% totalmente de acuerdo y el 34% de acuerdo, mientras que sólo el 2% se muestra en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.</p>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	63%	De acuerdo	34%	En desacuerdo	2%	Totalmente en desacuerdo	1%
Categoría	Porcentaje										
Totalmente de acuerdo	63%										
De acuerdo	34%										
En desacuerdo	2%										
Totalmente en desacuerdo	1%										
<p>¿Este tipo de actividades contribuye a su felicidad?</p>	<div data-bbox="464 1209 1230 1654"> <table border="1"> <caption>Resultados de la encuesta: ¿Este tipo de actividades contribuye a su felicidad?</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Este resultado evidencia que la Gente IDU, reconoce que actividades como el Aniversario IDU les genera felicidad.</p>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	48%	De acuerdo	49%	En desacuerdo	3%		
Categoría	Porcentaje										
Totalmente de acuerdo	48%										
De acuerdo	49%										
En desacuerdo	3%										
<p>El nivel de satisfacción frente al aniversario IDU</p>											

PREGUNTA	ANÁLISIS
	<p>Frente al desarrollo del aniversario IDU, un alto porcentaje el 49% se declaró muy satisfecho, el 45% satisfecho, mientras que solo el 4% se mostró insatisfecho y el 2% muy insatisfecho.</p>

**Semana Muévete IDU**

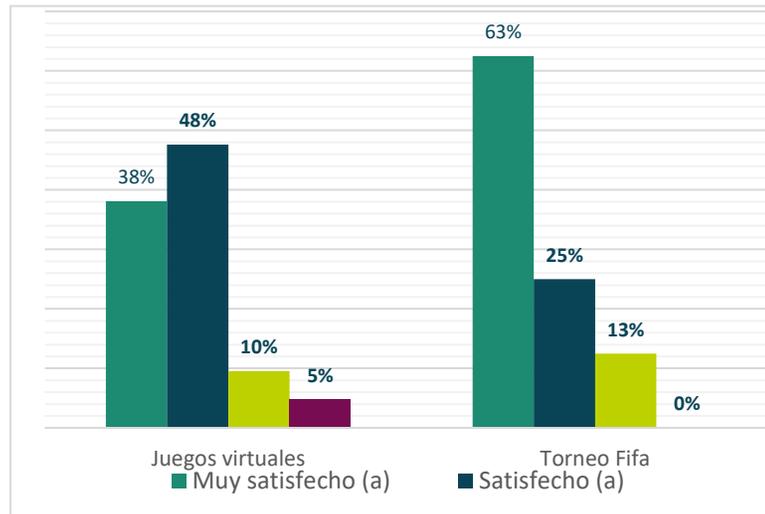
PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Conoció las publicaciones sobre las actividades a desarrollar durante la semana muévete IDU?	<p>El 97% afirma que conoció las publicaciones sobre la semana muévete IDU, mientras que sólo el 3% afirmó no conocerlas, es decir la gran mayoría de los servidores contó con información previa de las actividades a desarrollar.</p>
¿Participo en alguna de las actividades de	

<p>la semana muévete IDU?</p>	<div data-bbox="488 296 1166 756" data-label="Figure"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>62%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>38%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Del total de servidores que participaron en la encuesta, el 62% afirmó haber participado en al menos una actividad, mientras que el 38% no participó en ninguna.</p>	Respuesta	Porcentaje	Si	62%	No	38%				
Respuesta	Porcentaje										
Si	62%										
No	38%										
<p>¿Por qué no participo?</p>	<p>Al indagar sobre las razones de los servidores para no participar, encontramos lo siguiente:</p> <div data-bbox="464 1098 1229 1585" data-label="Figure"> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Razón</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No disponía de tiempo para participar</td> <td>69%</td> </tr> <tr> <td>Me inscribí pero no me pude conectar a la actividad, por temas laborales</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>Otra</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>No tuve conocimiento de las actividades a desarrollar</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Este resultado evidencia que en su mayoría la razón para no participar está relacionada con disponibilidad de tiempo siendo el 69% quienes optaron por esta opción, el 13% indicó haberse inscrito pero no al momento de la actividad no pudo participar, el 12% selecciono otras razones y el 6% manifestó no tener conocimiento de las actividades.</p>	Razón	Porcentaje	No disponía de tiempo para participar	69%	Me inscribí pero no me pude conectar a la actividad, por temas laborales	13%	Otra	12%	No tuve conocimiento de las actividades a desarrollar	6%
Razón	Porcentaje										
No disponía de tiempo para participar	69%										
Me inscribí pero no me pude conectar a la actividad, por temas laborales	13%										
Otra	12%										
No tuve conocimiento de las actividades a desarrollar	6%										
<p>Nivel de satisfacción por actividades</p>	<p>Durante la semana muevete idu, se diseñaron segmentos en los cuales estaban clasificadas las actividades, de modo que todos los servidores tuviesen la posibilidad de participar independientemente de su nivel físico.</p>										



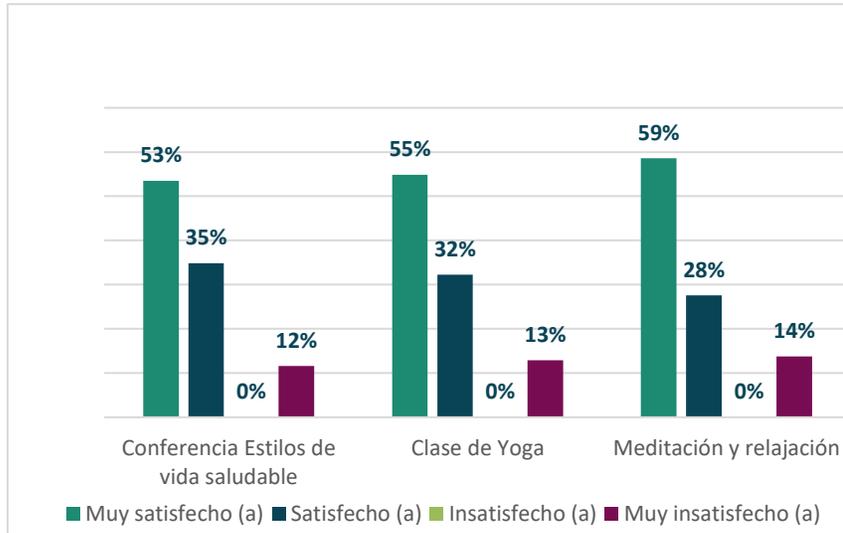
Este resultado muestra el nivel de satisfacción para algunas de las actividades desarrolladas.

Nivel de satisfacción por actividad



Juegos virtuales y torneo FIFA contaron altos niveles de satisfacción

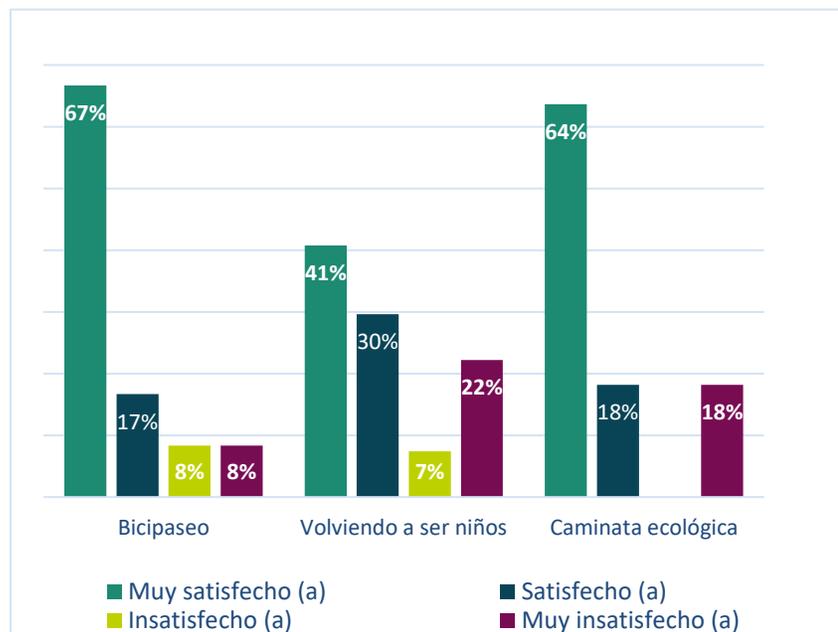
Nivel de satisfacción por actividad



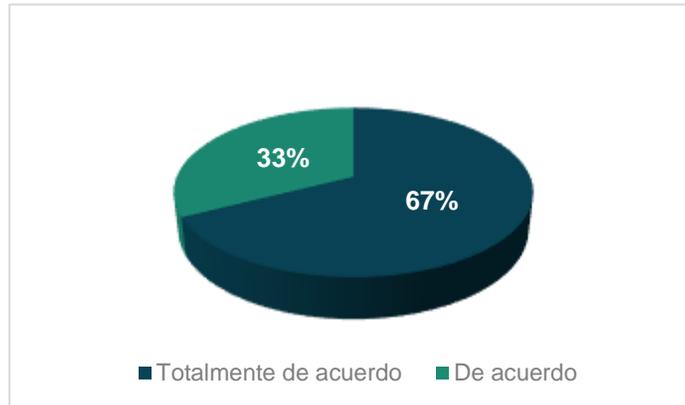
en la semana muévete idu se incorporaron actividades orientadas a la meditación y relajación como estrategias para favorecer el bienestar físico y emocional, las cuales contaron con amplios niveles de satisfacción, lo cual evidencia la necesidades de seguir desarrollando este tipo de acciones.

Este segmento que incorporó actividades de manera presencial.

Nivel de satisfacción por actividad



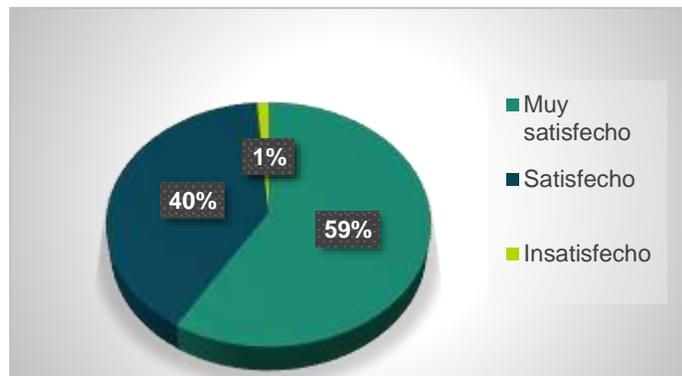
Las actividades desarrolladas en el marco de la semana muévete IDU promueven la vivencia de los valores?



Teniendo en cuenta que el IDU promueve a través de las actividades del PEI la apropiación de los valores, este resultado evidencia que actividades como muévete IDU contribuyen de manera importante en este propósito.

Nivel de satisfacción de la semana muévete IDU

El resultado evidencia que el 59% se declara muy satisfecho, mientras que el 40% se encuentra satisfecho, lo que en total representa el 99% de satisfacción en relación con las actividades desarrolladas en el marco de la semana muévete IDU, lo cual permite inferir que para la Gente IDU la actividad física constituye un aspecto importante, por tanto deberá darse continuidad a estas acciones, bien sea desde la virtualidad hasta tanto las condiciones de bioseguridad permitan el retorno a actividades presenciales.



**15 CONTROL DE VERSIONES**

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
3	2021-01-29	Se actualiza para la vigencia 2021	52
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
<p>El documento original ha sido aprobado mediante el SID (Sistema Información Documentada del IDU). La autenticidad puede ser verificada a través del código</p>			
			
<b>Participaron en la elaboración<sup>1</sup></b>	Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Gabriel Alejandro Vargas Yaver, OAP / Rosa Yadira Montenegro Laneros, STRH / Xiomara Gamboa Mantilla, STRH /		
<b>Validado por</b>	Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2021-01-29		
<b>Revisado por</b>	Alejandra Munoz Calderon, STRH Subdirector Técnico de Recursos Humanos Revisado el 2021-01-29 Mercy Yasmin Parra Rodriguez, DTAF Revisado el 2021-01-29		
<b>Aprobado por</b>	Rosita Esther Barrios Figueroa, SGGC Aprobado el 2021-01-29		

<sup>1</sup>El alcance de participación en la elaboración de este documento corresponde a las funciones del área que representan