

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	2
2	OBJETIVOS	3
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
3	ALCANCE	4
4	MARCO NORMATIVO	4
5	MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	4
5.1	LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA COMPLEJO	4
5.1.1	APORTE DE EDGAR MORIN	4
5.1.2	APORTE DE PETER SENGE	5
5.2	LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF	6
5.3	SALARIO EMOCIONAL	6
5.4	MODELO EFR	7
6	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA	10
6.1	PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022	10
6.2	POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019 -2030	11
6.2.1	PROGRAMA AMBIENTES LABORALES DIVERSOS, AMOROSOS Y SEGUROS	12
6.3	PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO	13
6.4	MIPG Y EL PEI	13
6.4.1	ROUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	14
7	EL BIENESTAR EN EL IDU EN EL MARCO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EMERGENTES	15
7.1	ALGUNAS HERRAMIENTAS IDU PARA AFRONTAR LA PANDEMIA CON BIENESTAR	16
7.1.1	IN-AC-06 PROTOCOLO GENERAL DE BIOSEGURIDAD	16
7.1.2	GU-TH-01 GUÍA LIBRO BLANCO DE TELETRABAJO IDU	17
8	SISTEMA DE ESTÍMULOS	17
8.1.1	PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS	18
8.1.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	18
8.1.3	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	19
9	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	19
9.1	CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL	20
9.2	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PLAN DEL SISTEMAS DE ESTÍMULOS 2021	22
10	PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2022	26
10.1	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	26
10.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	27
10.2.1	SALARIO EMOCIONAL	29
11	PRESUPUESTO	31
12	SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN	31
13	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
14	ANEXOS	32
14.1	ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2022	32
14.2	RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN	38
14.3	OTROS INSUMOS	49
15	CONTROL DE VERSIONES	57

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 2022, año en que se conmemora el aniversario número 50 de la creación de IDU como establecimiento público, mediante acuerdo No 19 de 1972, lo cual constituye un elemento transversal que da cuenta de la evolución del talento humano que durante este tiempo ha representado el mayor activo para cumplir con los retos que demanda una ciudad en constante proceso de cambio y desarrollo.

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), son derroteros innegociables, a través, entre otros factores, de la apropiación y la práctica cotidiana de los valores de integridad,

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 2022, 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) 2021, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2021, los resultados de la encuesta de percepción efr (empresa familiarmente responsable), la encuesta de calidad de vida 2021 y el termómetro de clima aplicado en 2021. 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 2022 y fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del día 27 de enero de 2022.

2 OBJETIVOS

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.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ☐ Fortalecer el modelo efr (Empresa familiarmente Responsable) a través de acciones que favorezcan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- ☐ Contribuir a la apropiación y consolidación de la Cultura Organizacional “Ser Gente IDU”, a través de la incorporación del concepto de la Conmemoración de los 50 años del Instituto en las actividades del PEI 2022.
- ☐ Fomentar un clima organizacional armónico, promoviendo acciones que propicien un ambiente laboral diverso, amoroso e incluyente.

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”*.
- Directiva 001 de 2021 Programa de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

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 de 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.¹ 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”.

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

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

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

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

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

Para que el salario emocional sea capaz de aumentar la satisfacción de los sujetos, primero se requiere saber qué es lo que hace que las personas no se encuentren satisfechas, y cómo y con qué se podría superar dicha problemática, pues no tiene ninguna utilidad ofrecer satisfactores si no se conocen las necesidades a satisfacer o éstas no existen. Para Saíz (2001) 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:

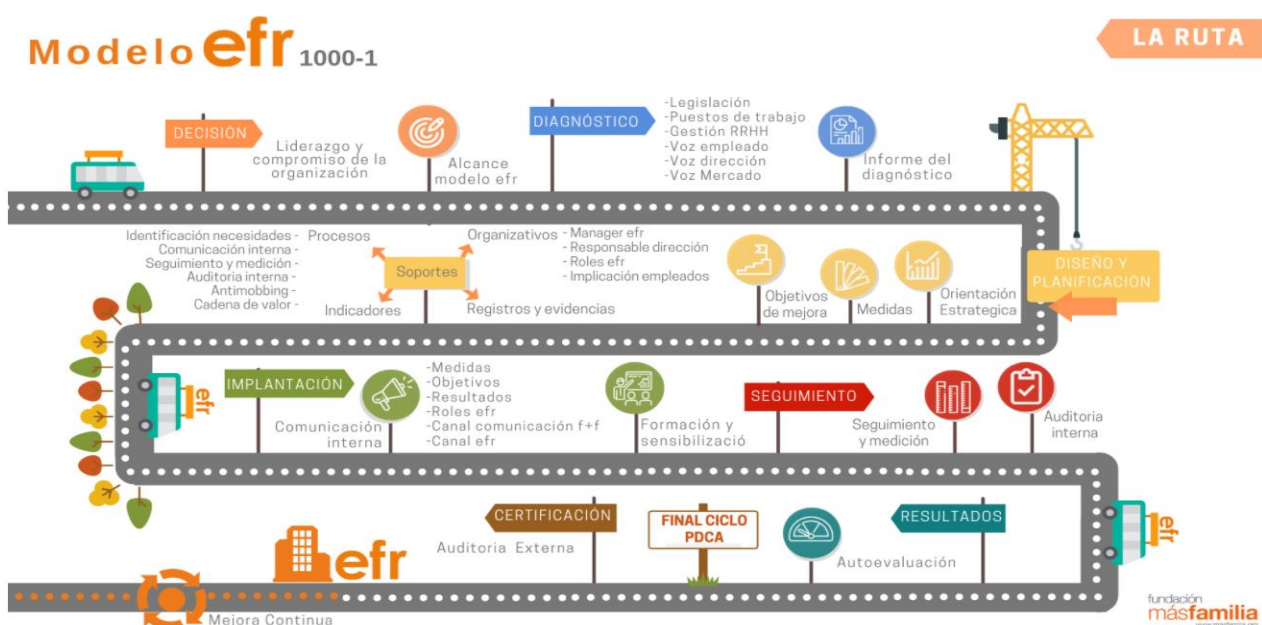
- **Mejora de la reputación:** relacionado con la reputación corporativa. Fortalece y transmite la imagen de compromiso con sus empleados y la sociedad, así como de buen empleador, asociado todo ello a los conceptos de flexibilidad e innovación.
- **Atracción y retención de talento:** reforzando el compromiso 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)².

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

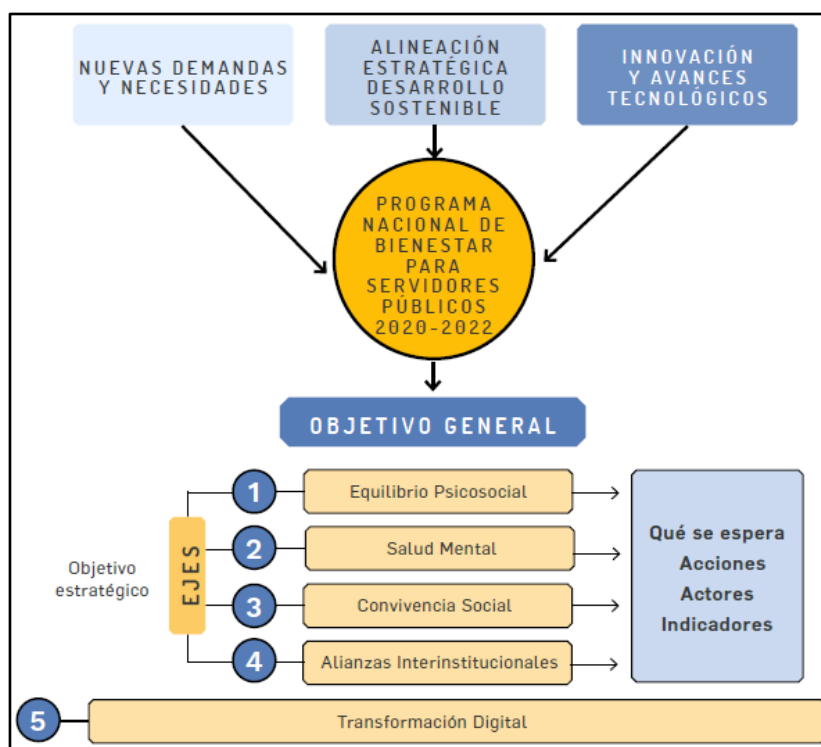
Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

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

• 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.
- ✓ 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”³.

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*”⁴, 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.

6.2.1 Programa Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

El programa de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros es uno de los componentes que constituye el plan de acción de la Política Pública de GITH. Este se orienta a la consolidación de espacios laborales libres de discriminación, respetuosos de la diferencia y que, encuentran en la diversidad una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo, que contribuye a la realización personal de los y las servidoras y las y los colaboradores de la administración pública distrital. Por lo tanto, este programa integra un conjunto de acciones con enfoque poblacional y de género en torno a la gestión del talento humano distrital y define rutas concretas para la prevención y/o sanción de cualquier tipo de conducta discriminatoria, tanto a nivel intra-organizacional como con la ciudadanía.

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

⁴ Ibíd.

Elementos conceptuales



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.

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



Fuente: Función Pública, 2017.

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.

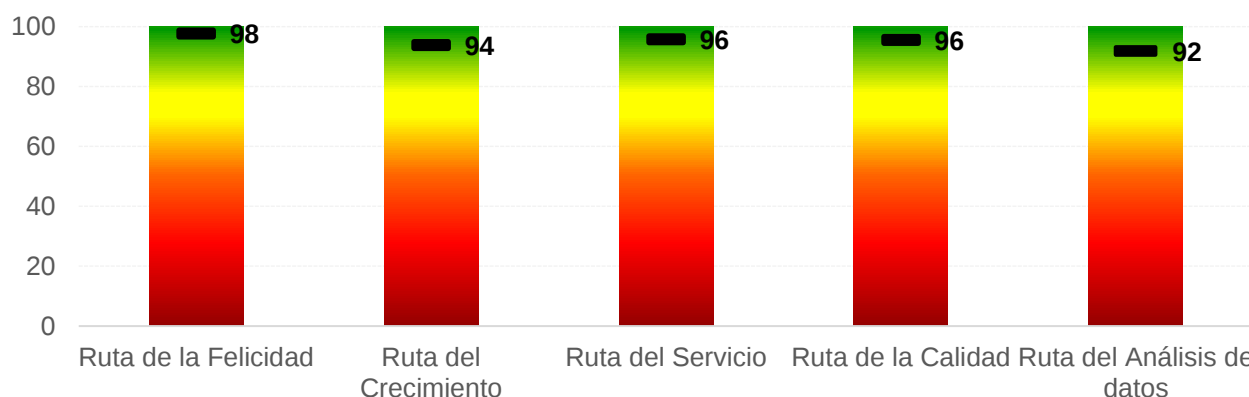
6.4.1 Rutas de Creación de Valor

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 reintroducción, 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 2022 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 dos documentos adoptados en el marco del Sistema Integrado de Gestión SIG-MIPG que evidencian el camino emprendido.

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 y que ha venido actualizándose constantemente. A continuación, se presenta su alcance y objetivo general.

- **Objetivo:** Establecer las medidas generales, criterios y condiciones de promoción y prevención, mínimas requeridas, orientadas a asegurar condiciones bioseguras en las instalaciones de las diferentes sedes del IDU y evitar la propagación del COVID-19, así como para procurar la reactivación económica, social de las Entidades y el retorno progresivo a la ejecución de actividades laborales presenciales por parte de servidores, colaboradores distritales y ciudadanía que hace uso de los servicios institucionales y mientras dure la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional, para minimizar los riesgos de transmisión del virus.
- **Alcance:** Los lineamientos definidos en este protocolo aplican para todos los servidores públicos, contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, trabajadores en misión y visitantes que ingresen a las instalaciones de las diferentes sedes del IDU, para todas las modalidades de trabajo, y las áreas o lugares de trabajo de la Entidad y para todas las actividades administrativas, técnicas y operativas.

Este documento comprende la adopción y actualización del Protocolo General de Bioseguridad, para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19 y realizar su adaptación a la actividad del IDU.

El alcance contempla la ejecución de las medidas y acciones determinadas por el Gobierno Nacional y Distrital, especialmente, en cuanto a las condiciones bioseguros dentro de las

instalaciones y de autocuidado del personal; el distanciamiento social responsable identificando las medidas de reactivación progresiva; el aislamiento selectivo; las estrategias dirigidas a dar cumplimiento al Plan Nacional de Vacunación, promoviendo la inmunización de los colaboradores del instituto y las alternativas de organización laboral como son el teletrabajo y el trabajo en casa.

7.1.2 GU-TH-01 Guía Libro Blanco de Teletrabajo IDU



- **Objetivo:** Definir los lineamientos relacionados con la implementación del modelo de Teletrabajo en el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, de conformidad con la normatividad y políticas nacionales y/o distritales sobre el tema.
- **Alcance:** El modelo de Teletrabajo aplica para los servidores públicos del Instituto, que cumplan los requisitos establecidos en el acto administrativo interno y en las normas vigentes que regulan la actividad.

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.

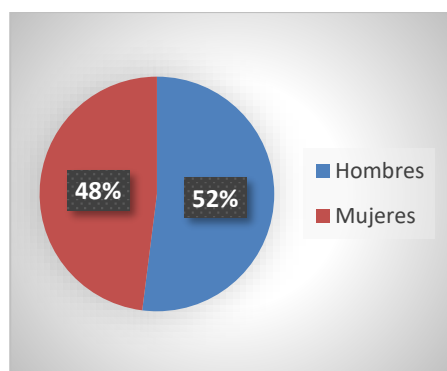
9 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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 diciembre 2021 y enero de 2022.

9.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

A continuación, se presenta la información correspondiente a la totalidad de la Gente IDU 429 servidores y servidoras, con corte a 13 de enero de 2022, respecto a las siguientes variables: género, edad, tipo de vinculación, nivel ocupacional y nivel de escolaridad.

Género



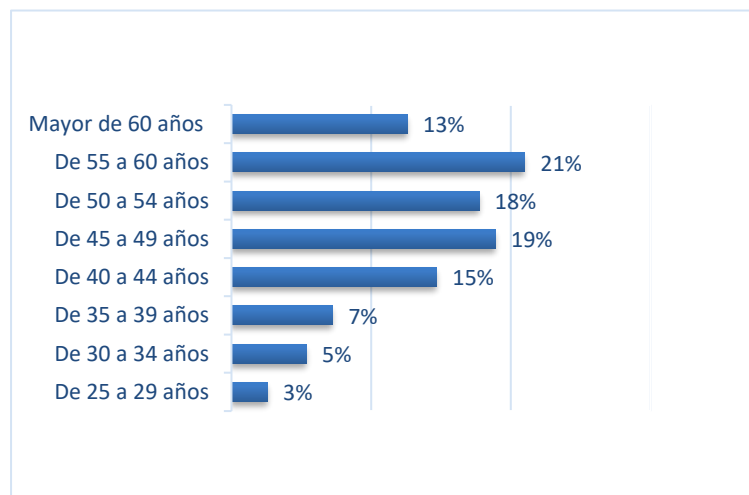
222



207

De acuerdo con la información presentada se evidencia una mayoría de la Gente IDU del género masculino, ya que éste representa el 52%, mientras el género femenino representa el 48%.

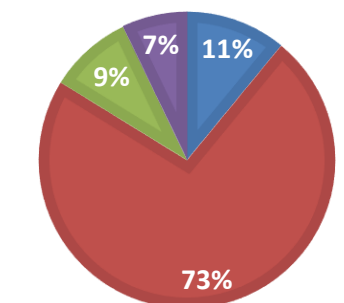
Edad



Rango de edad	No servidores
De 25 a 29 años	11
De 30 a 34 años	23
De 35 a 39 años	31
De 40 a 44 años	63
De 45 a 49 años	81
De 50 a 54 años	74
De 55 a 60 años	90
Mayor de 60 años	54
Total	429

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 21%, lo cual contrasta con la proporción de servidores entre los 25 a los 29 años, que representan el 3%.

Tipo de Vinculación

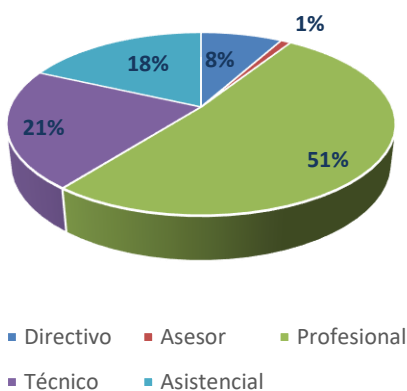


- Libre nombramiento y remoción
- Carrera administrativa
- Provisional
- Periodo de prueba

Tipo de vinculación	No servidores
Libre nombramiento y remoción	49
Carrera administrativa	310
Provisionalidad	38
Periodo de prueba	32
Total	429

Como puede observarse la mayoría de la Gente IDU (el 73%) se encuentra inscrita en carrera administrativa, seguida por un 11% de libre nombramiento y remoción, luego se encuentra los servidores y servidoras nombrados en provisionalidad y el menor porcentaje 7% corresponde a los servidores y servidoras posesionados en periodo de prueba.

Nivel Ocupacional

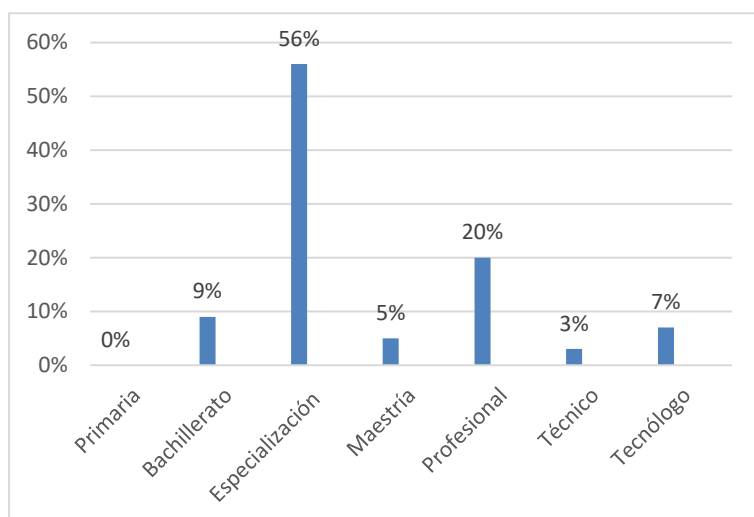


- Directivo
- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial

Nivel ocupacional	No servidores
Directivo	34
Asesor	4
Profesional	220
Técnico	92
Asistencial	79
Total	407

Como es evidente, a través de la tabla y el gráfico, la planta de personal del Instituto corresponde en su mayoría al nivel profesional; específicamente este segmento es del 51%, seguido por un 21% del nivel técnico, un 18 % del nivel asistencial, finalizando con 8% del nivel directivo y un 1% del nivel asesor.

Nivel de Escolaridad



Nivel de Escolaridad	Total
Primaria	2
Bachillerato	39
Especialización	241
Maestría	22
Profesional	80
Técnico	14
Tecnólogo	31
Total	429

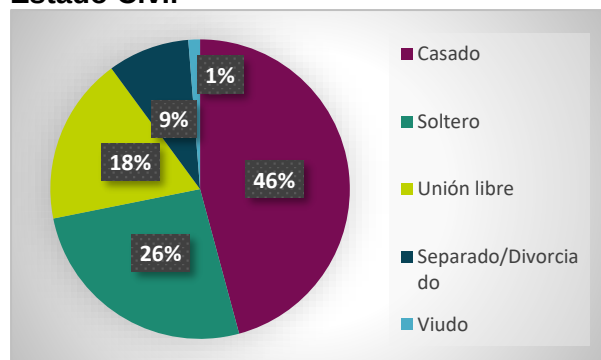
Estos datos evidencian que el mayor grado de escolaridad en el IDU es Maestría y corresponde a un 5% de los servidores, la mayor proporción esto es el 56% cuenta con especialización, 20% son profesionales, 3% técnicos, 7% tecnólogos, y un 9%, es decir 39 servidores son bachilleres.

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 LA ENCUESTA DE EVALUACIÓN Y SATISFACCIÓN DEL PLAN DEL SISTEMAS DE ESTÍMULOS 2021

En los meses de diciembre 2021 y enero del 2022, se practicó la encuesta de evaluación y satisfacción sobre el Plan del Sistema de Estímulos 2021, en la cual participaron 238 servidores y servidora y esta información se toma como insumo de caracterización teniendo en cuenta que es de realización reciente.

Estado Civil

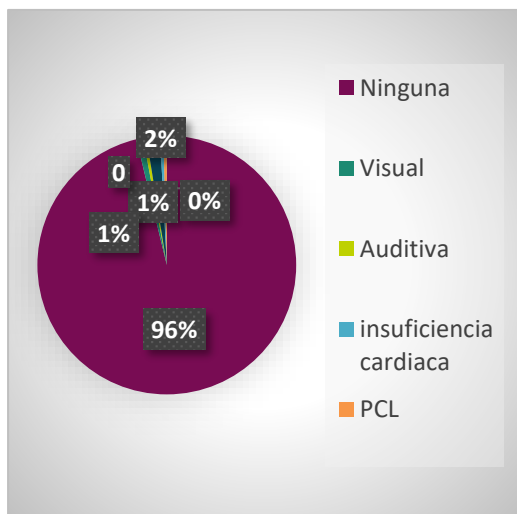


Respuesta	No
Casado	109
Soltero	62
Unión libre	43
Separado/Divorciado	21
Viudo	3
Total	238

La encuesta aplicada evidencia que el 46% de servidores se encuentran casados, 18% en unión libre, por su parte el 26% están solteros, un 9% separados/divorciado y un 1% son viudos (as).

Condición de discapacidad

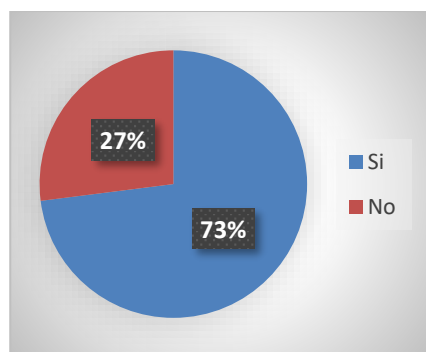
Se indagó entre los servidores y servidoras si presentan algún tipo de discapacidad.



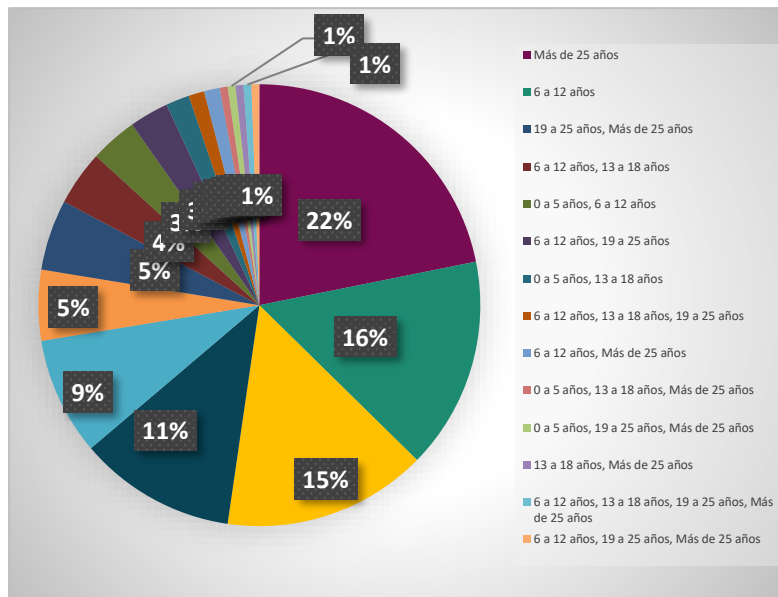
Respuesta	No
Ninguna	229
Visual	2
Auditiva	1
Física	4
insuficiencia cardiaca	1
PCL	1
Total	238

Número de Hijos

De los 374 participantes en la encuesta, el 73% tiene hijos, mientras que el 27% no tiene.



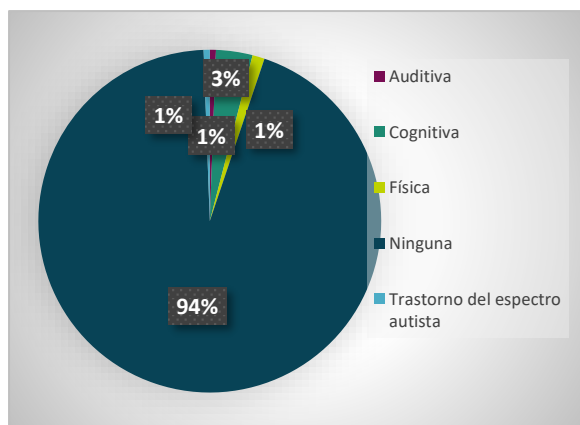
El mayor porcentaje de servidores, esto es el 51% tiene dos hijos, seguido de quienes tienen un hijo que representan el 31% y en menor proporción 13% tienen 3 hijos y un 5% con 4 hijos.



Respuesta	No
Más de 25 años	38
6 a 12 años	27
13 a 18 años	26
19 a 25 años	20
13 a 18 años, 19 a 25 años	15
0 a 5 años	9
19 a 25 años, Más de 25 años	9
6 a 12 años, 13 a 18 años	7
0 a 5 años, 6 a 12 años	6
6 a 12 años, 19 a 25 años	5
0 a 5 años, 13 a 18 años	3
6 a 12 años, 13 a 18 años, 19 a 25 años	2
6 a 12 años, Más de 25 años	2
0 a 5 años, 13 a 18 años, Más de 25 años	1
0 a 5 años, 19 a 25 años, Más de 25 años	1
13 a 18 años, Más de 25 años	1
6 a 12 años, 13 a 18 años, 19 a 25 años, Más de 25 años	1
6 a 12 años, 19 a 25 años, Más de 25 años	1
Total	174

De igual manera se logró establecer que en el rango mayor a 25 años se encuentra el 22% de los hijos de los servidores IDU, seguido del segmento de 6 a 12 que comprende el 16%, esta información es relevante para la programación de las vacaciones recreativas.

Considerando el tema de inclusión se indagó si alguno de los hijos (as) de los servidores y servidoras presenta algún tipo de discapacidad.

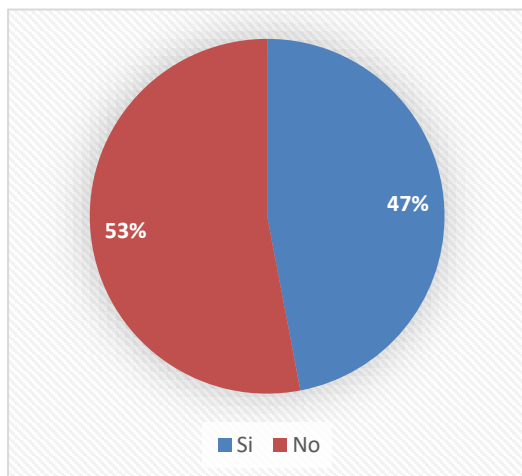


Respuesta	No
Auditiva	1
Cognitiva	6
Física	2
Ninguna	164
Trastorno del espectro autista	1
Total	174

Se logra establecer el 94% de los hijos (as) no posee ninguna discapacidad, por su parte el 3%, posee discapacidad cognitiva, el 1% física y auditiva y del espectro autista 1% respectivamente.

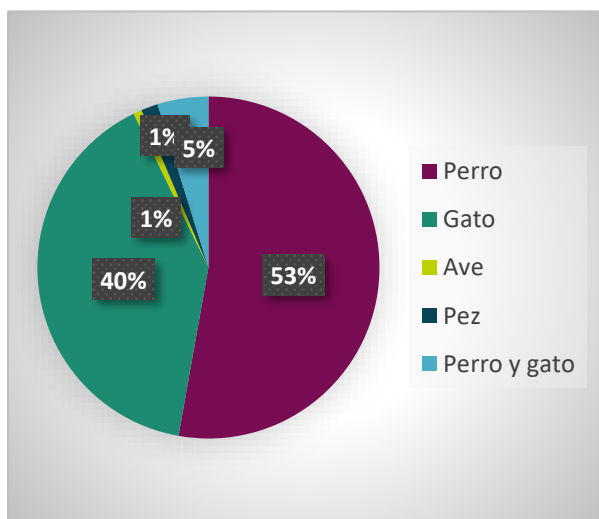
Mascotas

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.



Respuesta	No
Si	125
No	113
Total	238

Se evidencia que la mayor parte de la población encuestada, esto es el 53% tiene mascota, mientras que el 47% no tiene.



Respuesta	No
Perro	66
Gato	50
Ave	1
Pez	2
Perro y gato	6
Total	125

En relación con el tipo de mascota, el 53% afirma tener perro, el 40% gato y en una proporción del 5% quienes tienen perro y gato, tan sólo el 1% manifiesta tener de mascota aves o peces.

Es de anotar que tras la realización de la encuesta de percepción efr 2021, se definió como una nueva medida, realizar una feria de mascotas.

10 PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2022

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 2022 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	MEDIDA efr
Deportivos	Implementar actividades físicas para Contribuir a la disminución de los niveles de sedentarismo, obesidad y ayuda a mejorar los niveles de salud mental, a través de actividades deportivas en alternancia para el mejoramiento de la condición física y mental de la Gente IDU y sus familias en esta nueva realidad, mejorando la convivencia familiar y el aumento de la productividad laboral de la entidad.	- Juegos Deportivos Distritales. - Promoción del Uso de Bicicleta. - Caminatas. - Media maratón de Bogotá. - Clase de rumba	- Grupo 1. Calidad en el empleo - Grupo 4. Desarrollo personal y Profesional
Recreativos y vacacionales	Generar espacios de entretenimiento en alternancia para integrar los miembros de las familias de la Gente IDU como factor de la cultura organizacional hacia la convivencia sana productiva y apoyar el balance de vida laboral y personal, que mantenga un buen estado de salud y ánimo.	- Día de la Familia. - Actividades para abuelos. - Día de los niños. - Vacaciones recreativas. - Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 13 años. - Talleres de bienestar espiritual - Feria de mascotas y directorio de servicios - Feria de emprendimiento - Novenas navideñas	- Grupo 3. Apoyo a la familia - Grupo 4. Desarrollo personal y profesional
Artísticos y culturales	Desarrollar actividades en alternancia que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de comportamientos y competencias de la Gente IDU y sus familias que permita interiorizar y apropiar la cultura de la entidad alineada con los nuevos retos.	- Semana cultural. - Promoción de lectura y espacios de cultura en familia - Grupos artísticos institucionales.	Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MEDIDA efr
Promoción y prevención de la salud	Implementar estrategias que permitan continuar el fortalecimiento de la salud mental de la Gente IDU y sus familias en el manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento generando un mejor bienestar.	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.	Grupo 1. Calidad en el empleo
Capacitación informal	Contribuir a fortalecer un mejor entorno laboral y familiar a partir de espacios que permiten 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
Promoción de programas de vivienda	Dar a conocer alternativas que contribuyan a la Gente IDU a obtener información en proyectos de vivienda que apoyen su mejoramiento en la calidad de vida.	La Entidad realizará una Feria de Vivienda en donde se invite al Fondo Nacional de Ahorro, Constructoras y Caja de Compensación Familiar-Compensar.	Grupo 1 Calidad en el empleo
Financiación de la educación formal	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 este documento, adoptado a través de acto administrativo.	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	MEDIDA efr
Clima laboral	Continuar el proceso de fortalecimiento del entorno y ambiente laboral de la entidad, como facilitador de un contexto que contribuya al cumplimiento de los nuevos retos estratégicos del IDU.	- Realizar las acciones de los resultados del termómetro de Clima Organizacional realizado en el mes de diciembre 2021 en los siguientes temas: ➤ Retroalimentación del Desempeño ➤ Fortalecimiento de la estrategia de reconocimientos ➤ Estrategia del balance de vida ➤ Articulación de equipos. Apoyo y colaboración de otras dependencias ➤ Fortalecimiento del clima laboral en áreas bajas	- Grupo 2. Flexibilidad Temporal y espacial - Grupo 6. Liderazgo y Estilo de Dirección

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO	MEDIDA efr
Prepensionados "programa mentores IDU"	La finalidad de este eje es concientizar y preparar a las personas que están próximas 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. Así mismo reconocer a las personas que inician su jubilación	• Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión. • Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas • Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas • Reconocimiento por Jubilación.	• Grupo 1. Calidad en el Empleo
Cultura organizacional y trabajo en equipo	Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida de la Gente IDU	Escuela de Liderazgo • Continuar con la estrategia de la Escuela de Liderazgo que tiene como fin el desarrollo y sostenibilidad de una cultura de liderazgo que permita el cumplimiento de los retos estratégicos • Coaching dirigido a los líderes Articulación de trabajo en red • Talleres para fomentar la articulación entre las diferentes dependencias de la entidad y el trabajo en equipo. • Talleres que contribuyan fortalecer competencias para la productividad del teletrabajo. • Olimpiadas IDU. Cultura de reconocimiento Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional tales como: • Balance de Gestión (Aniversario 50 años IDU) • Día del Servidor Público • Conmemoración 50 años IDU (logística de las actividades enmarcadas en este ítem) • Reconocimiento por permanencia de los años de servicio en el IDU • Reconocimiento por gestión y por la generación de valor agregado con la milla extra.	• Grupo 4. Desarrollo personal y profesional • Grupo 5. Igualdad de oportunidades • Grupo 6. Liderazgo y estilo de Dirección

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO	MEDIDA efr
		- Día de la Unión – Diversidad y enfoque de genero - Implementación de estrategia del código y integridad y plan de acción de Gestión de Integridad Cultura de orientación a resultado - Café con el Director - En Vivo con el Director - Reuniones estratégicas de lideres	
Incentivos	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	- Semillero de proyectos (enmarcado en Mejores Equipos de Trabajo) - Incentivos pecuniarios. Para el equipo de trabajo que ocupe el primer puesto. - Incentivos no pecuniarios. Para los equipos de trabajo ocupen el segundo y tercer puesto al igual que los mejores funcionarios de carrera administrativa por nivel.	Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional
		Aplicación Encuesta de Medición para seleccionar los mejores funcionarios por nivel jerárquico	Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional
Salario emocional	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores del IDU, a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal y la Satisfacción laboral.	Comprende acciones que incentivan a la corresponsabilidad de los servidores con los planes, programas y actividades de la Entidad y del Distrito, tales como: día de cumpleaños, movilidad sostenible, tarde de juegos, entre otros.	

10.2.1 Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del componente de Salario Emocional en el marco del PEI 2022:

Actividad/espacio	Descripción	Medida efr
Día del cumpleaños	Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU y acceder a	Grupo 1. Calidad en el empleo



PROGRAMA DE ESTÍMULOS

CÓDIGO: PL-TH-07

VERSIÓN: 4

Actividad/espacio	Descripción	Medida efr
	éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.	
Movilidad sostenible (biciusuario)	Se concederá medio día de permiso remunerado por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU y observar lo dispuesto en la Circular no. 020 del 29 de septiembre de 2017 expedida por el IDU.	Grupo 1. Calidad en el empleo
Reconocimiento el preciado tiempo con los bebés	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.	Grupo 3. Apoyo a la familia
Tarde de juegos	Los servidores públicos del IDU con hijos en edades entre 0 y 10 años, disfrutarán de una "tarde juegos" que consiste en un permiso remunerado por 4 horas, en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan compartir con sus hijos. El tiempo será concertado con su jefe inmediato y deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU.	Grupo 3. Apoyo a la familia
Acompañamiento escolar	Los servidores públicos del IDU con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, 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.	Grupo 3. Apoyo a la familia
Acompañamiento Familiar	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.	
Protección de la familia	Los servidores públicos del IDU tendrán dos días de permiso remunerado en el año (un día	



PROGRAMA DE ESTÍMULOS

CÓDIGO: PL-TH-07

VERSIÓN: 4

Actividad/espacio	Descripción	Medida efr
	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 31 de diciembre del 2022.	
Ruta IDU	Servicio de transporte para los funcionarios para su traslado a la sede principal de la Entidad desde un lugar cercano a su domicilio y su retorno en el mismo recorrido. Nace en la necesidad de brindar mayor seguridad a los funcionarios dada la asistencia presencial al IDU.	

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 2022 corresponden a mil doscientos cuarenta y siete millones de pesos de pesos (\$1.247.000.000).

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 2022, 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

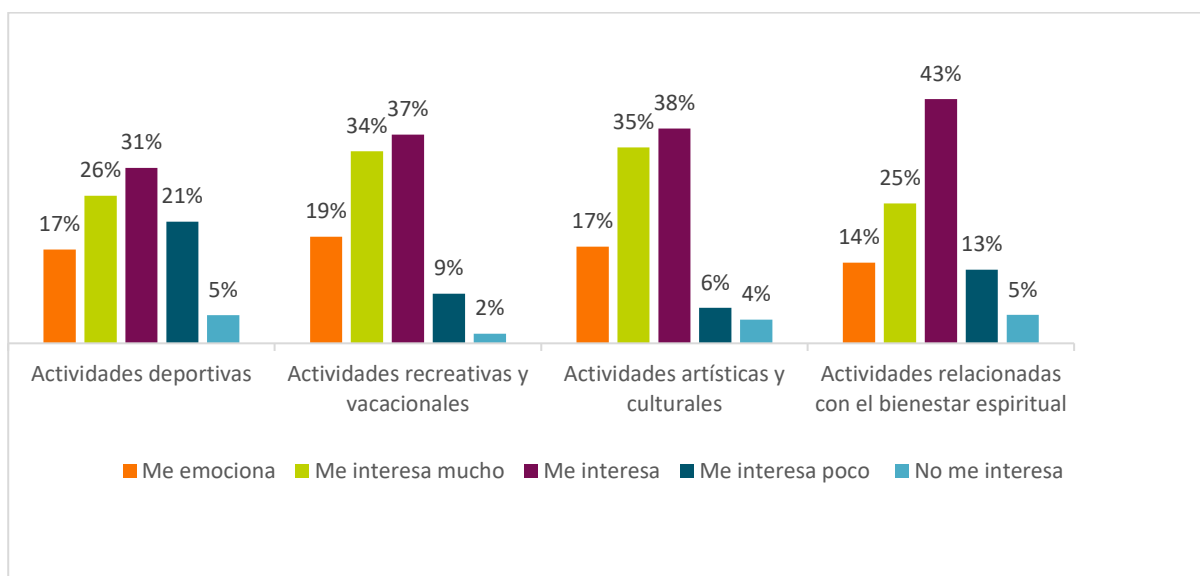
- Manso Pinto, J. 2002. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, octubre, noviembre y diciembre, No. 128. p. 79-86. Medellín, Colombia. Recuperado a partir de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Max-Neef, M. Desarrollo a Escala Humana. 1998. Barcelona, España: Editorial 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

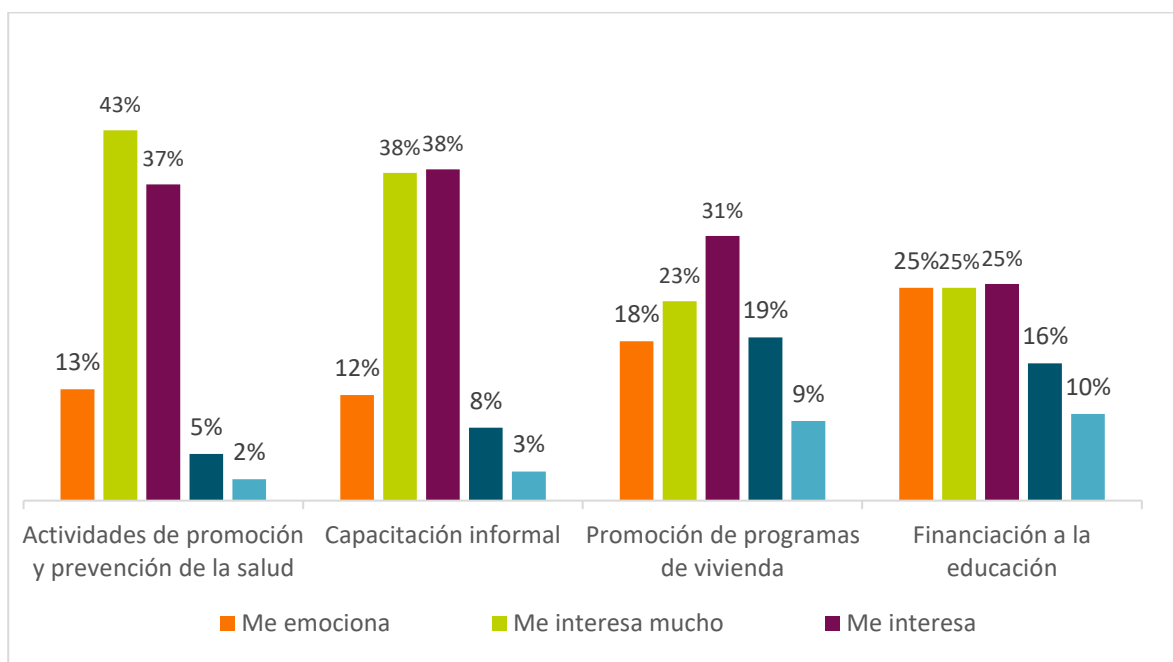
14.1 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2022

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



Respuesta	Me emociona	Me interesa mucho	Me interesa	Me interesa poco	No me interesa	Total
Actividades deportivas	40	63	75	52	12	242
Actividades recreativas y vacacionales	45	81	88	21	4	239
Actividades artísticas y culturales	41	83	91	15	10	240
Actividades relacionadas con el bienestar espiritual	34	59	103	31	12	239

Se evidencia un alto grado de interés por parte de los servidores y servidoras en relación con todos los tipos de actividades, donde se destaca las recreativas y vacacionales que en sumatoria concentran un interés del 90%, de igual forma sucede con las actividades artísticas y culturales, por su parte las relacionadas con el bienestar espiritual concentran un interés del 82% y las actividades deportivas suman un 74% de interés.

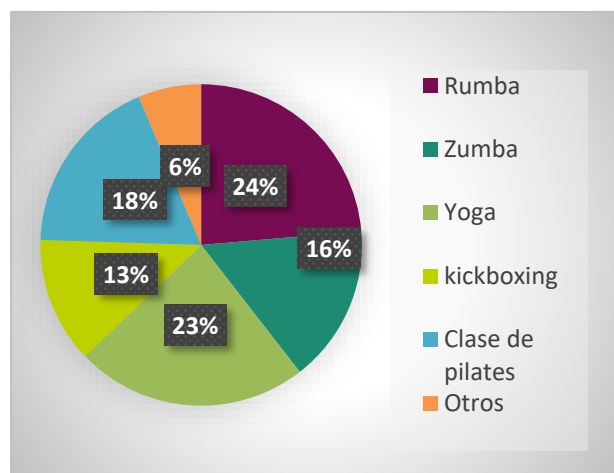


Respuesta	Me emociona	Me interesa mucho	Me interesa	Me interesa poco	No me interesa	Total
Actividades de promoción y prevención de la salud	31	103	88	13	6	241
Capacitación informal	29	90	91	20	8	238
Promoción de programas de vivienda	44	55	73	45	22	239
Financiación a la educación	59	59	60	38	24	240

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	93%
Actividades recreativas y vacacionales	90%
Actividades artísticas y culturales	90%
Capacitación informal	88%
Actividades relacionadas con el bienestar espiritual	82%
Financiación a la educación	75%
Actividades deportivas	74%
Promoción a programas de vivienda	72%

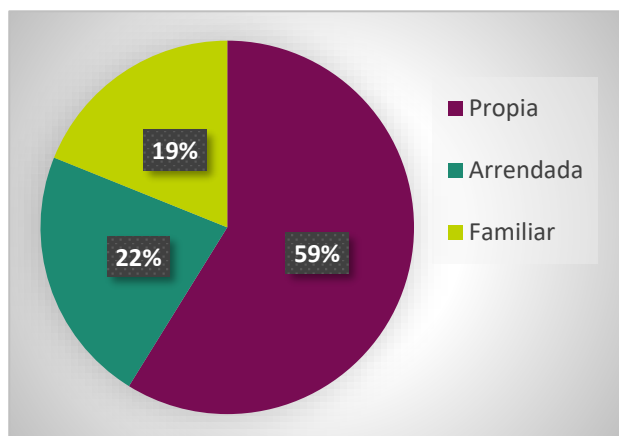
Actividades deportivas



Respuesta	No
Rumba	82
Zumba	55
Yoga	81
Kickboxing	44
Clase de pilates	63
Otros	22
Total	347

Tal como se evidencia en el resultado de la encuesta, la actividad con mayor grado de preferencia es rumba 24%, seguida de Yoga 23% y clase de pilates 18%.

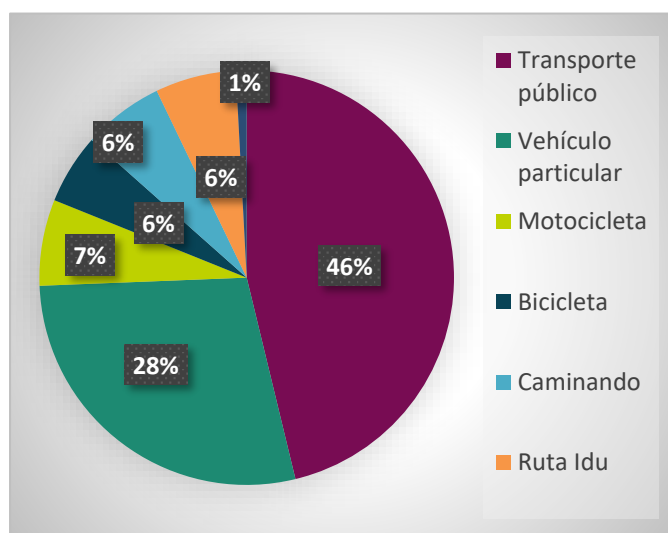
Programas de vivienda



Respuesta	No
Propia	140
Arrendada	53
Familiar	45
Total	238

Si bien, el 59% de los servidores y servidoras que participó en la encuesta cuenta con vivienda propia, el 41% habitan en vivienda arrenda y familiar, lo cual evidencia la necesidad de promover al interior de la Entidad estrategias para la adquisición de vivienda.

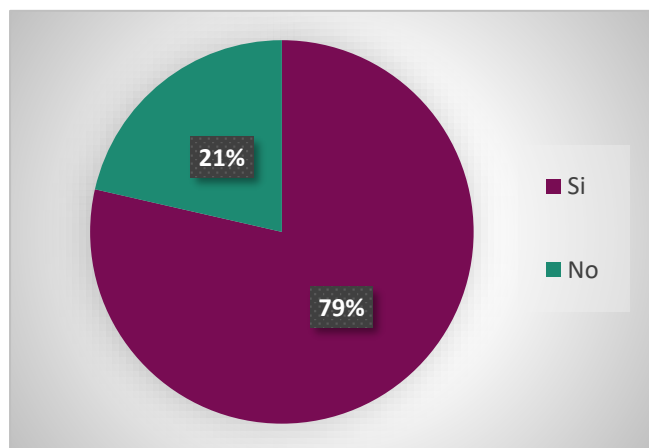
Promoción del uso de la bicicleta



Respuesta	No
Transporte público	110
Vehículo particular	67
Motocicleta	16
Bicicleta	13
Caminando	15
Ruta IDU	15
Otros: Taxi, pickup	2
Total	238

Los resultados evidencian que sólo un 6% de los encuestados, hace uso de la bicicleta para desplazarse, por tanto, la promoción del uso de la bicicleta es uno de los temas a fortalecer en el marco del PEI.

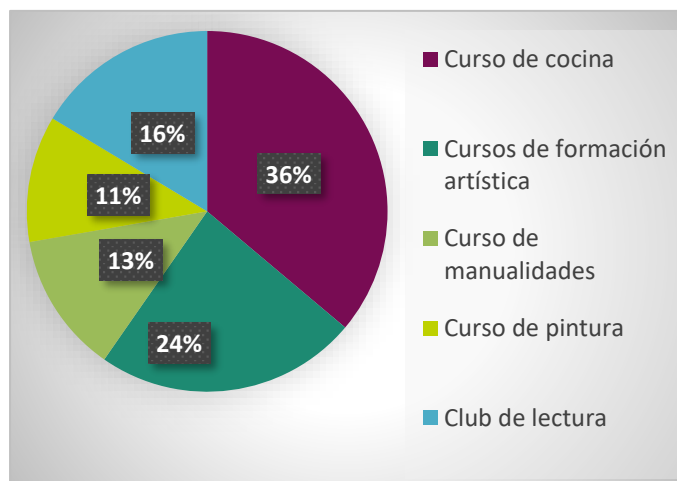
Actividades extralaborales



Respuesta	No
Si	187
No	51
Total	238

En relación con el interés por participar en actividades extralaborales, el 79% de los encuestados manifiesta estar interesado en las mismas.

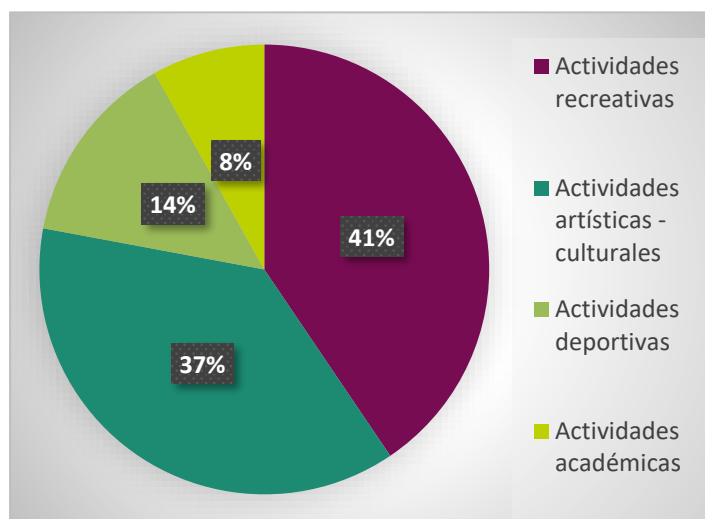
Frente al tipo de actividades extralaborales preferidas, se encontró lo siguiente:



Respuesta	No
Curso de cocina	86
Cursos de formación artística	56
Curso de manualidades	30
Curso de pintura	27
Club de lectura	39
Total	238

Los resultados muestran que la actividad de mayor preferencia es cursos de cocina 36%, seguida de cursos de formación artística 24%, y con menor porcentaje se encuentra club de lectura 16%, cursos de manualidad 13% y curso de pintura 13%.

Conmemoración 50 años IDU



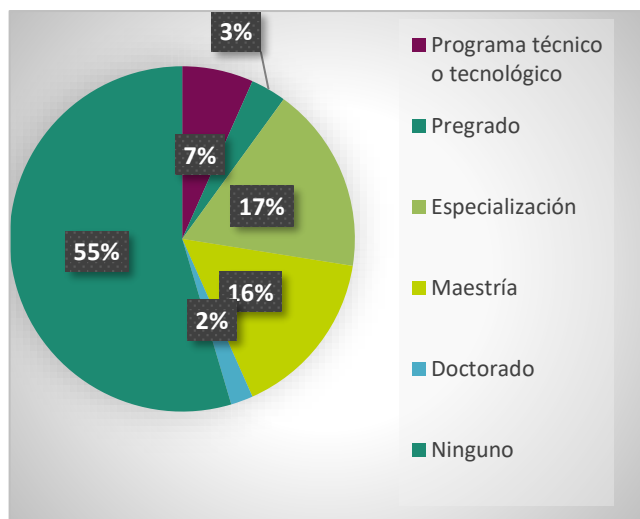
Con ocasión de la conmemoración del aniversario No 50 del IDU, se indagó sobre el tipo de actividades que prefieren para dicha conmemoración, encontrando que las actividades recreativas son las que marcaron el mayor porcentaje 41%, seguido de las actividades artísticas y culturales 37%, y en menor porcentaje actividades deportivas 14% y académicas 8%.

Financiación a la educación

Se contempló en la encuesta una pregunta orientada a establecer si tienen previsto realizar algún programar de educación formal durante la vigencia 20222, con el siguiente resultado:

Respuesta	No
Programa técnico o tecnológico	16
Pregrado	8
Especialización	42
Maestría	38
Doctorado	5
Ninguno	131
Total	240

Respuesta	No
Actividades recreativas	90
Actividades artísticas - culturales	83
Actividades deportivas	31
Actividades académicas	18
Total	222



De la totalidad de servidores participantes en la encuesta, se logró establecer que 131 no tienen previsto realizar algún programa de educación formal, mientras que 109 si, representando la mayor proporción quienes tienen previsto realizar estudios de especialización, quienes representan el 17%, seguidos de maestría 16%.

14.2 RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

La ejecución del Programa del Sistema de Estímulos en la vigencia 2021, implicó el desarrollo de múltiples y diversas actividades enmarcadas en los programas de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral.

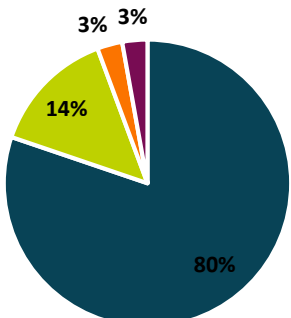
Una vez ejecutadas dichas actividades, se realizó la respectiva evaluación, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción.

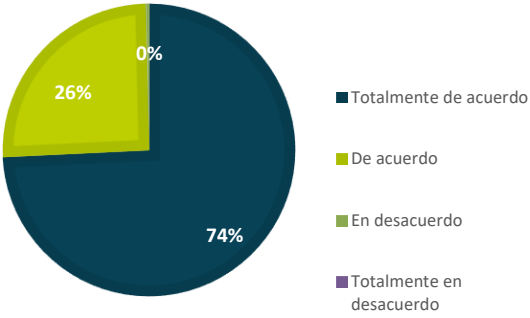
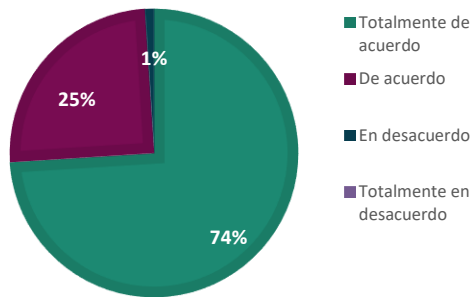
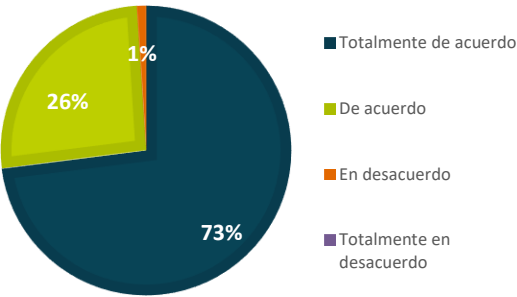
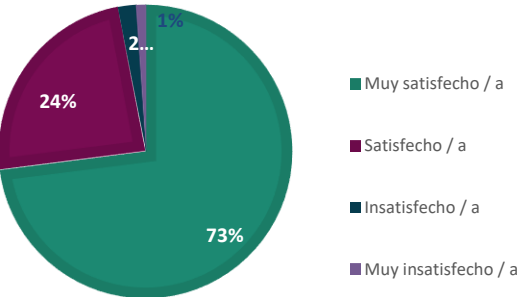
Los resultados del uso de dicha herramienta resultan muy valiosos en el momento de definir las acciones para la siguiente vigencia, es decir, para la formulación del Programa del Sistema de Estímulos 2022.

Así las cosas, a continuación, se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a lo largo del año 2021 respecto de algunas de las actividades más significativas en el desarrollo del Sistema de Estímulos.

Día de la Familia 2021

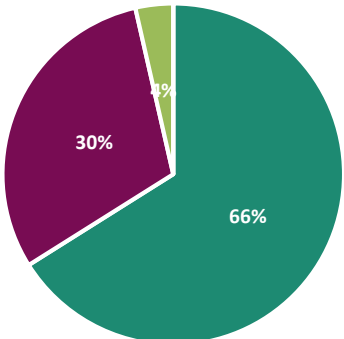
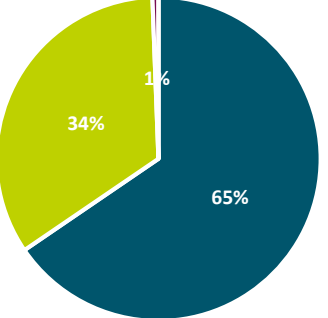
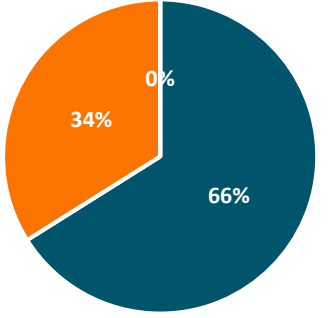
Fecha de realización	14 de mayo de 2021
Modalidad	Virtual
No participantes encuesta	283

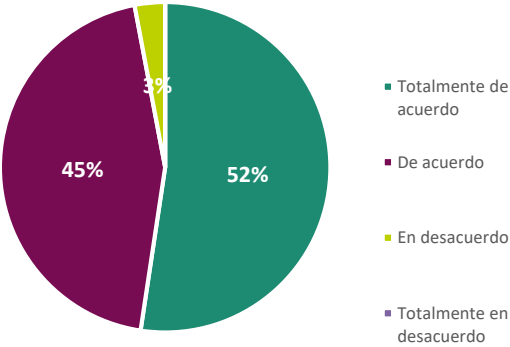
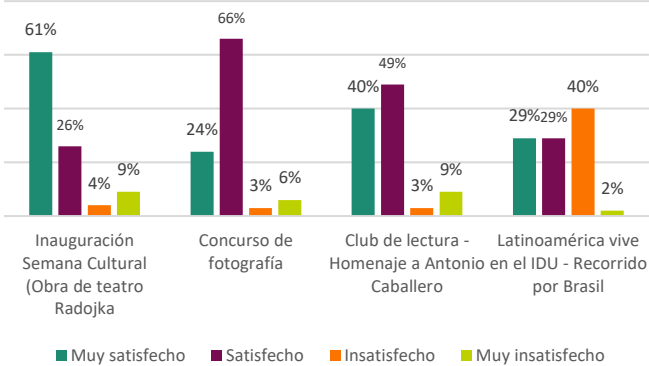
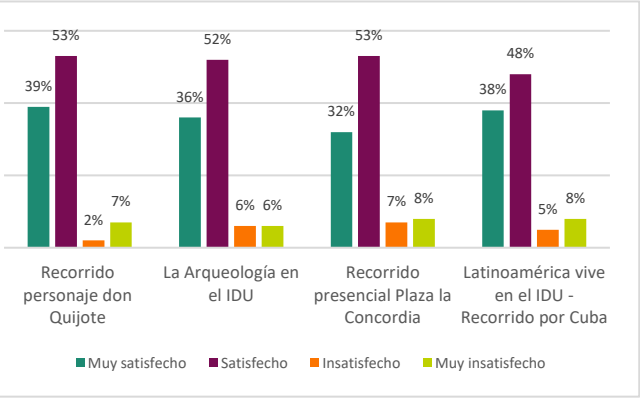
PREGUNTA	ANÁLISIS										
En relación al envío por parte del IDU, del almuerzo para compartir en familia, me siento:	 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel de Satisfacción</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy satisfecho / a</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Satisfecho / a</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho / a</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Muy insatisfecho / a</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table> 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 94 % se mostró muy satisfecho y satisfecho, 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.	Nivel de Satisfacción	Porcentaje	Muy satisfecho / a	80%	Satisfecho / a	14%	Insatisfecho / a	3%	Muy insatisfecho / a	3%
Nivel de Satisfacción	Porcentaje										
Muy satisfecho / a	80%										
Satisfecho / a	14%										
Insatisfecho / a	3%										
Muy insatisfecho / a	3%										

PREGUNTA	ANÁLISIS
Considero que los medios de comunicación para este evento fueron adecuados	 En este aspecto, es importante destacar que, en su mayoría, el 74% está totalmente de acuerdo en que los mecanismos de divulgación fueron adecuados, lo cual constituye un factor importante en el éxito de las actividades.
¿Las actividades desarrolladas en el marco del DÍA DE LA FAMILIA son pertinentes y contribuyen a fortalecer la conciliación entre la vida personal y laboral?	 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 74% manifestó que está totalmente de acuerdo, y un 25% de acuerdo.
¿Considero que el evento del Día de la Familia constituyó un espacio de apropiación y fortalecimiento de los valores de la Gente IDU?	 Existe una amplia valoración por parte de la gente idu en torno al aporte de la actividad al fortalecimiento de los valores.
¿Cuál es su nivel de satisfacción frente al Día de la Familia?	 En general en cuanto al nivel de satisfacción el 73% se mostró muy satisfecho y un 24% satisfecho, lo que en sumatoria representa el 99%.

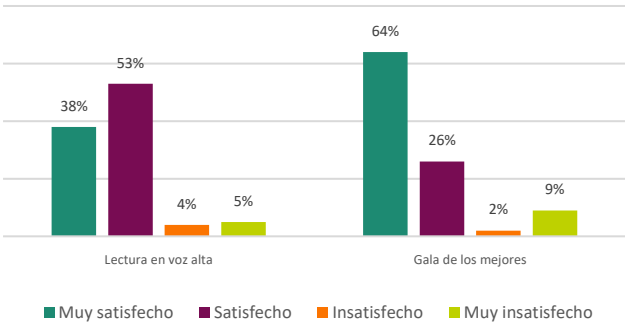
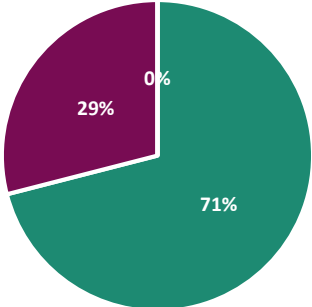
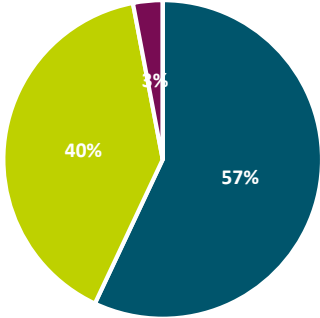
Semana cultural

Fecha de realización	27 de septiembre al 1 de octubre
Modalidad	Hibrido (virtual y presencial)
No participantes encuesta	283

PREGUNTA	ANÁLISIS
La socialización y divulgación de la agenda de actividades de la semana cultura fue adecuada	 ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo La mayoría, esto es el 96% afirma estar de acuerdo en que la socialización y divulgación de actividades fue adecuada, lo que constituye un factor esencial para promover la participación.
Considero que las actividades desarrolladas en el marco de la semana cultural aportan a la apropiación de los valores IDU	 ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo Existe una amplia valoración, en cuanto a la contribución de la semana cultura en el fortalecimiento de los valores IDU.
La semana cultural - las manos del idu construyen cultura, es un espacio que aporta a fortalecer el modelo efr (empresa familiarmente responsable)	 ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo Este resultado evidencia que la Gente IDU, reconoce que, con el desarrollo de la semana cultural, está contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida familiar, dado que el 66% manifestó que está totalmente de acuerdo, y un 34% de acuerdo.

PREGUNTA	ANÁLISIS
La agenda de actividades de la semana cultural fue variada, atractiva y me generó interés en participar	 Los servidores y servidoras reconocen que la agenda desarrollada en la semana cultural resultó atractiva para su participación evidenciando que el 52% está totalmente de acuerdo y el 45% de acuerdo.
¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?	 Frente a este bloque de actividades se evidencia un amplio nivel de satisfacción.
¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?	 En cuanto a estas actividades, se evidencia altos niveles de satisfacción.

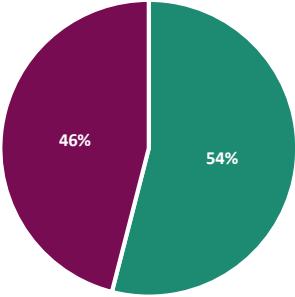
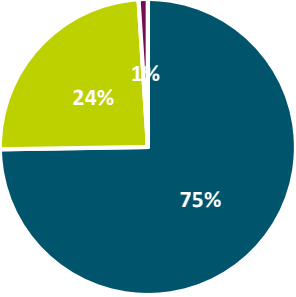
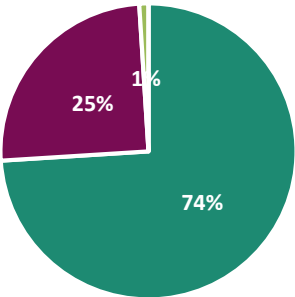
PREGUNTA	ANÁLISIS																									
¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?	<table><thead><tr><th>Actividad</th><th>Muy satisfecho</th><th>Satisfecho</th><th>Insatisfecho</th><th>Muy insatisfecho</th></tr></thead><tbody><tr><td>Letras a domicilio</td><td>37%</td><td>53%</td><td>3%</td><td>7%</td></tr><tr><td>Practica inglés con origami</td><td>33%</td><td>49%</td><td>10%</td><td>8%</td></tr><tr><td>Taller de redacción y ortografía</td><td>45%</td><td>45%</td><td>2%</td><td>8%</td></tr><tr><td>Latinoamérica vive en el IDU - Recorrido por Argentina</td><td>43%</td><td>46%</td><td>1%</td><td>10%</td></tr></tbody></table> En este segmento el mayor índice de satisfacción lo presentó el taller de redacción y ortografía	Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Letras a domicilio	37%	53%	3%	7%	Practica inglés con origami	33%	49%	10%	8%	Taller de redacción y ortografía	45%	45%	2%	8%	Latinoamérica vive en el IDU - Recorrido por Argentina	43%	46%	1%	10%
Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho																						
Letras a domicilio	37%	53%	3%	7%																						
Practica inglés con origami	33%	49%	10%	8%																						
Taller de redacción y ortografía	45%	45%	2%	8%																						
Latinoamérica vive en el IDU - Recorrido por Argentina	43%	46%	1%	10%																						
¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?	<table><thead><tr><th>Actividad</th><th>Muy satisfecho</th><th>Satisfecho</th><th>Insatisfecho</th><th>Muy insatisfecho</th></tr></thead><tbody><tr><td>Conversatorio Lenguaje claro</td><td>36%</td><td>53%</td><td>3%</td><td>9%</td></tr><tr><td>Taller manejo y uso de redes sociales</td><td>36%</td><td>50%</td><td>4%</td><td>10%</td></tr><tr><td>Recorrido por el Centro Histórico</td><td>39%</td><td>47%</td><td>4%</td><td>11%</td></tr><tr><td>Taller de video, fotografía y podcast</td><td>34%</td><td>59%</td><td>2%</td><td>5%</td></tr></tbody></table> En lo correspondiente a estas actividades se evidenció un alto nivel de satisfacción.	Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Conversatorio Lenguaje claro	36%	53%	3%	9%	Taller manejo y uso de redes sociales	36%	50%	4%	10%	Recorrido por el Centro Histórico	39%	47%	4%	11%	Taller de video, fotografía y podcast	34%	59%	2%	5%
Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho																						
Conversatorio Lenguaje claro	36%	53%	3%	9%																						
Taller manejo y uso de redes sociales	36%	50%	4%	10%																						
Recorrido por el Centro Histórico	39%	47%	4%	11%																						
Taller de video, fotografía y podcast	34%	59%	2%	5%																						
¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?	<table><thead><tr><th>Actividad</th><th>Muy satisfecho</th><th>Satisfecho</th><th>Insatisfecho</th><th>Muy insatisfecho</th></tr></thead><tbody><tr><td>Charla comunicación no visual</td><td>34%</td><td>53%</td><td>3%</td><td>9%</td></tr><tr><td>Latinoamérica vive en el IDU, recorrido por Colombia</td><td>41%</td><td>45%</td><td>3%</td><td>11%</td></tr><tr><td>La hora del cuento</td><td>40%</td><td>49%</td><td>2%</td><td>9%</td></tr></tbody></table> Se evidencia que para estas actividades el nivel de satisfacción es superior al 85%.	Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Charla comunicación no visual	34%	53%	3%	9%	Latinoamérica vive en el IDU, recorrido por Colombia	41%	45%	3%	11%	La hora del cuento	40%	49%	2%	9%					
Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho																						
Charla comunicación no visual	34%	53%	3%	9%																						
Latinoamérica vive en el IDU, recorrido por Colombia	41%	45%	3%	11%																						
La hora del cuento	40%	49%	2%	9%																						

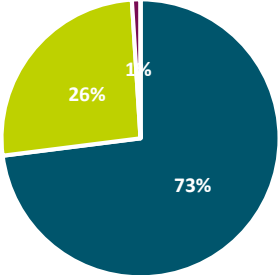
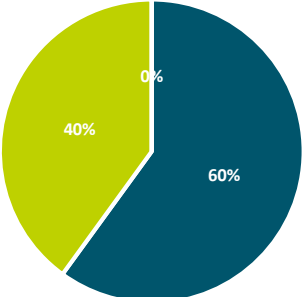
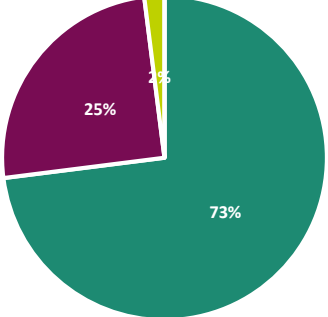
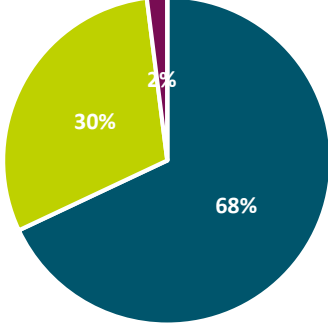
PREGUNTA	ANÁLISIS															
¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?	<table><thead><tr><th>Actividad</th><th>Muy satisfecho</th><th>Satisfecho</th><th>Insatisfecho</th><th>Muy insatisfecho</th></tr></thead><tbody><tr><td>Lectura en voz alta</td><td>38%</td><td>53%</td><td>4%</td><td>5%</td></tr><tr><td>Gala de los mejores</td><td>64%</td><td>26%</td><td>2%</td><td>9%</td></tr></tbody></table> En este segmento se incluyó la Gala de los Mejores, evento realizado de manera híbrida y que contó con un nivel de satisfacción del 90%.	Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Lectura en voz alta	38%	53%	4%	5%	Gala de los mejores	64%	26%	2%	9%
Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho												
Lectura en voz alta	38%	53%	4%	5%												
Gala de los mejores	64%	26%	2%	9%												
La presentación de los Megaproyectos IDU y el proyecto de Fortalecimiento Organizacional realizado en el marco de la Gala de los Mejores, resulta de gran interés para conocer cómo avanza la Entidad.?	<table><thead><tr><th>Nivel de acuerdo</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Totalmente de acuerdo</td><td>71%</td></tr><tr><td>De acuerdo</td><td>29%</td></tr><tr><td>En desacuerdo</td><td>0%</td></tr><tr><td>Totalmente en desacuerdo</td><td>0%</td></tr></tbody></table> Un elemento que se incorporó en las actividades del PEI fue la presentación de los avances de los proyectos que adelanta el IDU, ante lo cual se presenta un alto nivel de satisfacción	Nivel de acuerdo	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	71%	De acuerdo	29%	En desacuerdo	0%	Totalmente en desacuerdo	0%					
Nivel de acuerdo	Porcentaje															
Totalmente de acuerdo	71%															
De acuerdo	29%															
En desacuerdo	0%															
Totalmente en desacuerdo	0%															
En general mi nivel de satisfacción frente a la semana cultural (incluida la gala de los mejores idu 2021) es	<table><thead><tr><th>Nivel de satisfacción</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Muy satisfecho (a)</td><td>57%</td></tr><tr><td>Satisfecho (a)</td><td>40%</td></tr><tr><td>Insatisfecho (a)</td><td>3%</td></tr><tr><td>Muy insatisfecho (a)</td><td>0%</td></tr></tbody></table> En general la calificación del evento contó con un nivel de satisfacción del 97%.	Nivel de satisfacción	Porcentaje	Muy satisfecho (a)	57%	Satisfecho (a)	40%	Insatisfecho (a)	3%	Muy insatisfecho (a)	0%					
Nivel de satisfacción	Porcentaje															
Muy satisfecho (a)	57%															
Satisfecho (a)	40%															
Insatisfecho (a)	3%															
Muy insatisfecho (a)	0%															

ANIVERSARIO IDU

Fecha de realización	19 de noviembre de 2021
Modalidad	Híbrido / virtual – presencial

No participantes encuesta
325

PREGUNTA	ANÁLISIS
Participé en el evento de manera.	 Se evidencia que la mayor proporción es decir el 54% participó en el evento de manera virtual, mientras que un 46% lo hizo de manera presencial ■ Virtual ■ Presencial
Considero que los mecanismos de divulgación del evento balance de gestión - aniversario IDU, fueron adecuados.	 Se valora y reconoce la divulgación oportuna de la realización de la activad. ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo
Los temas abordados durante el evento me permiten estar mejor informado (a) sobre el avance de los proyectos que adelanta la entidad.	 La gente IDU valora el poder conocer más acerca de los proyectos a través de las actividades del PEI. El nivel de acuerdo frente a ello es del 99%. ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

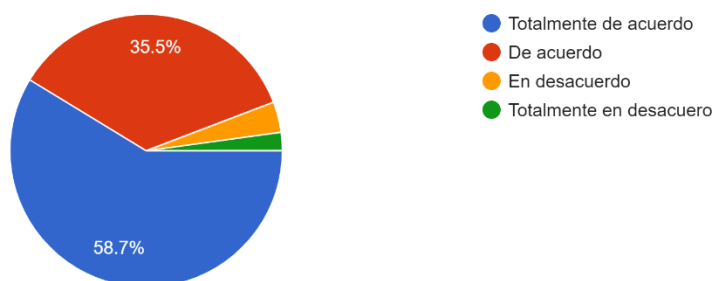
PREGUNTA	ANÁLISIS
Considero que la logística dispuesta para el evento fue adecuada y permitió disfrutar del mismo. (responda esta pregunta sólo si participó de manera presencial)	 - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo Considerando que el evento tuvo lugar en un espacio externo diferente al IDU era importante conocer la percepción sobre la logística la cual fue valorada de manera ampliamente positiva.
La transmisión del evento transcurrió de manera óptima. (Responda esta pregunta sólo si participó en el evento de manera virtual)	 - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo Quienes participaron de manera virtual manifestaron una valoración positiva a la transmisión con un nivel de acuerdo del 100%.
Considero que el balance de gestión - aniversario IDU es un espacio que contribuye al fortalecimiento del modelo efr..	 - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo Una amplia mayoría reconoce que el Aniversario IDU contribuye a fortalecer la conciliación entre la vida personal y laboral dado que es un espacio que se puede disfrutar en familia.
Su nivel de satisfacción frente al evento balance de gestión - aniversario idu 2021 es:	 - Muy satisfecho (a) - Satisfecho (a) - Insatisfecho (a) - Muy insatisfecho (a) Frente al evento en general se registró un nivel de satisfacción del 98%.

Olimpiadas IDU

Fecha de realización	17 de septiembre al 9 de diciembre de 2021
Modalidad	Presencial
No participantes encuesta	138

Considero que el mecanismo dispuesto para la inscripción en las Olimpiadas fue sencillo, amigable y fácil de realizar.

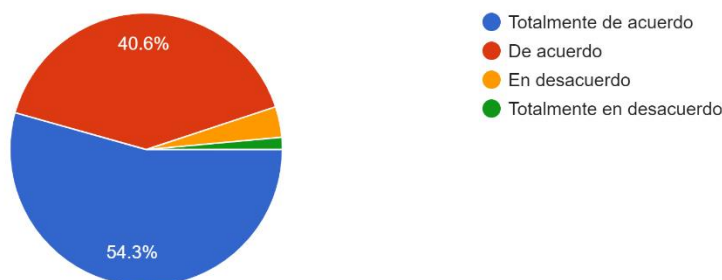
138 respuestas



Frente al mecanismo de inscripción, la gente IDU en un 94% se mostró de acuerdo en que éste fue sencillo y fácil de realizar.

Hubo claridad en las condiciones generales para participar en las Olimpiadas IDU 2021.

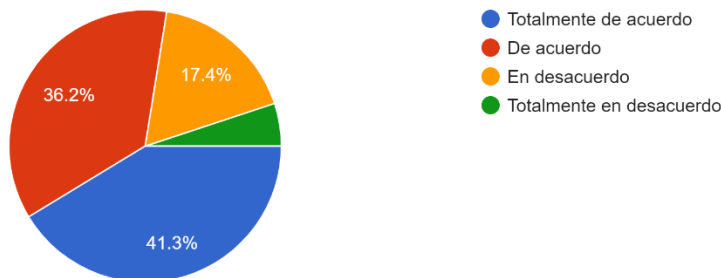
138 respuestas



Una amplia mayoría manifestó estar de acuerdo en cuanto a la claridad de las condiciones para participar en las Olimpiadas, este es un aspecto fundamental para proteger la integridad y garantizar el normal desarrollo de las competencias.

La información sobre el desarrollo de las competencias (fechas, horarios) se brindó de manera clara y oportuna.

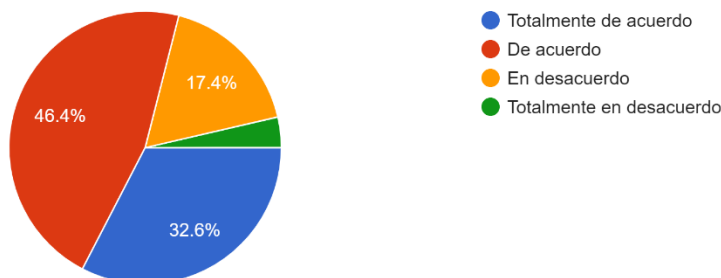
138 respuestas



Frente a la oportunidad en la información para el desarrollo de las competencias, si bien un 77% declaró estar de acuerdo, un 17% manifestó estar en desacuerdo.

La plataforma dispuesta a través de <https://olimpiadasidu2021.deportescompensar.com/>, fue actualizada oportunamente y permitió conocer las programaciones a tiempo.

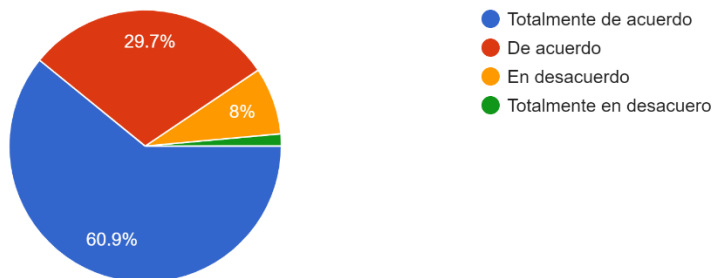
138 respuestas



En relación con el micrositio donde estuvo alojada la información sobre los reglamentos, programaciones y resultados, el 79% se mostró de acuerdo en que éste fue actualizado oportunamente, mientras que un 17% manifestó estar en desacuerdo.

Los escenarios deportivos se encontraron en condiciones optimas para el desarrollo de las competencias.

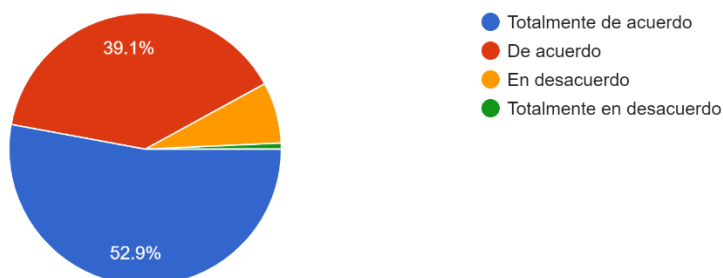
138 respuestas



En relación con los escenarios deportivos para el desarrollo de las competencias, el 90% se mostró de acuerdo en que éstos se encontraron en condiciones óptimas, frente a un 8% que manifestó estar en desacuerdo.

El personal a cargo de las competencias (Jueces, veedores, personal de apoyo) contó con la disposición, diligencia y actitud de servicio para atender requerimientos, dudas y observaciones.

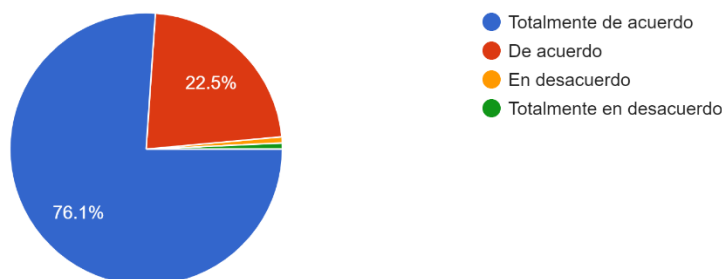
138 respuestas



En cuanto a la valoración del personal a cargo de las competencias, el 92% evidenció estar de acuerdo en que éstos actuaron con diligencia, actitud de servicio para atender los requerimientos.

Considera que las Olimpiadas IDU contribuyen al fortalecimiento de la conciliación entre la vida personal y laboral

138 respuestas



Este resultado evidencia que la inmensa mayoría el 93%, reconoce y valora que las Olimpiadas IDU constituyen un espacio que contribuye a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

14.3 OTROS INSUMOS

Termómetro de clima

Se aplicó del 29 de noviembre al 6 de diciembre de 2021 con el objetivo de conocer la percepción de los servidores y servidoras del Instituto frente a la estrategia diseñada e implementada para el fortalecimiento del Clima y la Cultura en la Entidad.



Índice de Clima Corporativo 2021

87,54

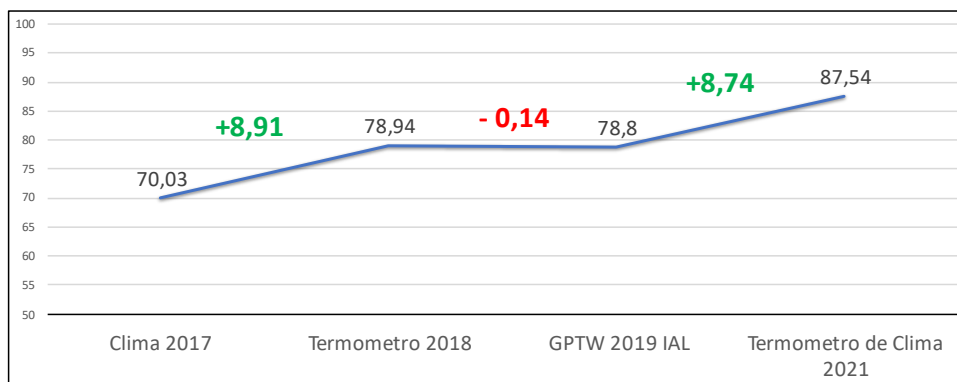
Tendencia de Clima Organizacional

Bueno



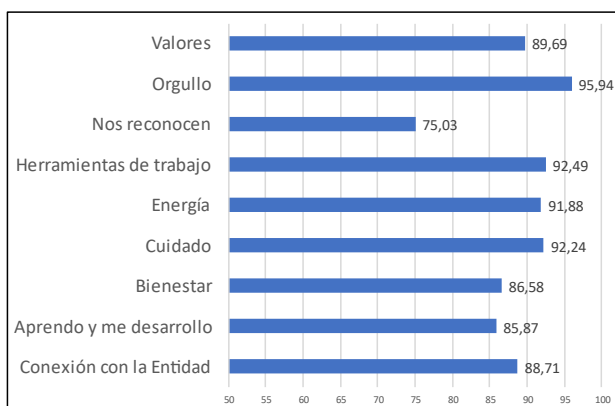
El resultado obtenido se ubica en un nivel bueno, lo cual evidencia que las acciones adelantadas para fortalecer el clima y la cultura organizacional en el IDU han dado resultado y que es preciso continuar promoviendo estrategias que permitan avanzar y consolidar los resultados positivos que evidencia la medición.

Resultados Comparativos ICC



Los resultados comparativos evidencian un ascenso en la percepción de clima y cultura por parte de la Gente IDU.

Conexión con la Entidad



Se valora y reconoce

- Orgullo y posicionamiento por hacer parte de la entidad.
- Herramientas de trabajo virtualidad
- Estrategia de cuidado SST
- Coherencia en los valores
- Compromiso con el Bienestar de la gente.

Cuidado con

- Estrategia de reconocimiento
- Estrategia de balance de vida



En lo relacionado con los temas asociados al Plan del Sistema de Estímulo, se evidenció es necesario fortalecer el tema de reconocimiento y la estrategia de balance de vida.

Encuesta del modelo efr

Realizada en el mes de noviembre de 2021, en la cual participaron 261 servidores y servidoras.

2. Resultados

II. Aplicabilidad

Ranking +

1. Día del cumpleaños	100%
2. Descanso compensado semana santa y fin de año	99%
3. Libre elección del periodo vacacional	99%
4. Día de la familia	99%
5. Semana cultural	99%
6. Teletrabajo	98%
7. Servicio de enfermería	98%
8. Aniversario cultura IDU	98%
9. Audiometrías	97%
10. Visiometrías	97%
11. Cursos con la Universidad Nacional	97%
12. Centro de documentación	97%
13. Semana de la salud	96%
14. Novena navideña	96%
15. Valoración de optometría	96%
16. Servicio de cafetería permanente	95%
17. Talleres de actividades de prevención y promoción relacionados con salud	95%
18. Toma de perfil lipídico (Colesterol total, triglicéridos, colesterol HDL, colesterol LDL)	94%
19. Conferencias en temas de interés	93%
20. Cursos virtuales	93%
21. Día de la unión	93%
22. Toma de electrocardiograma	92%
23. Estilos de vida saludables	92%
24. Feria de servicios por parte de la Caja de Compensación Familiar	91%
25. Punto de información de los servicios de la Caja	91%
26. Cursos de eficiencia y productividad	91%
27. Talleres de fortalecimiento trabajo en equipo	91%
28. Valoración por nutricionista	90%
29. Comedores	90%
30. Toma de glicemia	90%

Ranking -

1. Sala de estabilización	59%
2. Cajero automático	58%
3. Día de la secretaria y el conductor	54%
4. Tarde de juegos	52%
5. Permiso a integrantes de grupos (Emergencia, Integridad y auditoría interna)	50%
6. Parqueadero de bicicletas	49%
7. Programa de mentores IDU	49%
8. Grupo de teatro y/o de música	47%
9. Reconocimiento a servidores con más de 20 años de servicio	47%
10. Vacaciones recreativas	46%
11. Acompañamiento escolar	44%
12. Patrocinio media maratón de Bogotá	43%
13. Toma de antígeno prostático	42%
14. Juntos al Cole	39%
15. Coaching directivo	32%
16. Reconocimiento al preciado tiempo con los bebés	24%

Instituto de Desarrollo Urbano

Se evidenció que en cuanto a aplicabilidad, las medidas que hacen parte del PEI que se encuentran mejor rankeadas son: Día de la familiar, semana cultural y aniversario IDU.

2. Resultados

IV. Satisfacción

Ranking +

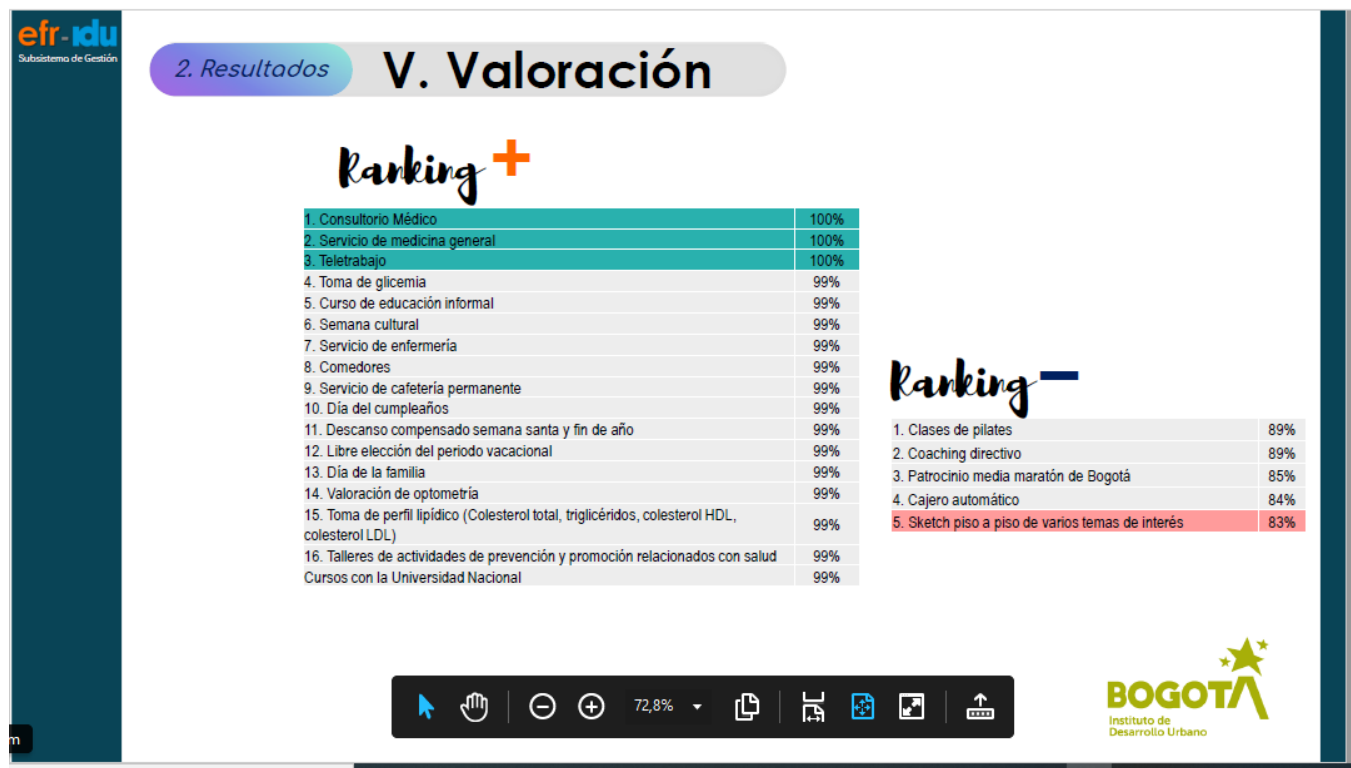
1. Toma de antígeno prostático	100%
2. Centro de documentación	100%
3. Teletrabajo	99%
4. Cursos con la Universidad Nacional	99%
5. Día de la unión	99%
6. Olimpiadas deportivas	99%
7. Curso de educación informal	99%
8. Fondo de empleados FOSOL	99%
9. Sketch piso a piso de varios temas de interés	99%
10. Talleres de actividades de prevención y promoción relacionados con salud	99%
11. Cajero automático	98%
12. Banco de saberes	98%
13. Permiso a integrantes de grupos (Emergencia, Integridad y auditoría interna)	98%
14. Taller relaja tu mente renueva tu cuerpo	98%
15. Semana cultural	98%
16. Coaching directivo	98%
17. Toma de glicemia	98%
18. Reconocimiento a servidores con más de 20 años de servicio	98%

Ranking -

1. Día de la secretaria y el conductor	90%
2. Tarde de juegos	88%
3. Día de la emergencia	73%
4. Clases de pilates	65%

BOGOTÁ
Instituto de Desarrollo Urbano

En cuanto a satisfacción se destacan: el Día de la Unión, Olimpiadas deportivas, curso de educación informal y semana cultural, que son actividades representativas del Plan del Sistema de Estímulos.



En cuanto a valoración, se destacan curso de educación informal, semana cultural, Día de la familia.

Encuesta de calidad de vida

Aplicada conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar Compensar entre el 1 de junio y el 3 de agosto de 2021, con la participación de 256 servidores y servidoras.

La encuesta indagó sobre diferentes aspectos que influyen en la calidad de vida y que son contribuyen a generar equilibrio. Ente los que se destacan:

Demográficos

¿Tiene vivienda propia?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	198	77,34%
No	58	22,66%
Total general	256	100,00%

Tipo de vivienda en la cual vive actualmente

	Frecuencia	Porcentaje
Propia	150	58,59%
Familiar	56	21,88%
Alquiler	50	19,53%
Total general	256	100,00%

¿Por la pandemia ha corrido riesgo de ser desalojado de su vivienda?

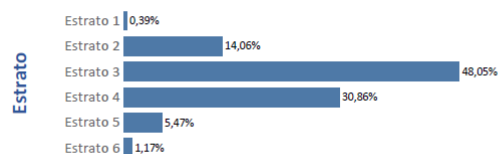
	Frecuencia	%
No	47	94,00%
Sí	3	6,00%
Total general	50	100,00%

* Personas que viven bajo vivienda de alquiler

¿Por la situación actual ha corrido riesgo de perder su vivienda?



* Personas que viven bajo vivienda propia o familiar



La encuesta revela que si bien la mayor proporción, es decir 77% de los servidores cuenta con vivienda propia, un 22% no la tiene, por tanto, es preciso continuar trabajando en la promoción de programas de vivienda.

Condiciones laborales

Actividades en las que participa

	Frecuencia	Porcentaje
Cursos de capacitación/educación	129	19,97%
Celebraciones	114	17,65%
Jornadas de Salud	109	16,87%
Semana Cultural y deportiva	91	14,09%
Familiares	67	10,37%
Culturales	51	7,89%
Recreación y esparcimiento	47	7,28%
Beneficios para usted o sus hijos (almuerzo, educación, transporte, etc.)	19	2,94%
No participo	15	2,32%
Créditos (Vehículo, vivienda, estudio, etc.)	3	0,46%
La empresa no organiza actividades de bienestar	1	0,15%
Total general	646	100,00%

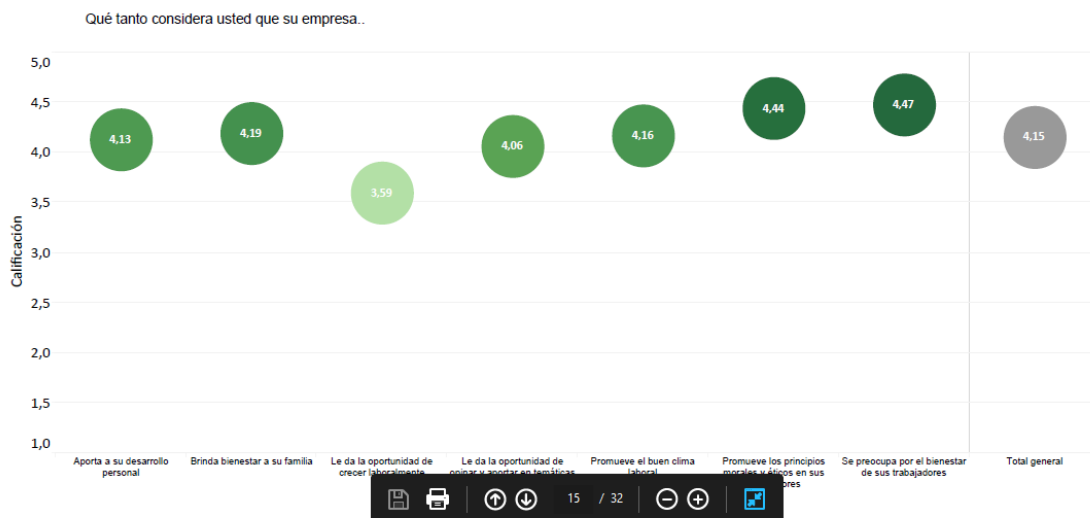
- Beneficios para usted o sus hijos (almuerzo, etc.)
- Celebraciones
- Créditos (Vehículo, vivienda, estudio, etc.)
- Culturales
- Cursos de capacitación/educación
- Familiares
- Jornadas de Salud
- La empresa no organiza actividades de bienestar
- No participo
- Recreación y esparcimiento
- Semana Cultural y deportiva

Asistencial	17,09%	6,84%	17,09%	12,82%	17,95%	4,27%	18,80%
Directivo	13,04%	13,04%	8,70%	8,70%	8,70%	13,04%	21,74%
Profesional	14,29%	7,29%	16,91%	9,62%	21,57%	7,87%	16,62%
Técnico	11,66%	6,75%	17,79%	10,43%	19,02%	8,59%	19,63%

Muestra la preferencia de los servidores y servidoras sobre actividades tales como: Cursos de capacitación, celebraciones, jornadas de salud, semana cultural y deportiva.

Condiciones laborales

Aspectos más importantes de bienestar laboral



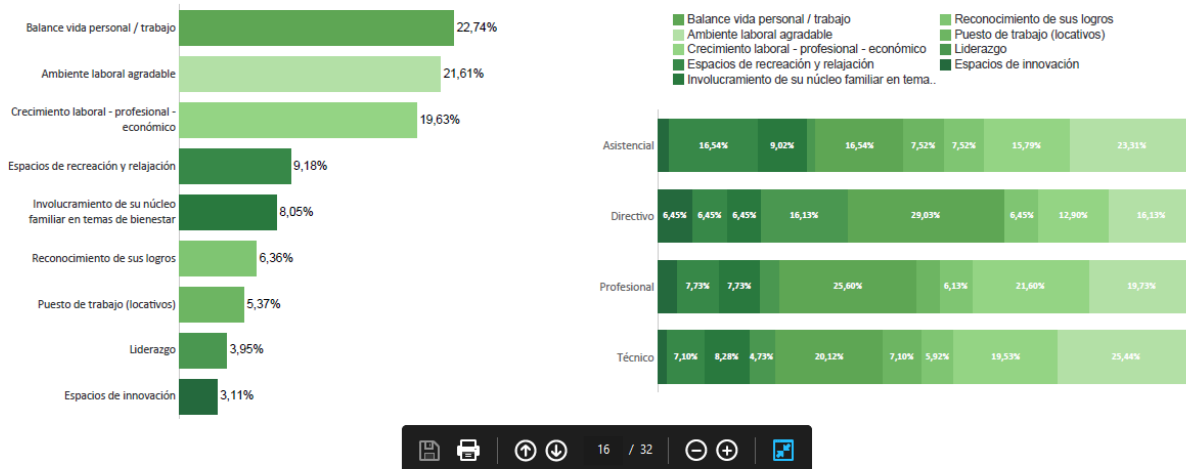
Este resultado evidencia que la gente IDU valora ampliamente y reconoce que la Entidad se preocupa por el bienestar de los trabajadores, esto da cuenta del posicionamiento de las actividades que se realizan en el marco del PEI. Otro aspecto que muestra amplia valoración es que la Entidad promueve los valores éticos y morales y además con una valoración de 4,19 sobre cinco, sienten y reconocen que el IDU brinda bienestar a la familia.

Condiciones laborales

Respuesta Múltiple

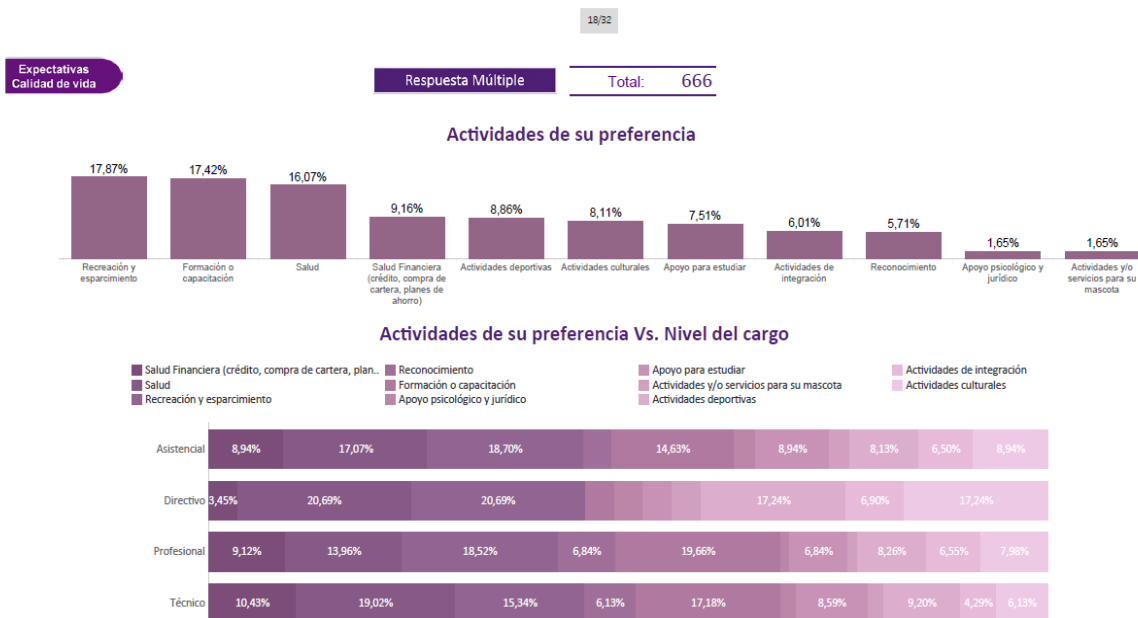
Total 708

¿Cuál considera el aspecto más importante para su bienestar laboral?



Por otra parte, sobre los aspectos que consideran más importantes para su bienestar laboral se encuentran:

- Balance de vida personal / trabajo
- Ambiente laboral agradable
- Crecimiento laboral: profesional / económico



En concordancia con el resultado de la encuesta de necesidades del PEI, aquí se evidencia que las actividades de recreación y esparcimiento tienen un alto grado de preferencia, seguidas por las de formación o capacitación.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Encuesta de identificación de necesidades PEI (diciembre 2021 – Enero 2022)	93% actividades de promoción y prevención en salud	90% actividades recreativas y vacacionales
	90% actividades artísticas y culturales	88% capacitación informal
	73% tiene hijos	22% no cuenta con vivienda propia
	79% interés en actividades extralaborales (cursos de cocina y formación artística las de mayor interés)	41% prefiere actividades recreativas para la Conmemoración de los 50 años

	45% planea realizar un programa de formación (pregrado, posgrado)	53% tiene mascota
	6% usa la bicicleta para desplazarse al trabajo	
Termómetro de clima organizacional (Noviembre – diciembre 2021)	Estrategia de reconocimiento Balance de vida Retroalimentación al desempeño Articulación de equipos (entre dependencias)	
Encuesta de percepción efr (noviembre 2021)	Feria de mascotas Feria de emprendimiento Semana de los valores y la diversidad	
Encuestas de satisfacción actividades 2021 (Enero – diciembre 2021)	Se valora Participación de las familias Organización y planeación Envío de detalles a los hogares Innovación en las actividades	Para tener en cuenta: Las actividades laborales en muchos casos no permiten la participación en las actividades.
Encuesta de calidad de vida (Compensar octubre 2021)	Se valora Preocupación del IDU por el bienestar La entidad promueve valores Cursos de capacitación Celebraciones Jornadas de salud	Para tener en cuenta: Programas de vivienda Subsidios Manejo de estrés Nutrición * Carga laboral

15 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
4	2022-01-31	Se actualiza para la vigencia 2022.	57
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

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



Participaron en la elaboración¹	Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Paula Andrea Perez Arevalo, OAP / Xiomara Gamboa Mantilla, STRH /
Validado por	Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2022-01-28
Revisado por	Juan Sebastian Jimenez Leal, STRH Revisado el 2022-01-28 Mercy Yasmin Parra Rodriguez, DTAF Revisado el 2022-01-31
Aprobado por	Rosita Esther Barrios Figueroa, SGGC Aprobado el 2022-01-31

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