

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU, en ejercicio de las facultades legales conferidas mediante los Acuerdos Nos. 001 de 2009, 06 de 2021 expedidos por el Consejo Directivo del IDU y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998¹, “*Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*”, en su artículo 13 establece el Sistema de Estímulos, “*(...) el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales*”.

Que el literal c. del artículo 14 del Decreto ibídem establece como finalidad del Sistema de Estímulos la de “*Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades*”.

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

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

Que de acuerdo a lo previsto en los numerales 4º y 5º del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019², es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos, conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Que de conformidad con lo previsto en el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004³, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el párrafo del artículo 5A de la Ley 1361 de 2009⁴ estableció una jornada laboral semestral destinada a que los empleados puedan compartir con sus familias, la cual se

¹ *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.*

² *Por la cual se expide el Código Disciplinario Único*

³ *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*

⁴ *Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

podrá gestionar con las Cajas de Compensación Familiar y de no poder gestionarse, al empleado se le podrá otorgar el tiempo correspondiente.

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

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

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

- Programa de Bienestar Social, que incluye los siguientes servicios sociales:
 - a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - b) Artísticos y culturales.
 - c) Promoción y prevención de la salud.
 - d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
 - e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
 - f) Financiación de la Educación Formal.
- Programas de Bienestar de calidad de vida laboral, que permite realizar lo siguiente:
 - a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - c) Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 - d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - e) Fortalecer el trabajo en equipo.
 - f) Adelantar programas de incentivos.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

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

Que el artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018⁵, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece los usos de la Evaluación del Desempeño Laboral, en el nivel sobresaliente, entre los que se encuentra la posibilidad de acceder a los beneficios contenidos en el Programa de Estímulos e Incentivos que determine la entidad.

Que la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. ha expedido lineamientos sobre austeridad y transparencia para los programas de Bienestar e Incentivos en las Entidades Distritales, a través del Decreto 492 de 2019.

Que 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 2019-2023: “Talento que Ama Bogotá”.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP formuló recientemente el Programa Nacional de Bienestar 2020-2023 “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.

Que el Programa del Sistema de Estímulos Institucional se elabora de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para la presente vigencia, utilizando como insumos para la definición de las acciones a desarrollar en la vigencia 2023, 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) 2023, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2022, los resultados de la encuesta de percepción EFR 2022 (empresa familiarmente responsable), los resultados de la medición de clima organizacional aplicada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en 2022. Por ende, se garantiza un ejercicio participativo y dinámico, respondiendo efectivamente a las expectativas y necesidades de la Gente IDU.

Que la Ley 1960 de 2019, en el artículo 3° modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, estableciendo: *“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”*.

⁵ 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

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

Que el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, a través de la Resolución No. 4157 del 11 de julio de 2022, estableció lineamientos de austeridad para priorizar el gasto público y racionalizar el uso de los recursos público en el IDU.

Que de acuerdo con las disposiciones normativas, mediante sesión de fecha 27 de enero de 2023, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IDU aprobó el Plan del Sistema de Estímulos Institucional – PEI, para la vigencia 2023.

Que en consecuencia, se hace procedente adoptar mediante el presente acto administrativo, el Programa del Sistema de Estímulos Institucional para la vigencia 2023 en el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL DEL IDU 2023. Adoptar el programa del Sistema de Estímulos Institucional del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, correspondiente a la vigencia 2023 (PEI 2023), el cual se encuentra en documento anexo y hace parte integral de la presente Resolución, lo anterior, alineado al plan estratégico que busca consolidar al IDU como una entidad humana, familiarmente responsable y centrada en la gestión del conocimiento.

ARTÍCULO SEGUNDO. EQUIPOS EVALUADORES. Para las actividades incluidas en el PEI 2023 se conformarán los siguientes equipos:

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

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

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

ARTÍCULO CUARTO. FUNCIONES DEL EQUIPO EVALUADOR DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS DEL IDU. El Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU tendrá las siguientes funciones:

- a) Evaluar y otorgar recursos para la Financiación de la Educación Formal a los servidores de la Entidad, conforme a los requisitos formales y los criterios determinados en el presente acto administrativo.

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

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

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

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

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

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

ARTÍCULO SEXTO. FUNCIONES DEL EQUIPO EVALUADOR DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL IDU. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, tendrá las siguientes funciones:

- a. Determinar y evaluar el cumplimiento de las condiciones de los proyectos presentados por los equipos de trabajo, a partir del Semillero de Proyectos y durante el desarrollo de este.
- b. Establecer, si lo considera pertinente, parámetros adicionales de evaluación y calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.
- c. Evaluar el contenido de los proyectos bajo criterios de imparcialidad, conocimiento técnico y según los parámetros de calificación establecidos.
- d. Asistir a la sustentación pública programada.
- e. Presentar informe de resultados de la evaluación, en el que se selecciona a los mejores equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las calificaciones obtenidas,

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

remitirlo a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos y socializarlo ante el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU.

- f. Excluir los proyectos presentados, en cualquier momento, cuando se cumpla alguna de las situaciones establecidas en el artículo vigésimo séptimo de la presente Resolución.

PARÁGRAFO. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo, en el marco del Semillero de Proyectos, contará con un tutor que acompañará y asesorará en el proceso de evaluación y calificación de los proyectos presentados.

ARTÍCULO SÉPTIMO. CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DEL PEI 2023. Las condiciones y el procedimiento para participar y acceder a las actividades incluidas en el Programa del Sistema de Estímulos Institucional, para la vigencia 2023 (PEI 2023), son los siguientes:

CAPÍTULO 1. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL

ARTÍCULO OCTAVO. FINALIDAD. Adelantar el programa de financiación de la Educación Formal, como un componente del Programa del Sistema de Estímulos Institucional, enmarcado en el programa de Bienestar Social, para contribuir con el desarrollo personal y profesional de los servidores de la entidad, que redunde en el fortalecimiento de la productividad y el mejoramiento del servicio a la ciudadanía.

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

PARÁGRAFO 1º. Los funcionarios que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico y asistencial se equiparán a las condiciones previstas para los funcionarios de carrera administrativa a efectos del otorgamiento de la financiación.

PARÁGRAFO 2º. El monto de la financiación de la Educación Formal a asignar a cada servidor(a) se determinará a partir del número de solicitudes recibidas, la ponderación otorgada a los factores calificables y el presupuesto disponible por el IDU, para cada semestre académico de la vigencia 2023.

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

1. Ser empleado de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y/o provisional.
2. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios o su equivalente para los empleados en provisionalidad.

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

6

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

PARÁGRAFO 1°. Se entenderá que los servidores cuenten con el tiempo de servicio continuo si no presentan licencias no remuneradas mayores a quince (15) días hábiles continuos o que tienen comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o período de prueba en otras entidades superior a quince (15) días hábiles continuos.

PARÁGRAFO 2°. Para acceder a este beneficio el solicitante deberá cursar un programa de pregrado o posgrado que se encuentre dentro de los núcleos básicos del conocimiento establecidos de cualquiera de los perfiles del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Instituto.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. REQUISITOS PARA SOLICITAR LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. Los requisitos para solicitar la financiación de educación formal los servidores deberán diligenciar y remitir el formato FO-TH-04, a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, solicitando la inclusión en el programa de Financiación a la Educación Formal, adjuntando para tal efecto, los siguientes documentos:

- Soporte que acredite el valor efectivamente pagado por concepto de matrícula para el período académico correspondiente. (Recibo u orden de matrícula cancelado, soporte de consignación, etc.)

En el evento en que el valor pagado sea inferior al valor total de la matrícula del programa académico, el servidor deberá aportar una certificación expedida por el establecimiento educativo en donde conste que éste se encuentra efectivamente matriculado al programa académico.

- Suscribir carta de compromiso (Anexo del formato FO-TH-04), a efectos de que se autorice el descuento por nómina del valor entregado por el Instituto para la financiación, en el evento en que, sin justa causa, se repruebe el programa financiado o no se acredite el promedio mínimo exigido.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. LEGALIZACIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. A la terminación del semestre de estudios para el que se aprobó la financiación, los servidores que obtengan el beneficio deberán entregar a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos una certificación expedida y suscrita por el establecimiento educativo donde conste la aprobación del mismo y el promedio general obtenido durante el semestre académico.

En caso de no entregar el certificado dentro de dos (2) meses siguientes a la terminación del semestre, se aplicará la autorización de descuento por nómina, previamente firmada, por el valor otorgado como financiación y quedará impedido de presentar nuevas solicitudes hasta su cancelación total.

En caso de que el promedio del programa cursado sea inferior a 3.8 /5.0 o sus equivalentes o en el evento de reprobar, sin justa causa, el período para el cual se aprobó la financiación, el servidor deberá reintegrar al IDU en su totalidad el dinero otorgado, de acuerdo con las condiciones descritas en la carta de compromiso.

PARÁGRAFO. El servidor que acceda al beneficio de financiación a la educación se compromete a prestar sus servicios a la Entidad durante el año siguiente a la terminación del programa financiado, de lo contrario éste deberá reintegrar el valor proporcionalmente

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

7

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”**

al tiempo faltante, para lo cual se hará uso del formato de autorización de descuento, salvo que su retiro sea para vincularse, sin solución de continuidad, en otra entidad del Distrito Capital.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. PRESUPUESTO PARA LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL. El presupuesto total asignado para la financiación de Educación Formal corresponde a un monto de **SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$60.000.000)**, distribuido en dos partes iguales, una para cada semestre académico del año 2023.

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

1. Cumplir con las condiciones establecidas en el artículo décimo de la presente Resolución.
2. Factores calificables: Para realizar la valoración se tendrán en cuenta factores cuya ponderación y puntaje será:

| FACTOR | PONDERACIÓN | PUNTAJE |
|--|-------------|-------------|
| Tipo de vinculación | 30% | 300 |
| Nivel jerárquico | 20% | 200 |
| Antigüedad en el IDU. | 20% | 200 |
| Nivel de estudio a cursar | 20% | 200 |
| Nº de veces en que el servidor solicita la financiación (se cuenta por programa) | 10% | 100 |
| Total | 100% | 1000 |

Factor Tipo de Vinculación

La asignación de puntaje se determinará de acuerdo con el tipo de vinculación del funcionario al momento de la solicitud, así:

| DESCRIPCION | PUNTAJE |
|--|---------|
| Carrera Administrativa y LNR de niveles Profesional, Técnico y Asistencial | 300 |
| Libre Nombramiento y Remoción (Nivel Directivo y Asesor) y provisionales | 50 |

Factor Nivel Jerárquico

La asignación de puntaje se determinará de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupe el funcionario al momento de la solicitud, así:

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

8



RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

| GRADO | DESCRIPCION | PUNTAJE |
|-------|---------------------------------|---------|
| 1 | Nivel Asistencial o Técnico | 200 |
| 2 | Nivel Profesional Universitario | 150 |
| 3 | Nivel Profesional Especializado | 100 |
| 4 | Nivel Directivo y Asesor | 20 |

Factor Antigüedad en el IDU

Este factor otorga puntuación a partir del tiempo de servicio continuo que el servidor postulante acredita en el IDU y para su validación se tiene como fecha de corte el día en que se inicia la inscripción a la financiación de Educación Formal.

| GRADO | DESCRIPCION | PUNTAJE |
|-------|--|---------|
| 1 | Permanencia mayor a 14 años | 200 |
| 2 | Permanencia mayor a 9 años hasta igual a 14 años | 150 |
| 3 | Permanencia mayor a 4 años hasta igual a 9 años | 90 |
| 4 | Permanencia mayor de 2 años hasta igual a 4 años | 30 |
| 5 | Permanencia inferior a 2 años | 10 |

Factor Nivel de Estudio

Mide el esfuerzo adicional requerido de acuerdo con la naturaleza del cargo frente al nivel de estudio desarrollado. Se otorga de acuerdo a un mayor nivel de profesionalización.

| GRADO | DESCRIPCION | PUNTAJE |
|-------|--|---------|
| 1 | El programa corresponde a la modalidad de maestría o a nivel superior | 200 |
| 2 | El programa corresponde a la modalidad de especialización | 100 |
| 3 | El programa corresponde a un pregrado en modalidad técnico, tecnológico o profesional. | 50 |

Factor N° de veces en que el servidor solicita la financiación: (se cuenta por programa financiado)

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

| GRADO | DESCRIPCION | PUNTAJE |
|-------|---|---------|
| 1 | Solicitud para el primer programa académico financiado | 100 |
| 2 | Solicitud para el segundo programa académico financiado | 70 |
| 3 | Solicitud para el tercer o más programas académicos financiados | 30 |

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

9

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

PARÁGRAFO 1º. La puntuación de cada solicitante se asignará de acuerdo con la valoración de cada uno de los factores calificables, con la obtención de una puntuación máxima de 1000 puntos.

La asignación de la financiación para la educación formal se hará a prorrata de la puntuación final obtenida, sin que en ningún caso pueda superar el máximo del valor pagado al momento de la solicitud.

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

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

CAPÍTULO 2. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

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

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. DESCRIPCIÓN. El Plan Institucional de Incentivos del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU para la vigencia 2023, comprende incentivos pecuniarios y no pecuniarios, así:

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

Estos incentivos se otorgarán a:

- 1.1. Mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional) y mejor empleado de carrera de la Entidad.
- 1.2. Mejores Equipos de Trabajo del IDU. Se otorgará a los equipos que ocupen segundo y tercer puesto de los Mejores Equipos de Trabajo del IDU.
2. Incentivo pecuniario. Es el reconocimiento económico que se asignará al equipo que ocupe el primer puesto de los Mejores Equipos de Trabajo del IDU.

PARÁGRAFO. Para la vigencia 2023, el IDU otorgará incentivos no pecuniarios consistentes en encargos, traslados, comisiones, reconocimientos públicos a la labor meritoria, y programas de turismo social, que, en todo caso, se regirán por las normas especiales que los reglamentan, modifican o sustituyan.

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

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

1. Ser servidor de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico y asistencial.
2. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad superior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
4. Acreditar nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral en firme, correspondiente al período de evaluación anual u ordinario inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

PARÁGRAFO 1º. Los criterios generales establecidos en este capítulo, definen quiénes pueden participar en cada uno de los Incentivos definidos para la vigencia 2023, sin que esto quiera decir que tenga derecho a los mismos.

PARÁGRAFO 2º. Se entenderá que los servidores cuentan con el tiempo de servicio continuo si no presentan licencias no remuneradas mayores a quince (15) días hábiles continuos o que tienen comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o período de prueba en otras entidades superior a quince (15) días hábiles continuos.

CAPÍTULO 2.1. MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. Para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa del IDU vigencia 2023 de los diferentes niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional), se adelantará el siguiente procedimiento:

1. La Subdirección Técnica de Recursos Humanos (STRH) determinará quiénes son los empleados de carrera administrativa, por nivel jerárquico, que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo décimo sexto del presente acto administrativo y elaborará un listado de éstos, de acuerdo a la dependencia de la Entidad a la que pertenezcan.
2. En caso de presentarse empate entre los empleados en los diferentes niveles, la STRH para dirimirlo, aplicará una herramienta de desempate. El procedimiento lo informará la STRH a cada uno de los empleados que estén empatados y aplicará el instrumento correspondiente.

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

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

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

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

11

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

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

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. INCENTIVO NO PECUNIARIO A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA. Los empleados de carrera que sean seleccionados como mejores en cada uno de los niveles jerárquicos, recibirán como incentivo no pecuniario, un bono para ser utilizado en turismo social, correspondiente al valor de **UN MILLÓN SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.600.000)** para cada uno.

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

CAPÍTULO 2. 2. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

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

Para la selección de los mejores equipos de trabajo, se tendrá como punto de partida el semillero de proyectos, el cual es un espacio diseñado para que los servidores que buscan desarrollar un proyecto sean guiados por un tutor (profesional de proyectos) a efectos de que fortalezcan y desarrollen competencias para la presentación de sus proyectos en la convocatoria de los mejores equipos de trabajo de la entidad y que, como miembros de este semillero, amplíen sus capacidades para que diagnostiquen y den solución a las necesidades de los diferentes procesos que maneja el IDU.

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

- Asesoría y acompañamiento en el Semillero de Proyectos.
- Divulgación de la convocatoria que incluye el cronograma del proceso.
- Inscripción de equipos y proyectos.
- Aceptación o rechazo de la inscripción.
- Evaluación del proyecto.
- Sustentación pública.
- Entrega del informe de resultados de la evaluación.
- Proclamación y premiación.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. Teniendo como base el Semillero de Proyectos, la STRH realizará a través de los medios de comunicación de la Entidad, la convocatoria para participar en el proceso de Mejores Equipos de Trabajo, indicando las condiciones generales de participación, el cronograma y las fechas establecidas para las diferentes etapas.

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

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

12

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

1. Estar inscritos en el Semillero de Proyectos.
2. Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un número mínimo de tres (3) servidores, que deberán ser empleados con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico o asistencial.
3. Los integrantes de los equipos pueden pertenecer a distintas dependencias de la Entidad.
4. Un servidor podrá formar parte únicamente de un Equipo de Trabajo.
5. La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a su vinculación laboral dentro de la Entidad y a la permanencia durante todo el período de desarrollo del proyecto.
6. Cumplir integralmente los requisitos señalados en el artículo décimo sexto de esta Resolución.

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

- a) **Alineación con un eje temático:** El proyecto debe estar alineado con uno o varios, de los siguientes ejes temáticos:
- Estrategias para la prevención del daño antijurídico y la disminución del contingente judicial.
 - Nuevas tecnologías para el mejoramiento de los procesos de la entidad.
 - Mejora a la ejecución de proyectos y/o procesos IDU.
 - Mejora en los procesos para la innovación, transparencia y sostenibilidad en los mismos.
 - Maduración y aplicación de nuevos modelos de gerencia de proyectos y/o trabajo en red.
 - Mejora en la articulación interinstitucional.
 - Mejoras en el relacionamiento con la ciudadanía y otros actores.
- b) **Mejora continua.** El proyecto debe permitir el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento del propósito central y la visión de la Entidad.
- c) **Sostenibilidad en el tiempo.** El proyecto debe garantizar que sus resultados o productos se seguirán desarrollando como mínimo por 2 años.
- d) El proyecto propuesto no debe estar incluido en los planes, programas y proyectos a cargo de la entidad ya que los mismos deberán ser atendidos por las áreas en el marco de sus funciones, lo cual deberá ser validado por el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo.

El proyecto se evaluará conforme al alcance descrito en la ficha técnica de inscripción.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN DEL PROYECTO. Para realizar la inscripción del proyecto, los equipos de trabajo deberán remitir comunicación oficial a la STRH, acompañada de la Ficha de Inscripción del proyecto (*Formato FO-TH-05*).

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

En el marco del Semillero de Proyectos, los equipos recibirán la asesoría y acompañamiento por parte del tutor para la elaboración de la ficha de inscripción.

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

Se rechazarán las inscripciones cuando:

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

PARÁGRAFO. Una vez el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU verifique cuales postulaciones se aceptan, la STRH informará de ello a los miembros del Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, el cual validará con el jefe(s) del área(s) involucradas, que el proyecto no se encuentra incluido en los planes, programas y proyectos a cargo de la entidad, con lo cual se viabilizará la continuidad o no del proyecto en la convocatoria de Mejores Equipos de Trabajo. Respecto a las postulaciones rechazadas, la STRH informará la decisión al líder del equipo correspondiente.

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

- a) No demostrar el porcentaje requerido en la presentación de avances del proyecto.
- b) Tener una calificación menor al 85% acumulado en el tercer avance.
- c) No presentar los resultados de los avances en los plazos establecidos en el cronograma definido en la convocatoria de inscripción.
- d) Por el retiro de uno o varios de sus miembros que no permita integrarlo con el mínimo de miembros requerido.
- e) No asistir a la sustentación pública.
- f) Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado con anterioridad.
- g) Cuando el proyecto presentado no cumpla con alguna de las condiciones establecidas en el artículo vigésimo cuarto del presente acto administrativo.
- h) Cuando exista evidencia de plagio del proyecto presentado o circunstancias contrarias a las políticas en materia de Integridad o Antisoborno por parte del equipo.
- i) Los proyectos que han sido premiados no podrán volver a participar
- j) Cuando el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de trabajo, no considere viable el entregable.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. PRESENTACIÓN DE AVANCES DEL PROYECTO Y SUSTENTACIÓN PÚBLICA. Los equipos de los proyectos admitidos deberán presentar al Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, tres avances del proyecto,



RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

elaborar un documento que describa el proyecto y los resultados del mismo y realizar la sustentación pública, así:

| ETAPA | AVANCE DEL PROYECTO |
|----------------------|---------------------|
| Primer Avance | 20% |
| Segunda Avance | 30% |
| Tercer Avance | 40% |
| Sustentación Pública | 10% |
| Total | 100% |

Con los equipos de los proyectos admitidos se realizará una reunión para la presentación inicial del proyecto ante el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU, la cual no será objeto de evaluación, su propósito es:

- Realizar una aproximación del proyecto con el Equipo Evaluador.
- Presentar la línea base del cronograma.
- Exponer el documento que contiene la formulación del proyecto.

En cada una de las etapas, los equipos con proyectos admitidos, deben presentar el documento que demuestre el desarrollo del avance del proyecto. Una vez recibido y revisado cada avance, el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU se reunirá para evaluar la etapa, de acuerdo con los criterios correspondientes.

Con el fin de facilitar a los participantes la construcción de los proyectos, se convocará a servidores que cuenten con la experiencia en gestión de proyectos, para asesorar la elaboración de éstos.

Para la sustentación pública deberá haber sido implementado el entregable del proyecto, la cual se realizará ante el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU y los empleados del IDU.

Para la sustentación pública del proyecto es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo, a menos que por causa justificada no lo puedan hacer. El orden de presentación de los proyectos será definido por el Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU y la evaluación de la misma se hará teniendo en cuenta los criterios correspondientes.

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

| PRIMERA EVALUACIÓN | |
|---|------------------|
| CRITERIOS A EVALUAR | VALOR PORCENTUAL |
| 1. Los objetivos están correctamente planteados, buscan resolver la problemática identificada y contribuyen al beneficio de la Entidad | 5% |
| 2. El cronograma propuesto contiene las actividades necesarias para lograr los objetivos del proyecto y son presentadas de manera lógica y secuencial | 5% |

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

15



RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

| | |
|---|-------------|
| 3. La metodología y las estrategias propuestas responden a los objetivos | 5% |
| 4. Cada uno de los integrantes del grupo tiene un papel definido en la ejecución del proyecto | 5% |
| TOTAL | 20% |
| SEGUNDA EVALUACIÓN | |
| 1. Las estrategias utilizadas respetaron la metodología propuesta | 5% |
| 2. La manera como fue utilizada la información obtenida contribuyó al logro de los objetivos | 5% |
| 3. Las soluciones propuestas contribuyeron a resolver la problemática identificada | 10% |
| 4. El cronograma se cumplió acertadamente | 5% |
| 5. Cada uno de los integrantes cumplió su papel dentro del equipo | 5% |
| TOTAL | 30% |
| TERCERA EVALUACIÓN - DOCUMENTO FINAL | |
| 1. El documento final tiene una estructura apropiada, da cuenta del logro de los objetivos propuestos y además informa adecuadamente de las estrategias utilizadas, la información analizada y las soluciones propuestas. El documento está bien presentado, correctamente redactado y no contiene errores de ortografía. | 5% |
| 1. El entregable se encuentra adoptado y se ajusta los objetivos planteados | 35% |
| TOTAL | 40% |
| SUSTENTACIÓN - EXPOSICIÓN Y PRESENTACIÓN EN POWERPOINT | |
| 1. En la exposición demostraron dominio del tema | 3% |
| 2. Comunicaron entusiasmo por el proyecto en la exposición e interesaron al público en el tema | 2% |
| 3. En la exposición utilizaron un lenguaje claro y preciso | 2% |
| 4. La información en la presentación aparece muy ordenada y es coherente | 1% |
| 5. En la presentación existe una gran relación entre texto e imágenes | 2% |
| TOTAL | 10% |
| TOTAL FINAL | 100% |

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. ENTREGA DEL INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN. El Equipo Evaluador de Mejores Equipos de Trabajo del IDU consolidará los resultados obtenidos por los equipos en la evaluación; socializará dicho informe ante el Equipo Evaluador del Sistema de Estímulos del IDU y posteriormente informará el resultado consolidado a todos los equipos.

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

Este documento está suscrito con firma mecánica autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

16

RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

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

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

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

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

1. Cuando no se acepte ninguno de los proyectos presentados.
2. Cuando no se presenten a la inscripción, al menos, dos equipos, no obstante, podrá continuar si al menos a un (1) equipo se le acepta el proyecto.
3. Cuando ninguno de los proyectos obtenga un valor porcentual igual o superior a 85%.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. El presupuesto asignado para los incentivos pecuniarios y no pecuniarios de los mejores equipos de trabajo del IDU vigencia 2023, será la suma de Veinte Millones de Pesos M/CTE. (\$20.000.000), que serán distribuidos así:

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

PARÁGRAFO 1º. Los proyectos ganadores recibirán el incentivo al momento de realizar la implementación, la cual deberá ser de forma inmediata al reconocimiento.

PARÁGRAFO 2º. Los incentivos de que trata la presente Resolución no constituyen factor salarial ni prestacional y su reconocimiento se hará de la siguiente manera:

- Incentivo no pecuniario consistente en Turismo Social.
 - Incentivos pecuniarios, están presupuestados para ser pagados con gastos de funcionamiento en el rubro O21202020090696590 – Otros servicios deportivos y recreativos.

PARÁGRAFO 3º. En el evento en que el proceso para la selección de mejores equipos de trabajo se declare desierto o que no se utilice la totalidad de incentivos señalados en el presente artículo, esos recursos podrán destinarse para las actividades incluidas en el Programa del Sistema de Estímulos Institucional para la vigencia 2023.



RESOLUCIÓN NÚMERO 821 DE 2023

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI- DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2023”

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en la Resolución No. 508 de 2022.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los treinta y un día(s) del mes de Enero de 2023.



Diego Sanchez Fonseca
Director General

Firma mecánica generada en 31-01-2023 02:54 PM

AprobÃ³: Juan Sebastian Jimenez Leal-Subdirecci3n T3cnica de Recursos Humanos
AprobÃ³: Mercy Yasmin Parra Rodriguez-Subdirecci3n General de gesti3n Corporativa
AprobÃ³: Mercy Yasmin Parra Rodriguez-Direcci3n T3cnica Administrativa y Financiera
Revis3: Lorena Suarez Fierro - Contratista SGGC
Revis3: Gloria In3s Tovar Guio – Contratista DTAF
Revis3: Jorge Enrique Sep3lveda Afanador - Profesional STRH
Elabor3: Fulvia Helena V3squez Castro – Profesional STRH
Elabor3: Xiomara Gamboa Mantilla – Contratista STRH

CONTENIDO

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2 | OBJETIVOS | 3 |
| 2.1 | <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</i> | 3 |
| 3 | ALCANCE | 3 |
| 4 | MARCO NORMATIVO | 4 |
| 5 | MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL | 4 |
| 5.1 | <i>LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA COMPLEJO</i> | 4 |
| 5.1.1 | APORTE DE EDGAR MORIN | 4 |
| 5.1.2 | APORTE DE PETER SENGE | 5 |
| 5.2 | <i>LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF</i> | 6 |
| 5.3 | <i>SALARIO EMOCIONAL</i> | 6 |
| 5.4 | <i>MODELO EFR</i> | 7 |
| 6 | LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA | 10 |
| 6.1 | <i>PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020-2022</i> | 10 |
| 6.2 | <i>POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019 -2030</i> | 11 |
| 6.2.1 | PROGRAMA AMBIENTES LABORALES DIVERSOS, AMOROSOS Y SEGUROS | 13 |
| 6.3 | <i>PLAN DISTRITAL DE DESARROLLO</i> | 13 |
| 6.4 | <i>MIPG Y EL PEI</i> | 14 |
| 6.4.1 | RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | 15 |
| 7 | EL BIENESTAR EN EL IDU EN EL MARCO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EMERGENTES .. | 15 |
| 7.1 | <i>ALGUNAS HERRAMIENTAS IDU PARA AFRONTAR LA PANDEMIA CON BIENESTAR</i> | 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 | 18 |
| 8.1.1 | PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS | 18 |
| 8.1.2 | PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL | 19 |
| 8.1.3 | PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 19 |
| 9 | CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN | 20 |
| 9.1 | <i>CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL</i> | 20 |
| 9.2 | <i>CARACTERIZACIÓN DE LA GENTE IDU</i> | 23 |
| 10 | PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2023 | 25 |
| 10.1 | <i>PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL</i> | 25 |
| 10.2 | <i>PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</i> | 26 |
| 10.2.1 | SALARIO EMOCIONAL | 29 |
| 11 | PRESUPUESTO | 30 |
| 12 | SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN | 30 |
| 13 | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 31 |
| 14 | ANEXOS | 31 |
| 14.1 | <i>ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2023</i> | 31 |
| 14.2 | <i>RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN</i> | 37 |
| 14.3 | <i>OTROS INSUMOS</i> | 50 |
| 15 | CONTROL DE VERSIONES | 56 |

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 2023.

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 2023, 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) 2023, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2022, los resultados de la encuesta de percepción efr (empresa familiarmente responsable), los resultados de la Medición de Clima Organizacional aplicada en 2022 por el DASCOD, los acuerdos laborales pactados con las Organizaciones Sindicales en 2022; 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 2023, presupuesto, seguimiento y retroalimentación y anexos (encuesta de necesidades del Programa del Sistema de Estímulos Institucional 2023 y resultados de encuestas de satisfacción de las actividades durante el 2022).

Finalmente, es importante precisar que el Plan del Sistema de Estímulos fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del día 27 de enero de 2023.

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 actividades enmarcadas en las categorías de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral, en armonía con la plataforma estratégica institucional y la consolidación del equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

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”.
- Fomentar un clima organizacional armónico, promoviendo acciones que propicien un ambiente laboral diverso, amoroso e incluyente.
- Promover acciones que redunden en bienestar para la Gente IDU, en armonía con el modelo de Teletrabajo, de modo que se favorezca la productividad.

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 1952 de 28 de enero de 2019, *“Por el cual se expide el Código General Disciplinario”*.
- 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.
- Ley 1960 de 2019 *“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- Programa Nacional de Bienestar *“Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”*. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Directiva 001 de 2021 Programa de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.
- Norma Técnica efr 1000-1. *“Modelo de Gestión de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral – Grandes y Medianas Entidades (Especificaciones y directrices generales asociadas al diseño, implantación y certificación del modelo efr)”*. Fundación Másfamilia.

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”.

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”.

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.

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:

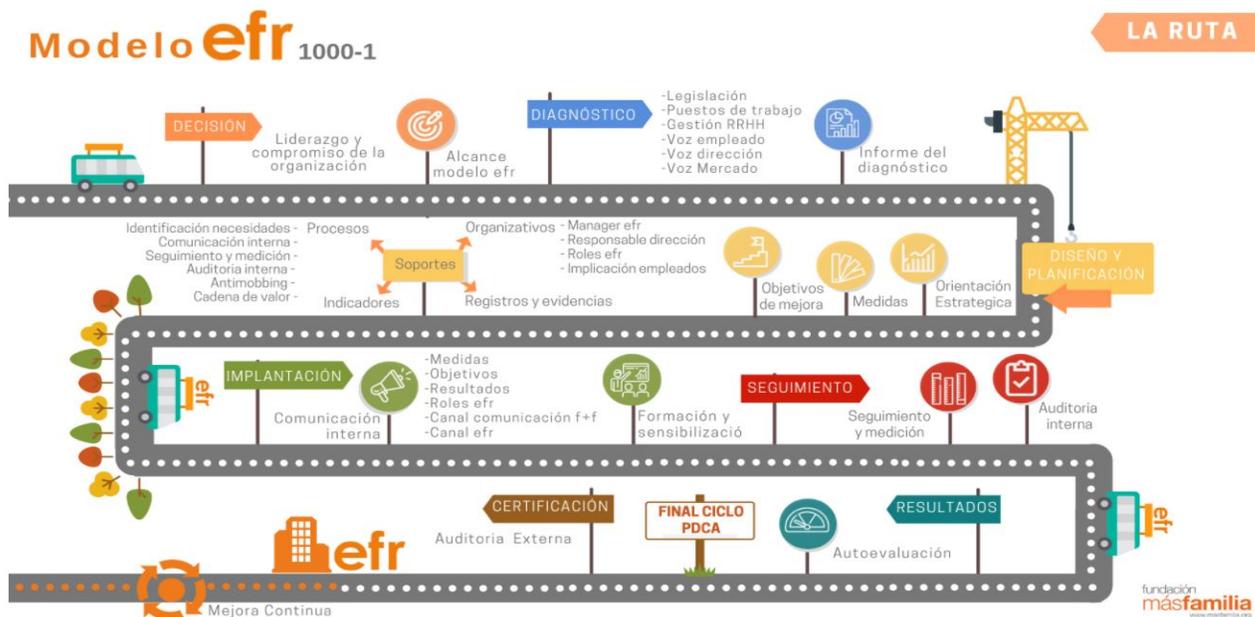
- **Mejora de la reputación:** relacionado con la reputación corporativa. Fortalece y transmite la imagen de compromiso con sus empleados y la sociedad, así como de buen empleador, asociado todo ello a los conceptos de flexibilidad e innovación.
- **Atracción y retención de talento:** reforzando el compromiso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

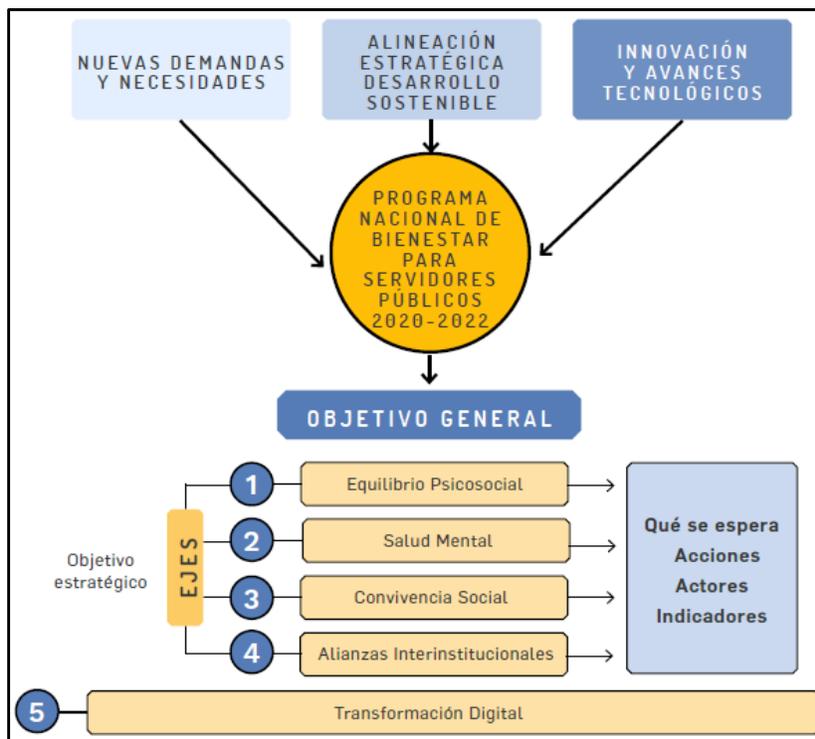
Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

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 -2023. 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 2019-2023: “*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.

Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral



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.

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.

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.

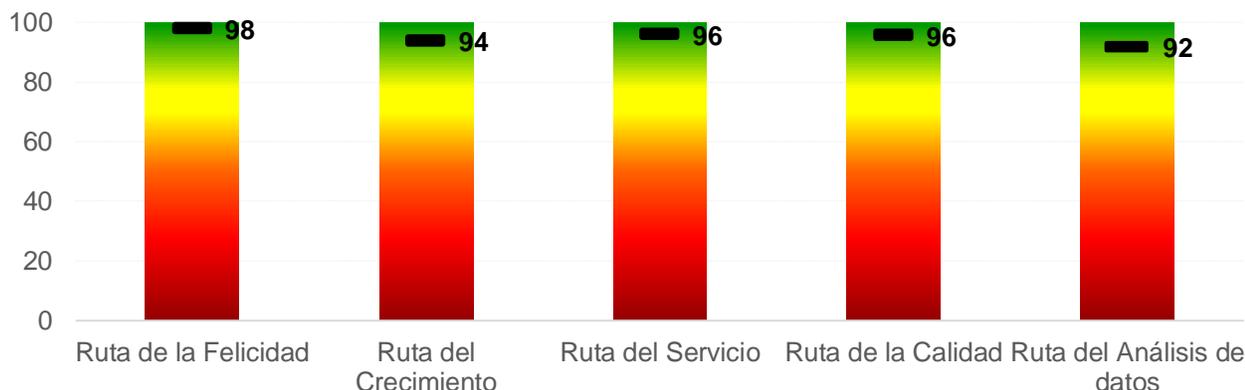
Por otra parte, la política de Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH- incluye las **Rutas de Creación de Valor**, como una herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento 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 reinducción, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- **Ruta de la Calidad:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- **Ruta del Análisis de Datos:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIDEAP.

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



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

Desde hace varios años la administración pública venía orientado algunas de sus acciones y políticas a la adopción de nuevas modalidades de trabajo que generaran mayor flexibilidad organizacional como

el teletrabajo extraordinario, la cual había sido implementada con mayor éxito y acogida en algunas entidades que en otras.

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

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

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

Como respuesta a ello, el Instituto dentro de sus estrategias, ha virtualizado la gran mayoría de sus actividades de bienestar y para la vigencia 2023 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.

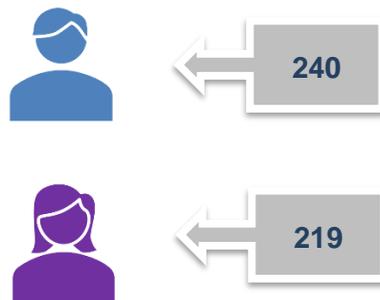
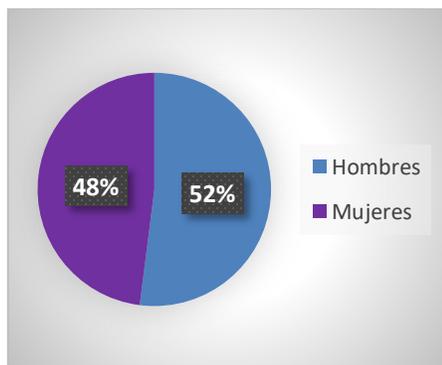
9 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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 el mes de diciembre de 2022.

9.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

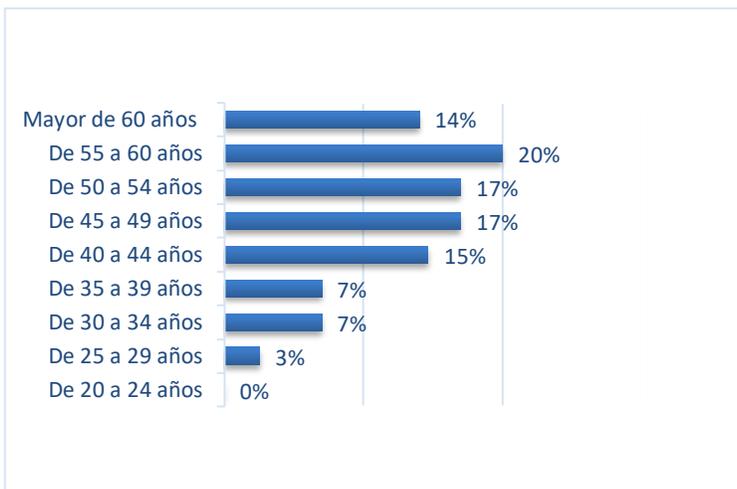
A continuación, se presenta la información correspondiente a la totalidad de la Gente IDU 459 servidores y servidoras, con corte a 21 de diciembre de 2022, respecto a las siguientes variables: género, edad, tipo de vinculación, nivel ocupacional y nivel de escolaridad.

Género



De acuerdo con la información presentada se evidencia que si bien la mayor proporción está representada por hombres con el 52%, no existe gran diferencia con el porcentaje de mujeres que representa el 48%, estas cifras reflejan que hay existe equilibrio y equidad de genero en la planta del Instituto.

Edad

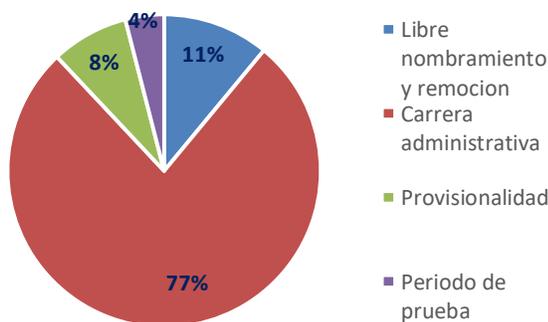


| Rango de edad | No servidores |
|-----------------|---------------|
| De 20 a 24 | 2 |
| De 25 a 29 años | 13 |
| De 30 a 34 años | 33 |
| De 35 a 39 años | 32 |
| De 40 a 44 años | 69 |
| De 45 a 49 años | 80 |
| De 50 a 54 años | 76 |

| Tipo de vinculación | No servidores |
|-------------------------------|---------------|
| Libre nombramiento y remoción | 50 |
| Carrera administrativa | 352 |
| Provisionalidad | 38 |
| Periodo de prueba | 19 |
| Total | 459 |

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

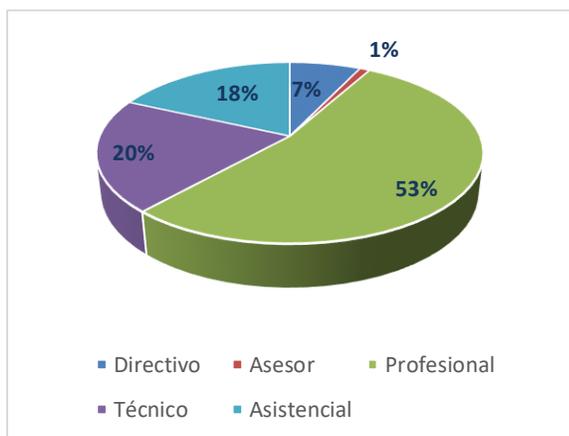
Tipo de Vinculación



Como puede observarse la mayoría de la Gente IDU (el 77%) 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 11% y el menor porcentaje 4% corresponde a los servidores y servidoras posesionados en periodo de prueba.

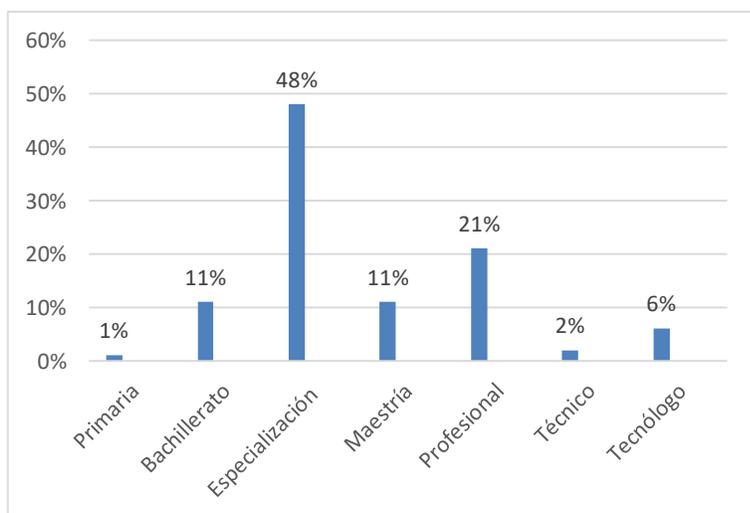
Nivel Ocupacional



| Nivel ocupacional | No servidores |
|-------------------|---------------|
| Directivo | 34 |
| Asesor | 6 |
| Profesional | 245 |
| Técnico | 92 |
| Asistencial | 82 |
| Total | 459 |

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 53%, seguido por un 20% del nivel técnico, un 18 % del nivel asistencial, finalizando con 7% del nivel directivo y un 1% del nivel asesor.

Nivel de Escolaridad



| Nivel de Escolaridad | Total |
|----------------------|------------|
| Primaria | 2 |
| Bachillerato | 49 |
| Especialización | 219 |
| Maestría | 51 |
| Profesional | 98 |
| Técnico | 11 |
| Tecnólogo | 29 |
| Total | 459 |

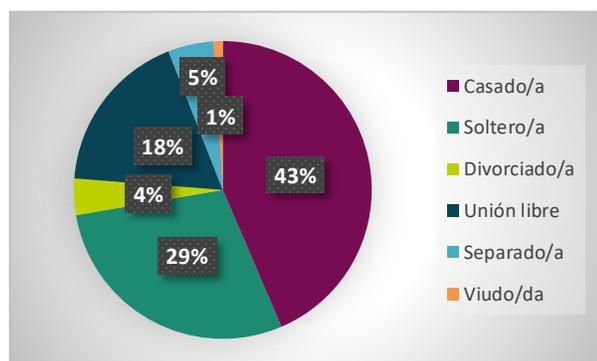
Estos datos evidencian que el mayor grado de escolaridad en el IDU es Maestría y corresponde a un 11% de los servidores, la mayor proporción esto es el 48% cuenta con especialización, 21% son profesionales, 2% técnicos, 6% tecnólogos, y un 9%, es decir 49 servidores son bachilleres.

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 GENTE IDU

En el mes de septiembre, la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, aplicó la encuesta de caracterización de la Gente IDU en la cual participaron 386 servidores y servidoras de planta.

Estado Civil

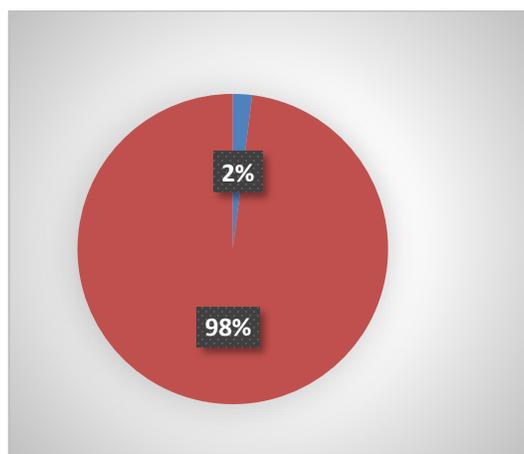


| Respuesta | No |
|--------------|------------|
| Casado/a | 168 |
| Soltero/a | 112 |
| Divorciado/a | 15 |
| Unión libre | 68 |
| Separado/a | 20 |
| Viudo/a | 3 |
| Total | 386 |

La encuesta aplicada evidencia que el 43% de servidores se encuentran casados(as), 18% en unión libre, por su parte el 29% están solteros(as), un 5% separados, 4% divorciado, y un 1% son viudos(as).

Condición de discapacidad

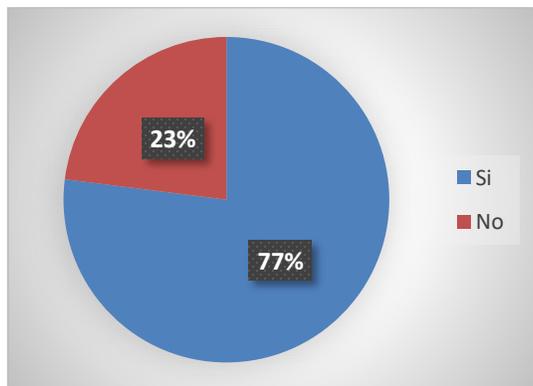
Se indagó entre los servidores y servidoras si presentan algún tipo de discapacidad.



| Respuesta | No |
|--------------|------------|
| Si | 7 |
| No | 379 |
| Total | 386 |

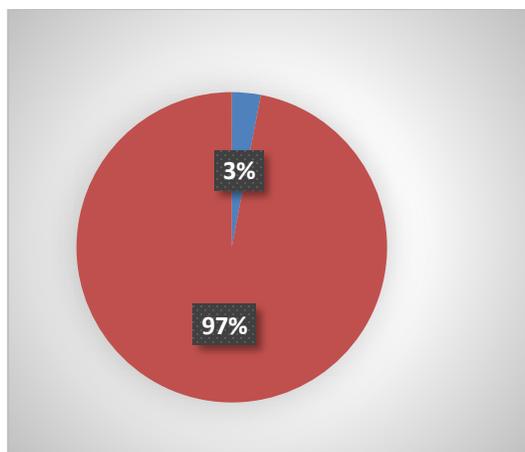
Número de Hijos

De los 386 participantes en la encuesta, el 77% tiene hijos, mientras que el 23% no tiene.



El mayor porcentaje de servidores, esto es el 47% tiene dos hijos, seguido de quienes tienen un hijo que representan el 37% y en menor proporción 12% tienen 3 hijos y un 4% con 4 hijos.

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

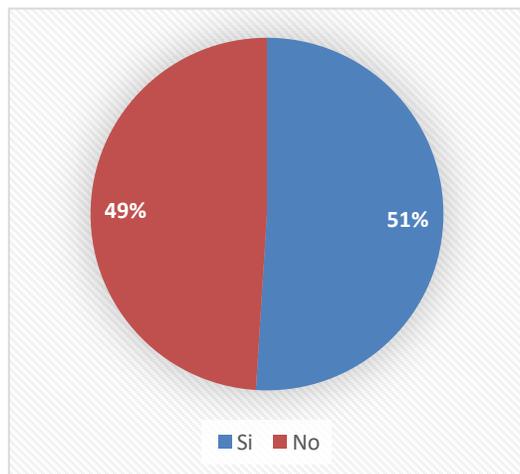


| Respuesta | No |
|-----------|-----|
| Si | 10 |
| No | 287 |
| Total | 297 |

Se logra establecer el 97% de los hijos (as) no posee ninguna discapacidad, por su parte el 3%.

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 | 196 |
| No | 190 |
| Total | 386 |

Se evidencia que la mayor parte de la población encuestada, esto es el 51% tiene mascota, mientras que el 49% no tiene.

10 PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2023

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 2023 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. | <ul style="list-style-type: none"> Juegos Deportivos Distritales. Promoción del Uso de Bicicleta. Caminatas. Media maratón de Bogotá. Clases de acondicionamiento físico. Práctica libre de natación | <ul style="list-style-type: none"> Grupo 1. Calidad en el empleo Grupo 4. Desarrollo personal y Profesional |

| EJE TEMÁTICO | OBJETIVO | ACTIVIDADES | MEDIDA efr |
|--|---|---|---|
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Día de la Familia. • Día de los niños. • Vacaciones recreativas. • Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 13 años. • Actividades de desarrollo personal • Feria de mascotas y directorio de servicios • Feria de emprendimiento • Novenas navideñas | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Semana Cultural y actividades de promoción del arte y la cultura. | <ul style="list-style-type: none"> • Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Actividades en articulación con la Administradora de Riesgos Laborales, y la caja de compensación (Compensar) en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Cursos y/o talleres de educación informal. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Feria de vivienda | <ul style="list-style-type: none"> • Grupo 1 Calidad en el empleo |
| Financiación de la educación formal | Contribuir con el desarrollo personal y profesional de la Gente IDU. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> Intervención en Clima de acuerdo a los resultados de la encuesta realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil. Aplicación Termómetro de Clima Organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Grupo 2. Flexibilidad Temporal y espacial Grupo 6. Liderazgo y Estilo de Dirección |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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. | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> Escuela de líderes: Mantenimiento de la Escuela de líderes, como un mecanismo para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Apoyo en las actividades de la Semana del Derecho de Asociación Sindical. Apoyo en las actividades de la Semana Ambiental Feria educativa <p>Articulación de trabajo en red</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. Fortalecimiento de las medidas efr <p>Cultura de reconocimiento</p> <p>Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional tales como:</p> | <ul style="list-style-type: none"> Grupo 4. Desarrollo personal y profesional Grupo 5. Igualdad de oportunidades Grupo 6. Liderazgo y estilo de Dirección |

| EJE TEMÁTICO | OBJETIVO | PRODUCTO | MEDIDA efr |
|--------------------------|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Balance de Gestión • Día del Servidor Público • Reconocimiento por permanencia de los años de servicio en el IDU • Día de la Unión - Semana de Derechos Humanos e Igualdad de Género. • Implementación de estrategia del Código de Integridad y plan de acción de Gestión de Integridad • Fortalecimiento de la estrategia de reconocimientos en las diferentes dependencias. <p>Cultura de orientación a resultado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Café con el Director • En Vivo con el Director • Reuniones estratégicas de líderes. <p>Cultura de transformación digital</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades orientadas a generar sensibilización y apropiación de la cultura digital. | |
| 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 | <p>MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO (inicia en el semillero de proyectos)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación Instrumento para el desempate y selección de los mejores funcionarios por nivel jerárquico | <ul style="list-style-type: none"> • 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 2023:

| Actividad/espacio | Descripción | Medida efr |
|---|---|--------------------------------------|
| <p>Día del cumpleaños</p> | <p>Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU y acceder a éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.</p> | <p>Grupo 1. Calidad en el empleo</p> |
| <p>Movilidad sostenible (biciusuario)</p> | <p>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.</p> | <p>Grupo 1. Calidad en el empleo</p> |
| <p>Reconocimiento el preciado tiempo con los bebés</p> | <p>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.</p> | <p>Grupo 3. Apoyo a la familia</p> |
| <p>Tarde de juegos</p> | <p>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.</p> | <p>Grupo 3. Apoyo a la familia</p> |
| <p>Acompañamiento escolar</p> | <p>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.</p> <p>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</p> | <p>Grupo 3. Apoyo a la familia</p> |

| Actividad/espacio | Descripción | Medida efr |
|---------------------------------|---|------------|
| | 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. | |
| 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 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 2023. | |
| 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 2023 corresponden a mil trescientos treinta y ocho millones doscientos mil pesos (\$1.338.200.000).

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 2023, 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
- 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
- Senge, P. La Quinta Disciplina. 1994. Ed. Granica.

14 ANEXOS

14.1 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2023

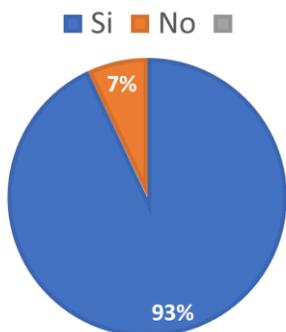
En el marco de la encuesta de detección de necesidades, se indagó por el grado de interés de los servidores de participar en cada una de las categorías que conforman el eje de Bienestar social

La Subdirección Técnica de Recursos Humanos, aplicó en el mes de diciembre de 2022, la encuesta para evaluar el PEI 2022 y determinar las necesidades para el plan de la vigencia 2023, en la cual participaron 379 servidores de planta del IDU.

EVALUACIÓN PEI 2022

Para la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, es importante conocer la percepción de la Gente IDU en relación con las actividades desarrolladas, si bien en cada actividad se aplica una encuesta de satisfacción de las cuales se presentará los resultados en el punto 14.2 del presente documento, de igual manera es de vital importancia conocer la percepción general.

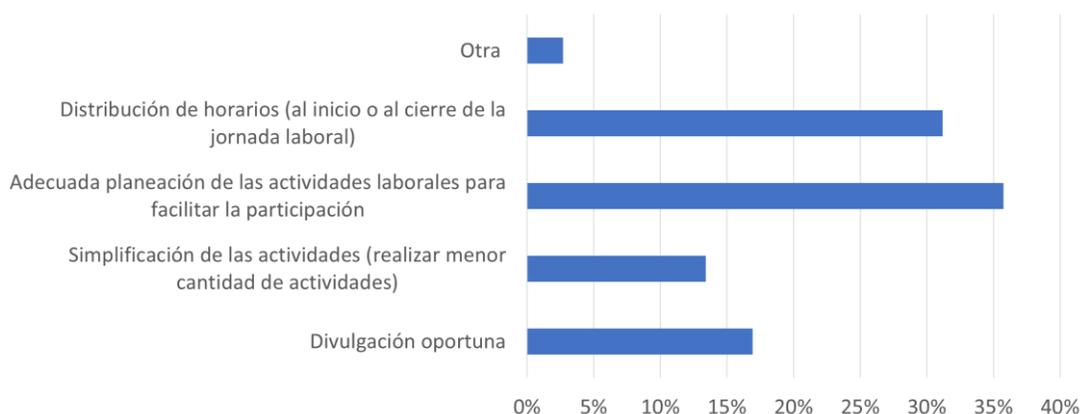
Participación



A la pregunta: ¿Durante la vigencia 2022, participó en alguna de las actividades en alguna de las actividades enmarcadas en el Plan del Sistema de Estímulos?:

En relación con la participación en las actividades del PEI 2023, de los 379 servidores y servidoras que participaron en la encuesta, el 93% indicó que si, mientras que sólo el 7% indicó no haber participado.

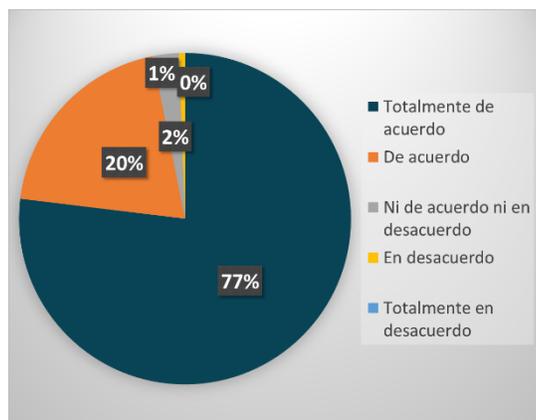
Qué aspectos considera que se deben fortalecer para propiciar una mayor participación en las actividades.



El 36% de los encuestados considera que un aspecto importante para propiciar mayor participación es una adecuada planeación de las actividades laborales, seguida del 31% que considera la

distribución de horarios (al inicio o al cierre de la jornada laboral), por su parte un 17% indica que la divulgación oportuna.

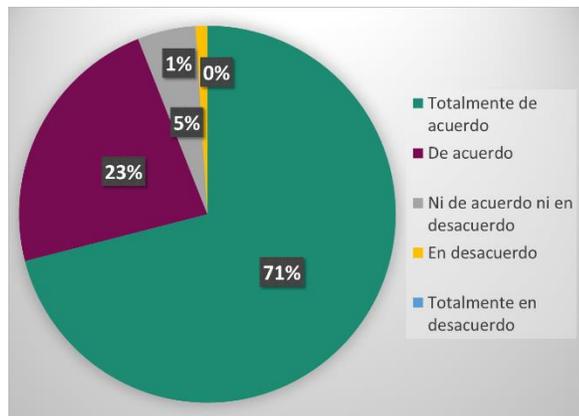
Divulgación



Considero que la divulgación de las actividades se realizó de manera amplia y oportuna:

El 77% indicó estar totalmente de acuerdo, sumado al 20% que indicó estar de acuerdo, es decir en total el 97% aprueba dicha afirmación, mientras que el 2% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 1% indicó estar totalmente en desacuerdo.

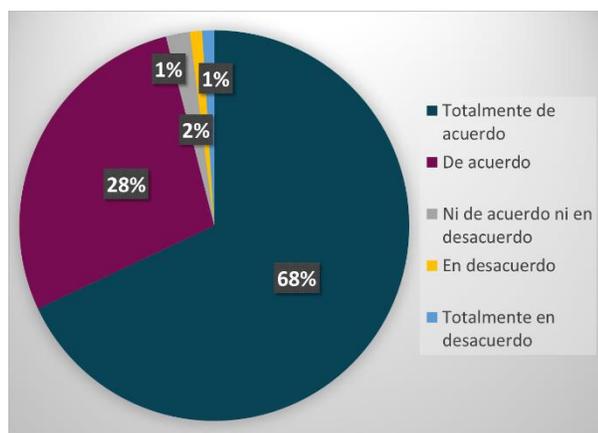
Diversidad e innovación



Las actividades enmarcadas en el Plan del Sistema de Estímulos PEI, fueron diversas, variadas e innovadoras.

En total el 74% manifestó estar de acuerdo con esta afirmación, por su parte el 5% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 1% indicó estar en desacuerdo.

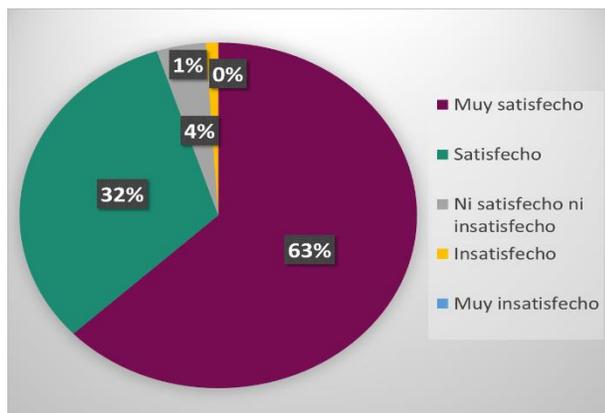
Contribución



Considera que las actividades enmarcadas en el Plan del Sistema de Estímulos han aportado a su bienestar y felicidad laboral.

Frente a esta afirmación el 68% se declara totalmente de acuerdo, el 28% de acuerdo, evidenciando en total un 96% de acuerdo, el 2% manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 2% está en desacuerdo.

Satisfacción



Indique su nivel de satisfacción en torno a las actividades enmarcadas en el Plan del Sistema de Estímulos 2022.

EL 63% indica estar muy satisfecho, sumado al 32% que se declara satisfecho para un total de 95%, un 4% indica no estar ni satisfecho ni insatisfecho, mientras que el 1% indica estar insatisfecho.

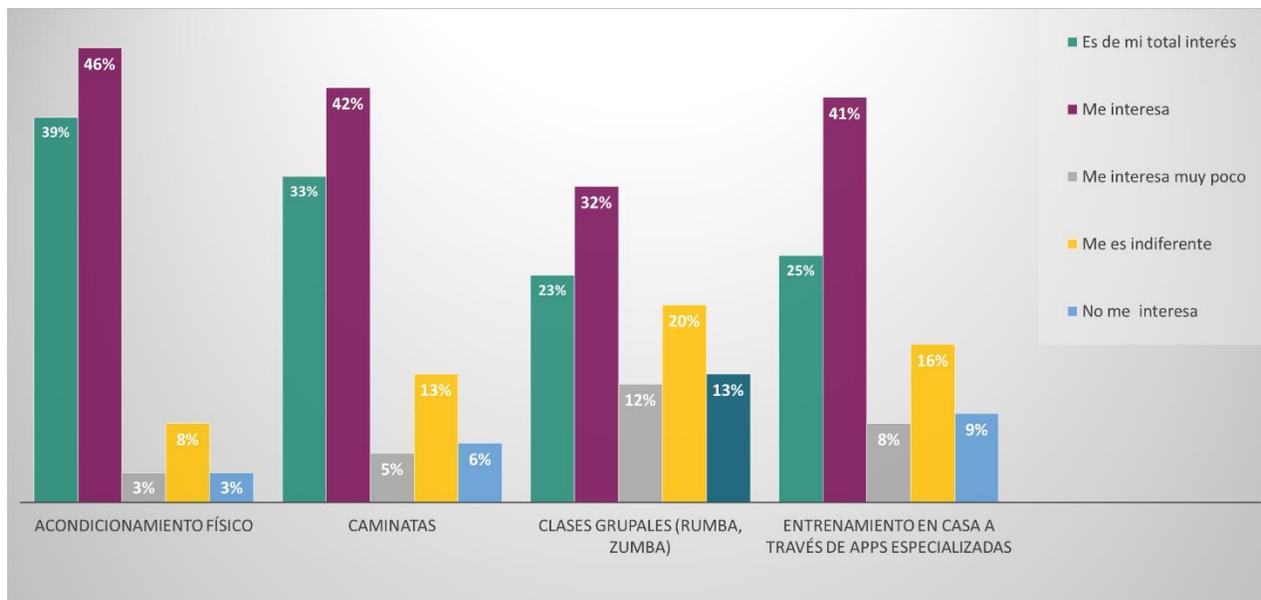
CONCLUSIONES:

Analizando los resultados obtenidos en la encuesta, es preciso concluir lo siguiente:

- Las actividades del Plan del Sistema de Estímulos desarrollados durante el 2022 fueron innovadoras y motivaron el interés de la Gente IDU para participar.
- Existe una alta percepción en cuanto a la divulgación oportuna de las actividades
- Existe un alto nivel de participación en las actividades, no obstante es importante fortalecer este aspecto dado que en algunos casos la carga laboral no permite participar.
- La Gente IDU reconoce que las actividades desarrolladas en el marco del Plan del Sistema de Estímulos, contribuyen a su bienestar y a la felicidad laboral, aspecto de gran importancia puesto que éste se convierte en un factor clave para propiciar un ambiente laboral armónico.
- Los comentarios y sugerencias que ha manifestado la Gente IDU en las encuestas de satisfacción han sido analizados y se tendrán en cuenta para la ejecución de las actividades a desarrollar durante la vigencia 2023.

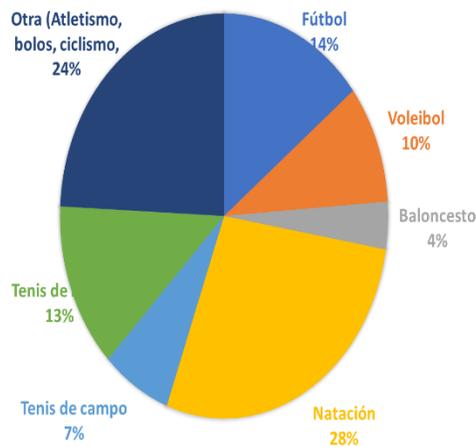
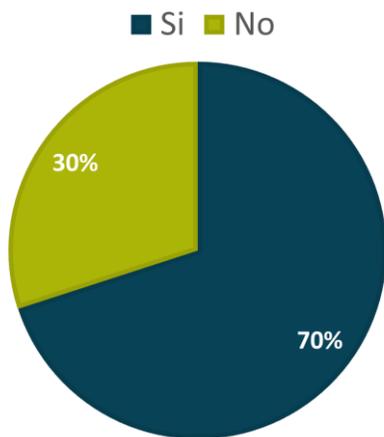
NECESIDADES

- Indique su grado de interés en cada una de las siguientes actividades



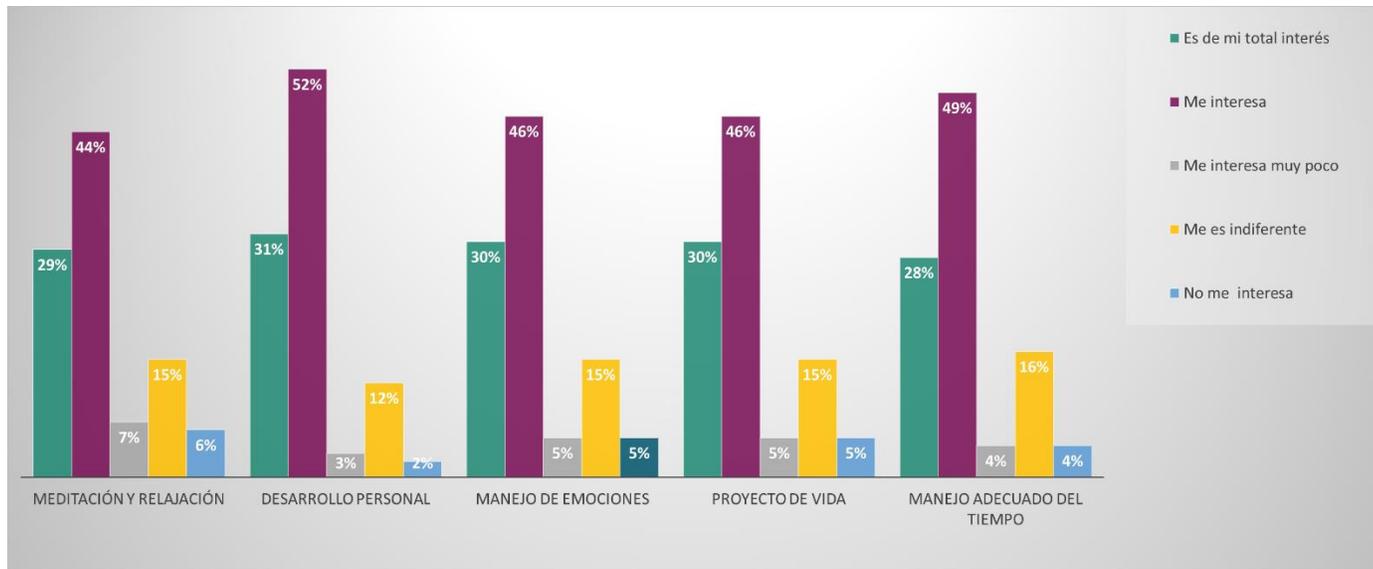
El resultado evidencia que la actividad que concentra el mayor grado de interés es acondicionamiento físico que en total cuenta con el 85% de interés, seguida por caminatas que cuenta en total con un 75% de interés.

- Le interesaría practicar algún deporte específico



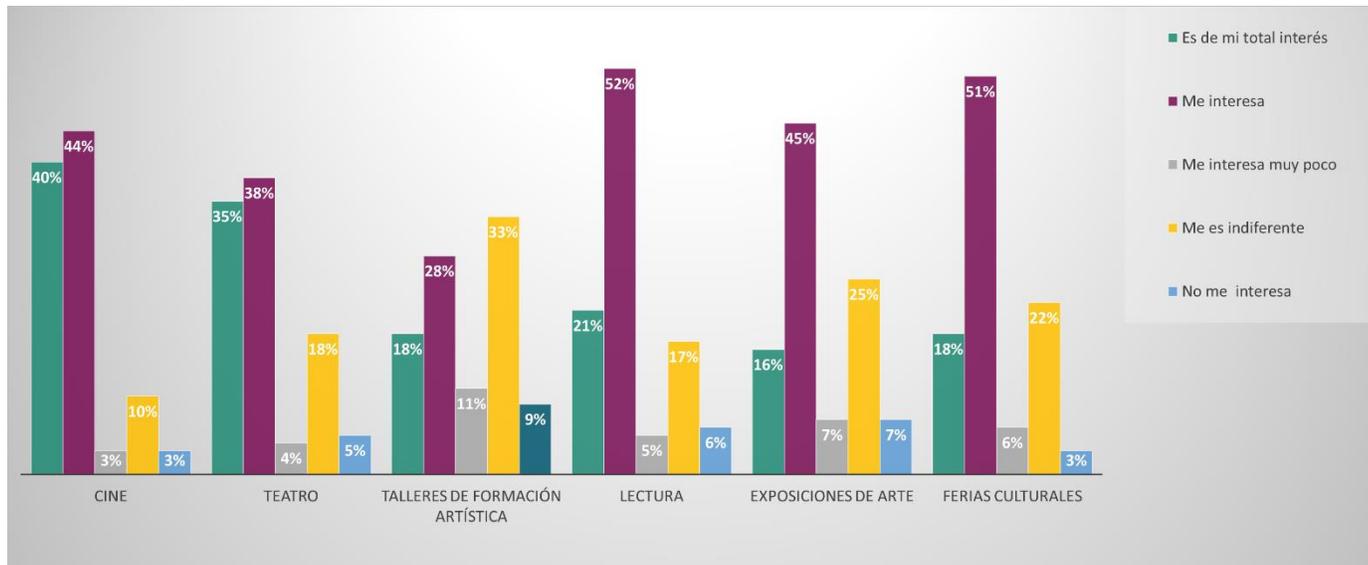
El 70% indicó estar interesado en practicar un deporte específico, entre los cuales los de mayor grado de interés fueron: natación 28%, seguido de fútbol 14% y tenis de campo 13%.

- Indique su grado de interés en cada una de las siguientes actividades de bienestar emocional



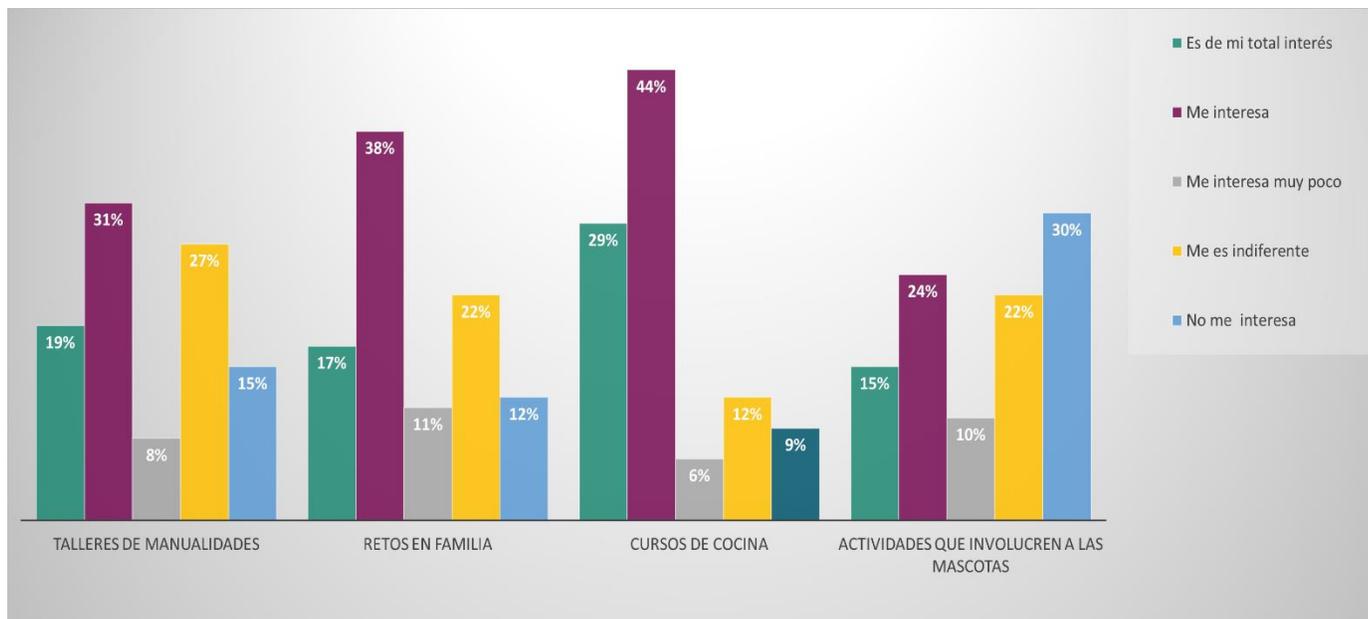
Las actividades de desarrollo personal evidenciaron un 83% de interés en total, seguidas por las actividades de manejo de emociones con 76%.

- Indique su grado de interés en cada una de las siguientes actividades artísticas y culturales



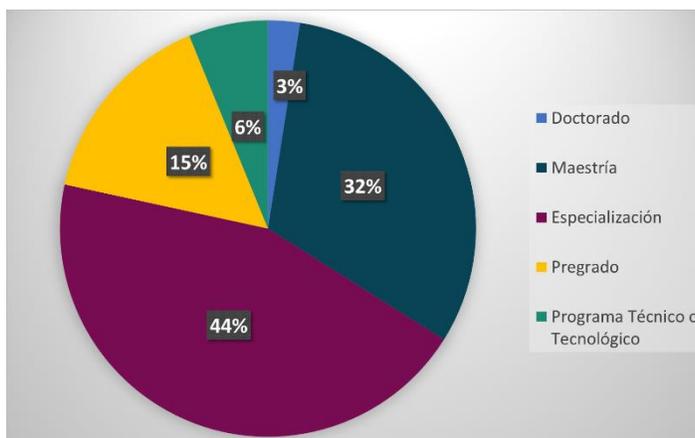
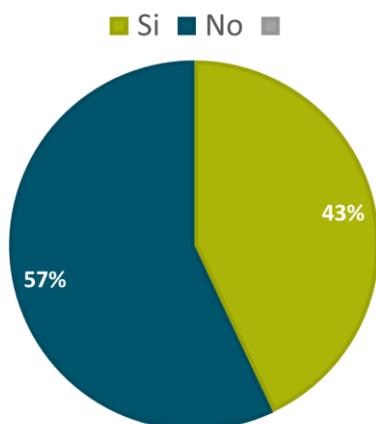
En este aspecto las actividades con mayor grado de interés son cine con el 88% y teatro con el 78%.

- Indique su grado de interés en cada una de las siguientes actividades para realizar en su tiempo libre:



En este aspecto las actividades con mayor nivel de interés son: cursos de cocina con 73%.

- Planea realizar algún programa de educación formal durante el año 2023.



En relación con esta pregunta, el 43% indicó que si, siendo los programas de especialización los de mayor preferencia con el 44%, seguidos de maestría con el 32%, los programas de pregrado 15%, en menor proporción los programas técnicos o tecnológicos con 6%, y doctorado con el 3%.

14.2 RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

La ejecución del Programa del Sistema de Estímulos en la vigencia 2022, implicó el desarrollo de múltiples y diversas actividades enmarcadas en los programas de bienestar social y bienestar de calidad de vida laboral.

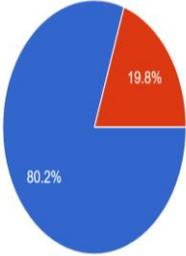
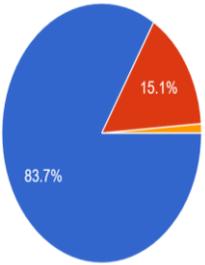
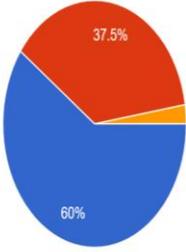
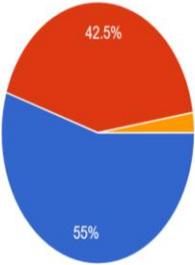
Una vez ejecutadas dichas actividades, se realizó la respectiva evaluación, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción.

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 2023.

Así las cosas, a continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a lo largo del año 2022 respecto de algunas de las actividades más significativas en el desarrollo del Sistema de Estímulos.

Semana de la Mujer y Día de la Unión.

| | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Fecha de realización | 7 al 10 de marzo de 2022 |
| Modalidad | Híbrido (virtual y presencial) |
| No participantes encuesta | 126 |

| PREGUNTA | ANÁLISIS | |
|--|---|--|
| <p>La logística de la actividad, en cuanto a salón, alimentos y ayudas audiovisuales, fue adecuada y facilitó el desarrollo de la actividad</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <p>En este aspecto, es importante destacar que en su mayoría, el 80% está totalmente de acuerdo y el 19,8% de acuerdo, para total del 99%.</p> |
| <p>La invitación para participar en el Día de la Unión - Conmemoración del Día de la Mujer fue enviada oportunamente y me permitió organizar mis actividades para poder asistir.</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <p>En este aspecto, evidenció un alto nivel de satisfacción puesto que el 83% declaró estar totalmente de acuerdo y el 15,1% de acuerdo, mientras que sólo el 1,2% se declaró en desacuerdo.</p> |
| <p>La invitación para participar en el día de la unión - conmemoración del día de la mujer fue enviada oportunamente y me permitió organizar mis actividades para poder conectarme</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <p>Por su parte quienes participaron en la actividad de manera virtual, también manifestaron un alto grado de acuerdo frente al envío oportuno de la invitación, el 60% manifestó estar totalmente de acuerdo, sumado al 37,5% que indicó estar de acuerdo, mientras que sólo el 2,5% indicó estar en desacuerdo.</p> |
| <p>La plataforma de transmisión funcionó de manera óptima y permitió disfrutar el evento desde la virtualidad.</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <p>En cuanto al uso de los recursos tecnológicos para la transmisión virtual al evento, se registro un amplio nivel de satisfacción.</p> |

| PREGUNTA | ANÁLISIS | |
|--|----------|---|
| <p>El manejo del tiempo del evento fue adecuado y permitió mantener el interés en cada una de las actividades desarrolladas.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <p>En este aspecto, un amplio porcentaje manifestó estar totalmente de acuerdo, el 66,7% sumado a quienes están de acuerdo el 33,3%.</p> |
| <p>En relación con el Conversatorio "Mujeres Cimiento del Desarrollo Urbano en Bogotá", me siento:</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) <p>De manera específica frente al Conversatorio desarrollado, se evidencia un alto nivel de satisfacción con un porcentaje de 61,9% muy satisfechos, sumado al 38,1% de quienes se encuentran satisfechos.</p> |
| <p>En relación con el show musical "Somos décadas" me siento:</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) <p>En relación con el show musical, los encuestados manifestaron en su mayoría un alto nivel de satisfacción.</p> |
| <p>En términos generales frente al Día de la Unión - Conmemoración del Día de la Mujer, me siento:</p> | | <ul style="list-style-type: none"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) <p>En relación con el show musical, los encuestados manifestaron en su mayoría un alto nivel de satisfacción</p> |

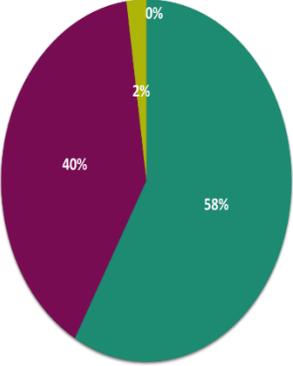
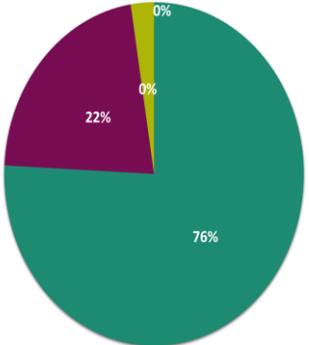
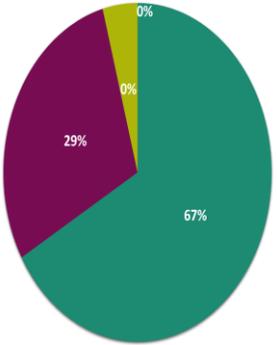
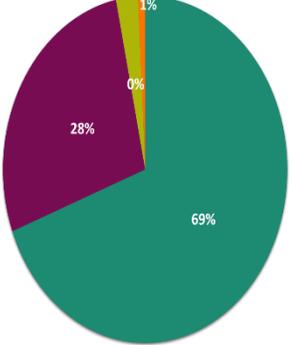
Semana cultural

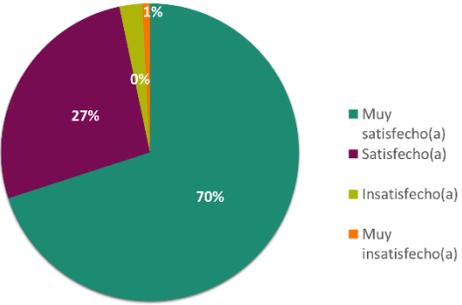
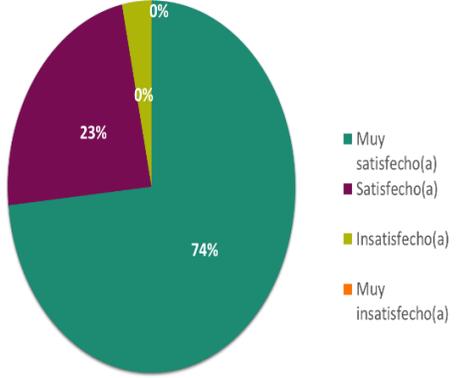
| | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Fecha de realización | 28 de septiembre al 6 de octubre |
| Modalidad | Híbrido (virtual y presencial) |
| No participantes encuesta | 210 |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|--|---|
| <p>La socialización y divulgación de la agenda de la semana cultura fue adecuada</p> | <p>La mayoría, esto es el 99% afirma estar de acuerdo en que la socialización y divulgación de actividades fue adecuada, lo que constituye un factor esencial para promover la participación.</p> |
| <p>Considero que las actividades desarrolladas en el marco de la semana cultural aportan a la apropiación de los valores IDU</p> | <p>Existe una amplia valoración, en cuanto a la contribución de la semana cultura en el fortalecimiento de los valores IDU.</p> |
| <p>La semana cultural - es un espacio que aporta a fortalecer el modelo efr (empresa familiarmente responsable)</p> | <p>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 77% manifestó que está totalmente de acuerdo, y un 21% de acuerdo.</p> |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|--|---|
| <p>La agenda de actividades de la semana cultural fue variada, atractiva y me generó interés en participar</p> | <p>Los servidores y servidoras reconocen que la agenda desarrollada en la semana cultural resultó atractiva para su participación evidenciando que el 63% está totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo.</p> |
| <p>¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?</p> | <p>Frente a este bloque de actividades se evidencia un amplio nivel de satisfacción.</p> |
| <p>¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?</p> | <p>En cuanto a estas actividades, se evidencia altos niveles de satisfacción.</p> |

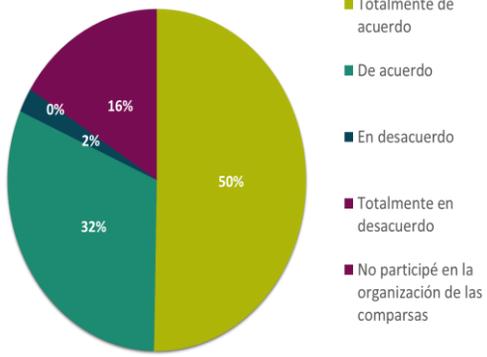
| PREGUNTA | ANÁLISIS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---------------|-------------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----|----|----|----|-----|---|-----|----|----|----|-----|--------------------------------------|-----|-----|----|----|-----|------------------|----|----|----|----|-----|
| <p>¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?</p> | <table border="1"> <caption>Satisfacción por actividad (Pregunta 1)</caption> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Muy satisfecho(a)</th> <th>Satisfecho(a)</th> <th>Insatisfecho(a)</th> <th>Muy insatisfecho(a)</th> <th>N.A. (No participé en la actividad)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KARAOKE</td> <td>10%</td> <td>5%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>TALLER DE MANDALAS</td> <td>10%</td> <td>5%</td> <td>1%</td> <td>1%</td> <td>83%</td> </tr> <tr> <td>RECORRIDO MUSEO DEL LOUVRE</td> <td>33%</td> <td>12%</td> <td>1%</td> <td>3%</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>CUENTAME AL OIDO</td> <td>6%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>0%</td> <td>90%</td> </tr> </tbody> </table> <p>En este segmento el mayor índice de satisfacción lo presentó el Recorrido Virtual por el Museo del Louvre.</p> | Actividad | Muy satisfecho(a) | Satisfecho(a) | Insatisfecho(a) | Muy insatisfecho(a) | N.A. (No participé en la actividad) | KARAOKE | 10% | 5% | 0% | 0% | 85% | TALLER DE MANDALAS | 10% | 5% | 1% | 1% | 83% | RECORRIDO MUSEO DEL LOUVRE | 33% | 12% | 1% | 3% | 52% | CUENTAME AL OIDO | 6% | 2% | 1% | 0% | 90% |
| Actividad | Muy satisfecho(a) | Satisfecho(a) | Insatisfecho(a) | Muy insatisfecho(a) | N.A. (No participé en la actividad) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| KARAOKE | 10% | 5% | 0% | 0% | 85% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TALLER DE MANDALAS | 10% | 5% | 1% | 1% | 83% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RECORRIDO MUSEO DEL LOUVRE | 33% | 12% | 1% | 3% | 52% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CUENTAME AL OIDO | 6% | 2% | 1% | 0% | 90% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?</p> | <table border="1"> <caption>Satisfacción por actividad (Pregunta 2)</caption> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Muy satisfecho(a)</th> <th>Satisfecho(a)</th> <th>Insatisfecho(a)</th> <th>Muy insatisfecho(a)</th> <th>N.A. (No participé en la actividad)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LETRAS A DOMICILIO</td> <td>12%</td> <td>4%</td> <td>1%</td> <td>0%</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>PICNIC LITERARIO</td> <td>10%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>0%</td> <td>86%</td> </tr> <tr> <td>CONCURSO QUIEN QUIERE SER MILLONARIO</td> <td>8%</td> <td>5%</td> <td>1%</td> <td>1%</td> <td>85%</td> </tr> </tbody> </table> <p>En lo correspondiente a estas actividades se evidenció un alto nivel de satisfacción.</p> | Actividad | Muy satisfecho(a) | Satisfecho(a) | Insatisfecho(a) | Muy insatisfecho(a) | N.A. (No participé en la actividad) | LETRAS A DOMICILIO | 12% | 4% | 1% | 0% | 86% | PICNIC LITERARIO | 10% | 3% | 1% | 0% | 86% | CONCURSO QUIEN QUIERE SER MILLONARIO | 8% | 5% | 1% | 1% | 85% | | | | | | |
| Actividad | Muy satisfecho(a) | Satisfecho(a) | Insatisfecho(a) | Muy insatisfecho(a) | N.A. (No participé en la actividad) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LETRAS A DOMICILIO | 12% | 4% | 1% | 0% | 86% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PICNIC LITERARIO | 10% | 3% | 1% | 0% | 86% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONCURSO QUIEN QUIERE SER MILLONARIO | 8% | 5% | 1% | 1% | 85% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>¿Cuál es su nivel de satisfacción frente a cada una de las actividades?</p> | <table border="1"> <caption>Satisfacción por actividad (Pregunta 3)</caption> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Muy satisfecho(a)</th> <th>Satisfecho(a)</th> <th>Insatisfecho(a)</th> <th>Muy insatisfecho(a)</th> <th>N.A. (No participé en la actividad)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>RECORRIDO ERASE UNA VEZ EN EL IDU</td> <td>16%</td> <td>5%</td> <td>1%</td> <td>1%</td> <td>77%</td> </tr> <tr> <td>CONFERENCIA HAY VIDA DESPUÉS DE LA VIDA</td> <td>23%</td> <td>5%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>69%</td> </tr> </tbody> </table> <p>En lo correspondiente a estas actividades se evidenció un alto nivel de satisfacción.</p> | Actividad | Muy satisfecho(a) | Satisfecho(a) | Insatisfecho(a) | Muy insatisfecho(a) | N.A. (No participé en la actividad) | RECORRIDO ERASE UNA VEZ EN EL IDU | 16% | 5% | 1% | 1% | 77% | CONFERENCIA HAY VIDA DESPUÉS DE LA VIDA | 23% | 5% | 1% | 2% | 69% | | | | | | | | | | | | |
| Actividad | Muy satisfecho(a) | Satisfecho(a) | Insatisfecho(a) | Muy insatisfecho(a) | N.A. (No participé en la actividad) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| RECORRIDO ERASE UNA VEZ EN EL IDU | 16% | 5% | 1% | 1% | 77% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONFERENCIA HAY VIDA DESPUÉS DE LA VIDA | 23% | 5% | 1% | 2% | 69% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Su nivel de satisfacción frente a la semana cultural 2022 es</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|---|--|
| |  <p> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) </p> <p>La valoración general de la semana cultural, evidenció un alto nivel de satisfacción con un 58% muy satisfecho, sumado al 40% satisfecho para un total de 98%.</p> |
| GALA DE LOS MEJORES Considera que la invitación a la Gala de los Mejores fue ampliamente socializada. |  <p> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo </p> <p>En este sentido la Gente IDU en una amplia mayoría indicó estar de acuerdo en que la invitación fue ampliamente socializada, evidenciando en total un 98%.</p> |
| La logística de la gala en cuanto a registro, ingreso, acomodación, entrega de alimentos, fue adecuada |  <p> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo </p> <p>En este aspecto, los encuestados manifestaron un amplio nivel de satisfacción, evidenciado en un 67% que indicó estar totalmente de acuerdo y el 29% de acuerdo.</p> |
| El conversatorio con exdirectores IDU, realizado en el marco de la gala de los mejores fue pertinente, ameno y despertó sentido de pertenencia por el instituto |  <p> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo </p> <p>En relación con el conversatorio, el 69% indicó estar totalmente de acuerdo, en que éste fue pertinente y motivó el sentido de pertenencia, sumado al 28% que indicó estar de acuerdo.</p> |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|---|---|
| <p>En relación con el show central de la gala de los mejores, me encuentro</p> |  <p>Frente al show central, se evidenció un alto nivel de satisfacción con un 70% que indicó encontrarse muy satisfecho, sumado a un 27% que manifestó estar satisfecho, lo cual suma en total el 97%.</p> |
| <p>A nivel general su nivel de satisfacción frente a la gala de los mejores es:</p> |  <p>A nivel general, se presentó un nivel de satisfacción total frente a la gala de los mejores de 97%.</p> |

ANIVERSARIO IDU

| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| Fecha de realización | 18 de noviembre de 2022 |
| Modalidad | Presencial |
| No participantes encuesta | 573 |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|---|---|
| <p>La actividad previa al día del evento (comparsas contó con el apoyo requerido por parte del equipo organizador</p> |  <p>En términos generales es preciso evidenciar que frente a la preparación de las comparsas se evidencia en mayor porcentaje 50% totalmente de acuerdo y 32% de acuerdo en que hubo apoyo para el desarrollo de las mismas.</p> |

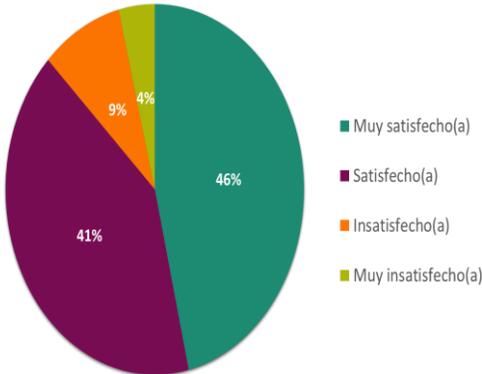
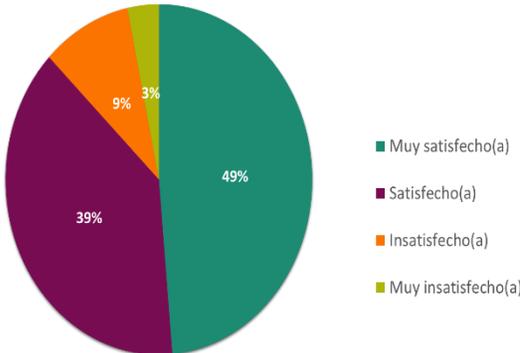
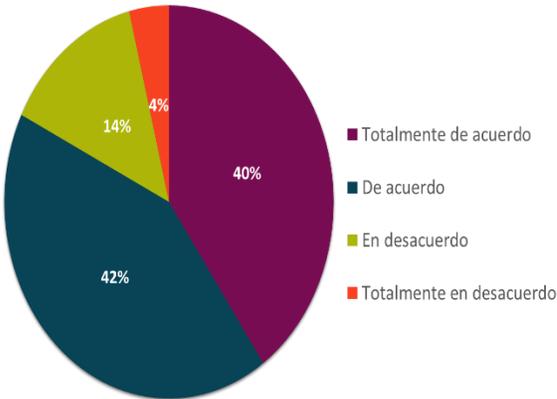
| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|--|---|
| <p>La socialización y divulgación del balance de gestión fue oportuna y adecuada</p> | <p> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo </p> <p>En relación con la divulgación de la actividad es preciso indicar que el 69% manifestó estar de acuerdo en que fue oportuna, sumada al 28% que está de acuerdo, por su parte el 3% indicó estar en desacuerdo.</p> |
| <p>En relación con el proceso de inscripción para el evento, me encuentro:</p> | <p> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) </p> <p>Se evidencia que un alto porcentaje representado en el 69% que indicó estar muy satisfecho con el proceso de inscripción sumado al 30% satisfecho, es preciso concluir que en total el 99% está satisfecho con este aspecto.</p> |
| <p>En cuanto a la logística del transporte para el desplazamiento al lugar del evento, me encuentro:</p> | <p> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) ■ No hice uso del transporte dispuesto por el IDU </p> <p>Se evidencia un alto nivel de satisfacción con un total de 70%.</p> |
| <p>En relación con el lugar del evento y el servicio prestado, me encuentro</p> | <p> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) </p> <p>En total un 95% manifestó encontrarse satisfecho en relación con el lugar y el servicio prestado.</p> |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|---|--|
| <p>Las actividades desarrolladas en el marco del balance de gestión fueron variadas y pensadas para el gusto de todos.</p> | <p>El resultado evidencia que una amplia mayoría aprueba las actividades desarrolladas, puesto que fueron variadas, con un resultado total del 96%.</p> |
| <p>Considero que el balance de gestión contribuye a la consolidación del modelo efr, pues favorece la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral</p> | <p>De acuerdo a este resultado, es claro que el Balance de Gestión contribuye a consolidar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p> |
| <p>Se identifica con los logros de la entidad presentados en el balance de gestión y considera que ha contribuido con su trabajo para alcanzarlos.</p> | <p>Esta respuesta refleja que la gente idu se identifica con los logros de la entidad y siente que ha contribuido para lograrlos.</p> |

| PREGUNTA | ANÁLISIS | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|------------|-------------------|--------|---------------|--------|-----------------|--------|---------------------|--------|------------|--------|------------|--------|----------------|--------|
| <p>Cuáles de los valores institucionales considera que se vieron reflejados en el balance de gestión.</p> | <table border="1"> <caption>Valores institucionales reflejados en el balance de gestión</caption> <thead> <tr> <th>Valor</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Justicia</td> <td>34,90%</td> </tr> <tr> <td>Respeto</td> <td>72,40%</td> </tr> <tr> <td>Diligencia</td> <td>49,70%</td> </tr> <tr> <td>Honestidad</td> <td>47,60%</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td>84,60%</td> </tr> <tr> <td>Innovación</td> <td>40,70%</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en Red</td> <td>42,10%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Como se evidencia, hay una percepción importante frente a los valores institucionales que se promueven a través de esta actividad, siendo el de mayor percepción compromiso, seguido de respeto y diligencia.</p> | Valor | Porcentaje | Justicia | 34,90% | Respeto | 72,40% | Diligencia | 49,70% | Honestidad | 47,60% | Compromiso | 84,60% | Innovación | 40,70% | Trabajo en Red | 42,10% |
| Valor | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justicia | 34,90% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Respeto | 72,40% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diligencia | 49,70% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Honestidad | 47,60% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Compromiso | 84,60% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Innovación | 40,70% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo en Red | 42,10% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Su nivel de satisfacción en relación con el balance de gestión es:</p> | <table border="1"> <caption>Nivel de satisfacción con el balance de gestión</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de Satisfacción</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy satisfecho(a)</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Satisfecho(a)</td> <td>32%</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho(a)</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Muy insatisfecho(a)</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table> <p>A nivel general, el nivel de satisfacción en relación con el Balance de Gestión – Aniversario IDU suma en total un 97%.</p> | Nivel de Satisfacción | Porcentaje | Muy satisfecho(a) | 65% | Satisfecho(a) | 32% | Insatisfecho(a) | 2% | Muy insatisfecho(a) | 1% | | | | | | |
| Nivel de Satisfacción | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Muy satisfecho(a) | 65% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Satisfecho(a) | 32% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Insatisfecho(a) | 2% | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Muy insatisfecho(a) | 1% | | | | | | | | | | | | | | | | |

Olimpiadas IDU

| | |
|----------------------------------|----------------------------|
| Fecha de realización | 7 de mayo al 28 de octubre |
| Modalidad | Presencial |
| No participantes encuesta | 181 |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|---|--|
| <p>En relación con el cronograma establecido para la realización de las olimpiadas me siento</p> |  <p>En términos generales es preciso evidenciar que frente al cronograma para el desarrollo de las competencias, un 46% manifestó estar totalmente de acuerdo, un 41% de acuerdo para un total de 87%, por su parte un 9% insatisfecho y un 4% muy insatisfecho.</p> |
| <p>En relación con las condiciones de los escenarios deportivos y la atención por parte del personal a cargo (jueces, veedores) me siento</p> |  <p>Frente a las condiciones de los escenarios, un 49% se encontró muy satisfecho, 39% satisfecho, mientras que el 9% insatisfecho y un 3% muy insatisfecho.</p> |
| <p>Considero que los horarios en que se programaron las competencias fueron adecuados y facilitaron la participación</p> |  <p>Con relación a los horarios, es posible evidenciar un alto nivel de satisfacción, puesto que el 40% indicó estar totalmente de acuerdo en que fueron adecuados y facilitaron la participación, sumado al 42% que indicó estar de acuerdo, no obstante es importante revisar dado que el 14% indicó estar en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.</p> |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|---|---|
| <p>Considero que la divulgación de los encuentros deportivos fue oportuna:</p> | <p> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo </p> <p>Frente a la oportunidad en la divulgación de los encuentros deportivos, si bien se evidencia un alto nivel de satisfacción puesto que un 49% indica estar totalmente de acuerdo, y el 35% de acuerdo, hay un 13% que manifiesta estar en desacuerdo, sumado al 3% en total desacuerdo.</p> |
| <p>La preparación previa a los encuentros (calentamiento), se realizó de manera adecuada.</p> | <p> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo </p> <p>En relación con los calentamientos el 47% indica estar totalmente de acuerdo en que se realizaron de manera adecuada, el 45% indicó estar de acuerdo, el 6% en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo.</p> |
| <p>Considero que los encuentros se desarrollaron en el marco del respeto, la sana competencia y la integración.</p> | <p> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo </p> <p>Este resultado evidencia que se cumple el objetivo de las Olimpiadas y es que sea un espacio para la sana competencia en el marco del respeto, el resultado evidencia que el 72% está totalmente de acuerdo, el 25% de acuerdo.</p> |

| PREGUNTA | ANÁLISIS |
|--|--|
| <p>Considero que las Olimpiadas IDU como medida efr, contribuyen a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p> | <p>En este resultado queda evidenciado el aporte de las Olimpiadas al fortalecimiento del modelo efr, mediante el cual se promueve la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p> |
| <p>A nivel general en relación con el desarrollo de las olimpiadas IDU me siento:</p> | <p>A nivel general la satisfacción frente a las Olimpiadas IDU en total suma el 91%, siendo ésta una de la actividades de mayor participación y apropiación por parte de la Gente IDU.</p> |

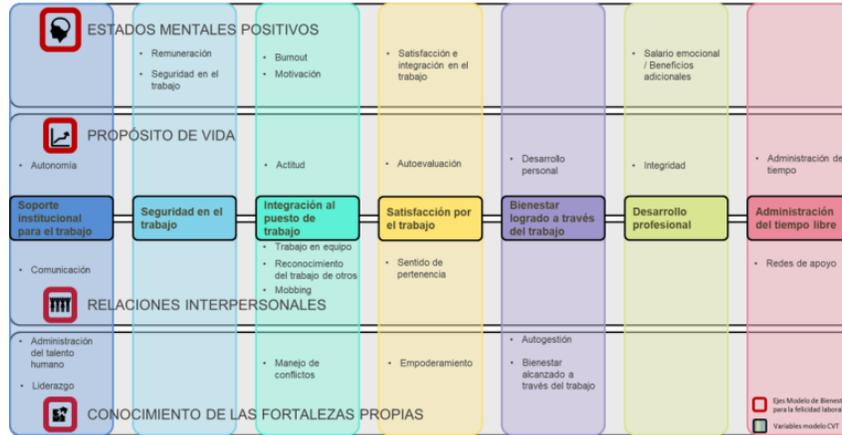
14.3 OTROS INSUMOS

Para la formulación del Plan del Sistema de Estímulos 2023, se consideraron además otros insumos:

- **Medición de Clima Organizacional DASCD**

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado 1 .

Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



I. Resultados globales



| NIVEL DE RIESGO ENTIDAD | | | | | |
|---|--|---------------------------------------|---------------------------|------------------------|-------------|
| N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad) | N. R. Servidores sin personal a cargo (área) | N. R. Servidores con personal a cargo | N.R. Contratistas entidad | N.R. Contratistas área | N. R. Total |
| 16,03% | 15,13% | 10,19% | 19,30% | 17,27% | 17,27% |

| Instrumento | Nivel de riesgo |
|---|-----------------|
| N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad) | Riesgo bajo |
| N. R. Servidores sin personal a cargo (área) | Riesgo bajo |
| N. R. Servidores con personal a cargo | Riesgo bajo |
| N.R. Contratistas entidad | Riesgo bajo |
| N.R. Contratistas área | Riesgo bajo |

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

Como se evidencia en los resultados, la medición indica un nivel de riesgo bajo, no obstante se hace necesario desarrollar acciones que permitan mantener y fortalecer aquellos aspectos que forman parte de la medición.

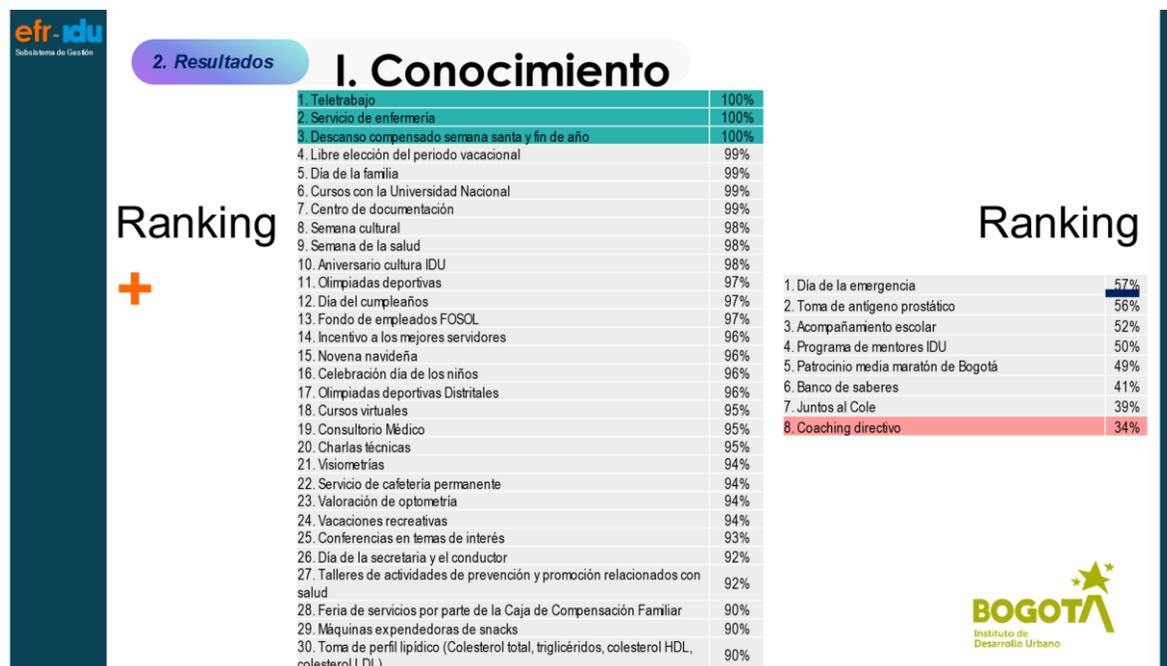
- **Encuesta de percepción del modelo efr**

La encuesta de percepción aplicada al Subsistema de Gestión efr, permite conocer lo que piensan, sienten y opinan los servidores(as) sobre nuestro modelo, desde 5 criterios: Conocimiento, valoración, aplicación, utilización, satisfacción.

Era necesario evaluar estos cinco criterios para cada una de las medidas que actualmente se encuentran vigentes en la Entidad (71), exceptuando la que corresponde a la Sala de Estabilización que se encontraba en la Sede Calle 20 que ya no hace parte de los espacios físicos de la Entidad.

De acuerdo a lo anterior también era necesario segmentar estas valoraciones, razón por la cual se realizaron dos (encuestas) una dirigida a los niveles jerárquicos: A) Nivel Directivo, Asesor y Profesional y la otra B) para el Nivel técnico operativo y asistencial (secretarías y conductores). Para cada encuesta se evaluaban diferentes medidas, exceptuando 3 medidas que se valoraron en ambos grupos: Teletrabajo – Rutas IDU y Día de la Unión.

Se toman en cuenta para su análisis los resultados 2021 como línea base, de tal manera que permita establecer comparaciones entre una vigencia y otra.



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 sal | 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

2. Resultados

III. Utilización

Ranking



| | |
|--|-----|
| 1. Día del cumpleaños | 97% |
| 2. Descanso compensado semana santa y fin de año | 96% |
| 3. Libre elección del periodo vacacional | 95% |
| 4. Aniversario cultura IDU | 93% |
| 5. Día de la familia | 92% |
| 6. Semana de la salud | 91% |
| 7. Visiometrías | 88% |
| 8. Servicio de cafetería permanente | 88% |
| 9. Cursos virtuales | 87% |
| 10. Novena navideña | 86% |
| 11. Servicio de enfermería | 85% |
| 12. Cursos con la Universidad Nacional | 85% |
| 13. Teletrabajo | 84% |
| 14. Semana cultural | 84% |
| 15. Conferencias en temas de interés | 82% |
| 16. Comedores | 80% |

Ranking

| | |
|--|-----|
| 1. Acompañamiento escolar | 18% |
| 2. Banco de saberes | 18% |
| 3. Reconocimiento al preciado tiempo con los bebés | 15% |
| 4. Juntos al Cole | 14% |
| 5. Coaching directivo | 12% |
| 6. Patrocinio media maratón de Bogotá | 9% |
| 7. Grupo de teatro y/o de música | 8% |
| 8. Banco de saberes | 18% |

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% |

V. Valoración

Ranking

| | |
|---|------|
| 1. Consultorio Médico | 100% |
| 2. Servicio de medicina general | 100% |
| 3. Teletrabajo | 100% |
| 4. Toma de glicemia | 99% |
| 5. Curso de educación informal | 99% |
| 6. Semana cultural | 99% |
| 7. Servicio de enfermería | 99% |
| 8. Comedores | 99% |
| 9. Servicio de cafetería permanente | 99% |
| 10. Día del cumpleaños | 99% |
| 11. Descanso compensado semana santa y fin de año | 99% |
| 12. Libre elección del periodo vacacional | 99% |
| 13. Día de la familia | 99% |
| 14. Valoración de optometría | 99% |
| 15. Toma de perfil lipídico (Colesterol total, triglicéridos, colesterol HDL, colesterol LDL) | 99% |
| 16. Talleres de actividades de prevención y promoción relacionados con salud | 99% |
| Cursos con la Universidad Nacional | 99% |

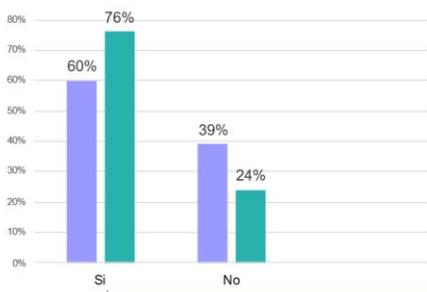
Ranking

| | |
|--|-----|
| 1. Clases de pilates | 89% |
| 2. Coaching directivo | 89% |
| 3. Patrocinio media maratón de Bogotá | 85% |
| 4. Cajero automático | 84% |
| 5. Sketch piso a piso de varios temas de interés | 83% |

2. Resultados

Obstáculos

¿Considera que hay obstáculos para utilizar estas medidas?



● Encuesta 1: Nivel Directivo + Asesor + Profesional
 ● Encuesta 2: Nivel Técnico Operativo + Asistencial (Secretarías y Conductores)



Si bien la encuesta evidenció que medidas como Día de la Unión, Olimpiadas, Semana Cultural, Aniversario IDU, son conocidas, aplicadas y ampliamente valoradas por la Gente IDU, es preciso mantener y fortalecer el conocimiento y apropiación de estas y otras que hacen parte del Sistema de Estímulos.

Conclusiones.

Tras el análisis de los insumos se derivan las siguientes conclusiones:

| | |
|--|---|
| <p>Lineamientos internos</p> | <ul style="list-style-type: none"> Acuerdo laboral (Feria educativa, feria de vivienda) |
| <p>Encuesta de identificación de necesidades PEI 2023 (diciembre de 2022)</p> | <p>Actividades de mayor interés</p> <ul style="list-style-type: none"> Acondicionamiento físico 85% interés Caminatas 85% Practica de un deporte (natación) 70% Actividades desarrollo personal 83% Actividades artísticas cine 84%, teatro 78% Cursos de cocina 73% Programas de educación formal 47% <p>Datos demográficos</p> |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • 77% encuestados tiene hijos • 51% servidores encuestados tiene mascota |
| Resultados Encuesta de Medición de Clima Organizacional DASCD | <p>Resultado indica que el IDU se encuentra en nivel de riesgo bajo, se recomienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el reconocimiento de logros • Divulgar beneficios • Generar estrategias de empoderamiento • Brindar herramientas para gestionar adecuadamente el tiempo |
| Encuestas de satisfacción actividades 2022 (Enero – diciembre 2021) | <p>Ratificación de actividades con alto nivel de satisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conmemoración de la Semana de la Mujer (para el 2023 Día de la Unión, Semana de Derechos Humanos, Igualdad de género): 99%. • Olimpiadas IDU: 98% • Vacaciones recreativas: 100% • Semana Cultural: 98% • Gala de los Mejores: 97% • Balance de Gestión: 97% |
| Encuesta de percepción efr (Diciembre de 2022) | <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento en la divulgación, apropiación y uso de las medidas efr. |

15 CONTROL DE VERSIONES

| Versión | Fecha | Descripción Modificación | Folios |
|---------|------------|--|--------|
| 5 | 2023-01-30 | Se actualiza el Programa del Sistema de Estímulos del IDU para la vigencia 2023. | 75 |
| 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 | 4 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 |



PROGRAMA DE ESTÍMULOS

CÓDIGO: PL-TH-07

VERSIÓN: 5

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 2023-01-30 |
| Revisado por | Mercy Yasmin Parra Rodriguez, DTAF Revisado el 2023-01-30 Juan Sebastian Jimenez Leal, STRH Revisado el 2023-01-30 |
| Aprobado por | Rosita Esther Barrios Figueroa, SGGC Aprobado el 2023-01-30 |

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