



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

**EL Director General DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU**, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas mediante los Acuerdos Nos. 001 de 2009, 006 de 2021 expedidos por el Consejo Directivo del IDU y el artículo 2.2.10.9 del Decreto Nacional 1083 de 2015,

### CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998<sup>1</sup>,” en su artículo 13 establece el Sistema de Estímulos, así: “(...) 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 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 ibídem, 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 con lo previsto en los numerales 4º y 5º del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019<sup>2</sup>, es un derecho de los(as) servidores(as) públicos(as) 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

<sup>1</sup> “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

<sup>2</sup> “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

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 2004<sup>3</sup>, 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 2009<sup>4</sup> estableció una jornada laboral semestral destinada a que los empleados puedan compartir con sus familias, la cual se podrá gestionar con las Cajas de Compensación Familiar y de no poder gestionarse, al empleado se le podrá otorgar el tiempo correspondiente.

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.

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

<sup>4</sup> Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

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

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

Que de conformidad con lo ordenado en el artículo 2.2.10.9 de la norma citada anteriormente, se establece que: “*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 2018<sup>5</sup>, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece los usos de la Evaluación del Desempeño Laboral, en el nivel

<sup>5</sup> “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”.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

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 2019-2030: “Talento que Ama Bogotá”.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP formuló recientemente el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual tiene como objetivo promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público. Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: **i)** el eje de equilibrio psicosocial; **ii)** el eje de salud mental; **iii)** el eje de diversidad e inclusión; **iv)** el eje de transformación digital y **v)** el eje de identidad y vocación por el servicio público.

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 2024, 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) 2024, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2023, los resultados de la encuesta de percepción efr 2023 (empresa familiarmente responsable), los resultados del termómetro de Clima Organizacional aplicado en 2023. 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 3º 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*



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

*presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*

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 25 de enero de 2024, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del IDU aprobó el Plan del Sistema de Estímulos Institucional – PEI, para la vigencia 2024.

Que en consecuencia, se hace procedente adoptar mediante el presente acto administrativo, el Programa del Sistema de Estímulos Institucional para la vigencia 2024 en el Instituto de Desarrollo Urbano - IDU.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1. PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL DEL IDU 2024.** Adoptar el programa del Sistema de Estímulos Institucional del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, correspondiente a la vigencia 2024 (PEI 2024), 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 2. EQUIPOS EVALUADORES.** Para las actividades incluidas en el PEI 2024 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 3. 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(la) Director(a) Técnico(a) Administrativo(a) y Financiero(a), quien lo presidirá.
- El(la) Jefe(a) de la Oficina Asesora de Planeación.
- El(la) Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Humanos, quien actuará como Secretario Técnico.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

- El(a) Subdirector(a) Técnico(a) de Recursos Tecnológicos.
- Un(a) delegado(a) del Despacho de la Dirección General que para el efecto se designe.
- Un(a) representante de los empleados ante la Comisión de Personal.

**ARTÍCULO 4. 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(as) servidores(as) de la Entidad, conforme a los requisitos formales y los criterios determinados en el presente acto administrativo.
- b) Realizar las actividades que le correspondan para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico y el(la) mejor servidor(a) 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/las) mejor(es).
- e) Declarar desierto el proceso de selección de mejores equipos de trabajo, cuando se presente alguna de las causas previstas en el artículo 32 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, el cual será ejercido en el momento que se indique.

**ARTÍCULO 5. 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:

- El(la) Jefe(a) de la Oficina Asesora de Planeación o quien designe.
- El(la) Subdirector(a) General de Desarrollo Urbano o quien designe.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

- El(la) Subdirectora General de Infraestructura o quien designe.
- El(la) Subdirector(a) 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(la) servidor(a) con mayor competencia sobre el(los) tema(s) a tratar.

**ARTÍCULO 6. 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 madurados en el semillero de proyectos, validando la pertinencia de los mismos con las áreas involucradas para establecer su continuidad en Mejores Equipos de Trabajo.
- b. Comunicar por escrito a la Subdirección Técnica de Recursos Humanos el resultado del cumplimiento de requisitos de los proyectos madurados en el Semillero de Proyectos.
- 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, 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 27 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 7. CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DEL PEI 2024.** Las condiciones y el procedimiento para participar y acceder a las actividades incluidas en el Programa del Sistema de Estímulos Institucional, para la vigencia 2024 (PEI 2024), son los siguientes:



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

### CAPÍTULO 1. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL

**ARTÍCULO 8. 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(las) servidores de la entidad, que redunde en el fortalecimiento de la productividad y el mejoramiento del servicio a la ciudadanía.

**ARTÍCULO 9. DESCRIPCIÓN.** La Financiación de la Educación formal se realizará a través de un apoyo económico otorgado a los(las) servidores(as) de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y vinculados(as) 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(as) servidores(as) que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico y asistencial se equiparán a las condiciones previstas para los(as) servidores(as) 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 2024.

**ARTÍCULO 10. 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(a) 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(as) empleados(as) en provisionalidad.

**PARÁGRAFO 1º.** Se entenderá que los(as) servidores(as) 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

8



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

nombramiento y remoción o período de prueba en otras entidades superior a quince (15) días hábiles continuos.

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

**ARTÍCULO 11. REQUISITOS PARA SOLICITAR LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** Los requisitos para solicitar la financiación de educación formal los(as) servidores(as) 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(la) servidor(a) deberá aportar una certificación expedida por el establecimiento educativo en donde conste que éste(a) se encuentra efectivamente matriculado(a) al programa académico y que la diferencia fue a través de un crédito educativo.

- 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, no se acredite el promedio mínimo exigido o no cumpla con el tiempo mínimo de permanencia requerido.

**ARTÍCULO 12. LEGALIZACIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** A la terminación del semestre de estudios para el que se aprobó la financiación, los(as) servidores(as) 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,

9



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

### RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

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(la) servidor(a) deberá reintegrar al IDU en su totalidad el dinero otorgado, de acuerdo con las condiciones descritas en la carta de compromiso.

**PARÁGRAFO.** El(la) servidor(a) que acceda al beneficio de financiación a la educación se compromete a prestar sus servicios a la Entidad durante el semestre financiado, de lo contrario éste deberá reintegrar el valor proporcionalmente 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 13. PRESUPUESTO PARA LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** El presupuesto total asignado para la financiación de Educación Formal corresponde a un monto de **SESENTA Y SEIS MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$66.000.000)**, distribuido en dos partes iguales, una para cada semestre académico del año 2024.

**ARTÍCULO 14. 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 10 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(la) servidor(a) solicita la financiación (se cuenta por programa)	10%	100



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

**RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024**  
“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

FACTOR	PONDERACIÓN	PUNTAJE
Tipo de vinculación	30%	300
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>1000</b>

#### Factor Tipo de Vinculación

La asignación de puntaje se determinará de acuerdo con el tipo de vinculación del(la) servidor(a) al momento de la solicitud, así:

DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción de niveles Profesional, Técnico y Asistencial.	300
Libre Nombramiento y Remoción (Nivel Directivo y Asesor) y provisional.	50

#### Factor Nivel Jerárquico

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

GRADO	DESCRIPCIÓN	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(la) servidor(a) 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.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

**RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024**  
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024."

GRADO	DESCRIPCIÓN	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 a cursar**

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	DESCRIPCIÓN	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(la) servidor(a) 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(as) empleados(as) que por primera vez realizan la solicitud de financiación de la Educación Formal. Se otorga mayor puntaje a las personas que en menos oportunidades hayan recibido financiación.

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



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

**PARÁGRAFO 1°.** 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 2°.** 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 15. FINALIDAD.** Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los(as) servidores(as) del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, de manera individual y en equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 16. DESCRIPCIÓN.** El Plan Institucional de Incentivos del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU para la vigencia 2024, comprende incentivos pecuniarios y no pecuniarios, así:

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

Estos incentivos se otorgarán a:

- 1.1. Mejores empleados(as) de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional) y mejor empleado(a) 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.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

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 2024, 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 17. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES.** Los requisitos para acceder a los incentivos institucionales son los siguientes:

1. Ser servidor(a) 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(a) 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 1°.** Los criterios generales establecidos en este capítulo, definen quiénes pueden participar en cada uno de los Incentivos definidos para la vigencia 2024, sin que esto quiera decir que tenga derecho a los mismos.

**PARÁGRAFO 2°.** Se entenderá que los(as) servidores(as) 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(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA

**ARTÍCULO 18. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN.** Para la selección de los(as) mejores empleados(as) de carrera administrativa del IDU vigencia 2024 de los diferentes niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional), se adelantará el siguiente procedimiento:



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

1. La Subdirección Técnica de Recursos Humanos (STRH) determinará quiénes son los(as) empleados(as) de carrera administrativa, por nivel jerárquico, que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 16 del presente acto administrativo y elaborará un listado de éstos(as), de acuerdo a la dependencia de la Entidad a la que pertenezcan.
2. En caso de presentarse empate entre los(as) empleados(as) en los diferentes niveles, la STRH para dirimirlo, aplicará una herramienta de desempate. El procedimiento lo informará la STRH a cada uno de los(as) empleados(as) 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(as) servidores(as) de carrera de un mismo nivel jerárquico, el equipo realizará un sorteo para determinar el(la) mejor servidor(a) de carrera de cada nivel jerárquico.

El(la) Mejor Empleado(a) de Carrera Administrativa de la Entidad se definirá por sorteo, el cual será realizado en presencia de los(as) empleados(as) seleccionados(as) como mejores empleados(as) 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(la) mejor empleado(a) de carrera y a los(as) mejores empleados(as) de carrera de cada nivel jerárquico de la Entidad.

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

**ARTÍCULO 19. INCENTIVO NO PECUNIARIO A LOS(AS) MEJORES EMPLEADOS(AS) DE CARRERA.** Los(as) empleados(as) de carrera que sean seleccionados(as) 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 SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$1.700.000)** para cada uno.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

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

### CAPÍTULO 2. 2. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

**ARTÍCULO 20. 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(as) servidores(as) que buscan desarrollar un proyecto sean guiados(as) 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 21. 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 22. 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 23. REQUISITOS PARA LA CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.**



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024.”

1. Estar inscritos(as) en el Semillero de Proyectos.
2. Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un número mínimo de tres (3) servidores(as), que deberán ser empleados(as) con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico o asistencial.
3. Los(as) integrantes de los equipos pueden pertenecer a distintas dependencias de la Entidad.
4. Un(a) servidor(a) podrá formar parte únicamente de un Equipo de Trabajo.
5. La permanencia de los(as) 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 17 de esta Resolución.

**ARTÍCULO 24. 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.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

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

**ARTÍCULO 25. 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*).

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 26. 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 17 y 23 de la presente resolución.
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(as) 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. Respecto a las postulaciones rechazadas, la STRH informará la decisión al(la) líder del equipo correspondiente.

**ARTÍCULO 27. 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 al(los) equipo(s) 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.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

### RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

- 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 24 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 28. 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, 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%
Segundo 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:

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

19



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

### RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

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(as) 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(as) empleados(as) del IDU.

Para la sustentación pública del proyecto es obligatoria la asistencia de todos los(as) 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 29. 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%
3. La metodología y las estrategias propuestas responden a los objetivos	5%
4. Cada uno de los(as) integrantes del grupo tiene un papel definido en la ejecución del proyecto	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20%</b>
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%



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

**RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024**  
"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS  
- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA  
2024."

3. Las soluciones propuestas contribuyeron a resolver la problemática identificada	10%
4. El cronograma se cumplió acertadamente	5%
5. Cada uno(a) de los(as) integrantes cumplió su papel dentro del equipo	5%
<b>TOTAL</b>	<b>30%</b>
<b>TERCERA EVALUACIÓN - DOCUMENTO FINAL</b>	
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%
<b>TOTAL</b>	<b>40%</b>
<b>SUSTENTACIÓN - EXPOSICIÓN Y PRESENTACIÓN EN POWERPOINT</b>	
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%
<b>TOTAL</b>	<b>10%</b>
<b>TOTAL FINAL</b>	<b>100%</b>

**ARTÍCULO 30. 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.



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

**ARTÍCULO 31. 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(as) los(as) servidores(as) del Instituto.

**ARTÍCULO 32. 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 33. 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 2024, será la suma de Veinte Millones de Pesos M/CTE. (\$20.000.000), que serán distribuidos así:

1. Primer puesto. Incentivo Pecuniario.: nueve millones de pesos M/CTE (\$ 9.000.000), distribuido en partes iguales a cada uno de los(as) integrantes del equipo premiado.
2. Segundo puesto. Incentivo no pecuniario disponible: siete millones de pesos M/CTE (\$ 7.000.000), distribuido en partes iguales a cada uno de los(as) integrantes del equipo premiado.
3. Tercer puesto. Incentivo no pecuniario disponible: cuatro millones de pesos M/CTE (\$ 4.000.000), distribuido en partes iguales a cada uno de los(as) integrantes del equipo premiado.

**PARÁGRAFO 1º.** En caso de que atendiendo el número de integrantes del equipo, los incentivos no puedan ser distribuidos en partes iguales, se le podrá otorgar un



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

## RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS - PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA 2024.”

incentivo mayor al(la) líder del equipo con miras a que a los(as) demás integrantes le correspondan partidas iguales.

**PARÁGRAFO 2º.** Los proyectos ganadores recibirán el incentivo al momento de realizar la implementación, la cual deberá ser de forma inmediata al reconocimiento.

**PARÁGRAFO 3º.** 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 021202020090696590 – 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 2024.

**ARTÍCULO 34. 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. 821 de 2023.

Dada en Bogotá D.C., en Enero 31 de 2024.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



**ORLANDO MOLANO PEREZ**  
Director General

Firma mecánica generada el 31-01-2024 01:29:05 PM autorizada mediante Resolución No. 400 de marzo 11 de 2021

Anexos: 56 Folios



STRH  
**202451600001916**  
Información Pública

**RESOLUCIÓN NÚMERO 191 DE 2024**  
**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS**  
**- PEI - DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, PARA LA VIGENCIA**  
**2024.”**

Aprobó: SARA MERCEDES GARCÉS RODRIGUEZ-Subdirección Técnica de Recursos Humanos  
Aprobó: MERCY YASMIN PARRA RODRIGUEZ-Dirección Técnica Administrativa y Financiera  
Aprobó: ROSITA ESTHER BARRIOS FIGUEROA-Subdirección General de Gestión Corporativa  
Elaboró: XIOMARA GAMBOA MANTILLA-Subdirección Técnica de Recursos Humanos

## CONTENIDO

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>3</b>
2.1	OBJETIVO GENERAL:.....	3
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	3
<b>3</b>	<b>ALCANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL</b> .....	<b>4</b>
5.1	LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA COMPLEJO.....	4
5.1.1	APORTE DE EDGAR MORIN.....	4
5.1.2	APORTE DE PETER SENGE.....	5
5.2	LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF.....	5
5.3	SALARIO EMOCIONAL.....	6
5.4	MODELO EFR.....	7
<b>6</b>	<b>LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA</b> .....	<b>10</b>
6.1	PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR.....	10
6.2	POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE TALENTO HUMANO 2019-2030.....	12
6.2.1	PROGRAMA AMBIENTES LABORALES DIVERSOS, AMOROSOS Y SEGUROS.....	13
6.3	PROGRAMA DE GOBIERNO BOGOTÁ 2024-2027.....	14
6.4	MIPG Y EL PEI.....	14
6.4.1	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	15
<b>7</b>	<b>EL BIENESTAR EN EL IDU EN EL MARCO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EMERGENTES</b> ...16	
<b>8</b>	<b>SISTEMA DE ESTÍMULOS</b> .....	<b>17</b>
8.1	PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS.....	17
8.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	18
8.3	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	18
<b>9</b>	<b>CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN</b> .....	<b>19</b>
9.1	CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	19
	CARACTERIZACIÓN DE LA GENTE IDU.....	22
<b>10</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2024</b> .....	<b>24</b>
10.1	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	24
10.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	26
10.2.1	SALARIO EMOCIONAL.....	28
<b>11</b>	<b>PRESUPUESTO</b> .....	<b>30</b>
<b>12</b>	<b>SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN</b> .....	<b>30</b>
<b>13</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>30</b>
<b>14</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>31</b>
14.1	ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2024.....	31
14.2	ANEXO 2: RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.....	38
14.3	ANEXO 3: OTROS INSUMOS.....	51
<b>15</b>	<b>CONTROL DE VERSIONES</b> .....	<b>56</b>

## 1 INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente, de las políticas y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de la Administración distrital, pero fundamentalmente, del contexto local y global actual marcado por las emergentes formas de relacionamiento social y de trabajo, se formula el Programa del Sistema de Estímulos Institucional del Instituto de Desarrollo Urbano, para la vigencia 2024.

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 “Programa de Gobierno: Bogotá Camina Segura”, en el caso de este último, contribuyendo específicamente a la materialización de la política de Trabajo Decente.

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

Para el Instituto de Desarrollo Urbano es fundamental que las servidoras y 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, 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, adoptando posteriormente el mismo como uno de los subsistemas del Sistema Integrado de Gestión.

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(a)).

Dicha línea de acción institucional orientada a la conciliación de los diferentes escenarios en los que se desarrolla el SER que labora en el IDU resulta totalmente pertinente en una sociedad que hoy día nos demanda el retorno a lo esencial, a los afectos, a la familia y a 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 y teletrabajo, entre otros relacionados con el Programa del Sistema de Estímulos, los cuales en la actualidad adquieren bastante relevancia como componentes de las modalidades de trabajo vigentes.

Así mismo, se precisa que se utilizaron como insumos para la definición de las acciones a desarrollar en la vigencia 2024, 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) 2024, las encuestas de satisfacción de las actividades con mayor impacto desarrolladas en el 2024, los resultados de la encuesta de percepción efr (empresa familiarmente responsable), los resultados del termómetro de Clima aplicado en 2023. 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: objetivos y alcance, 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 2024, presupuesto, seguimiento y retroalimentación y, anexos (encuesta de necesidades del Programa del Sistema de Estímulos Institucional 2024 y resultados de encuestas de satisfacción de las actividades durante el 2023).

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 26 de enero de 2024.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL:

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 gestión del equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad de cara al logro de los objetivos institucionales.

### 2.2 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

- Ley 1952 de 28 de enero de 2019, *“Por el cual se expide el Código General Disciplinario”*.
- 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 2023 – 2026. Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Directiva 001 de 2021 Programa de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.
- Circular Externa No. 03 de 19 de enero de 2024, por medio de la cual se dan los Lineamientos de la Planeación Estratégica del Talento Humano, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

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

### 5.3 SALARIO EMOCIONAL

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

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

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

---

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

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.

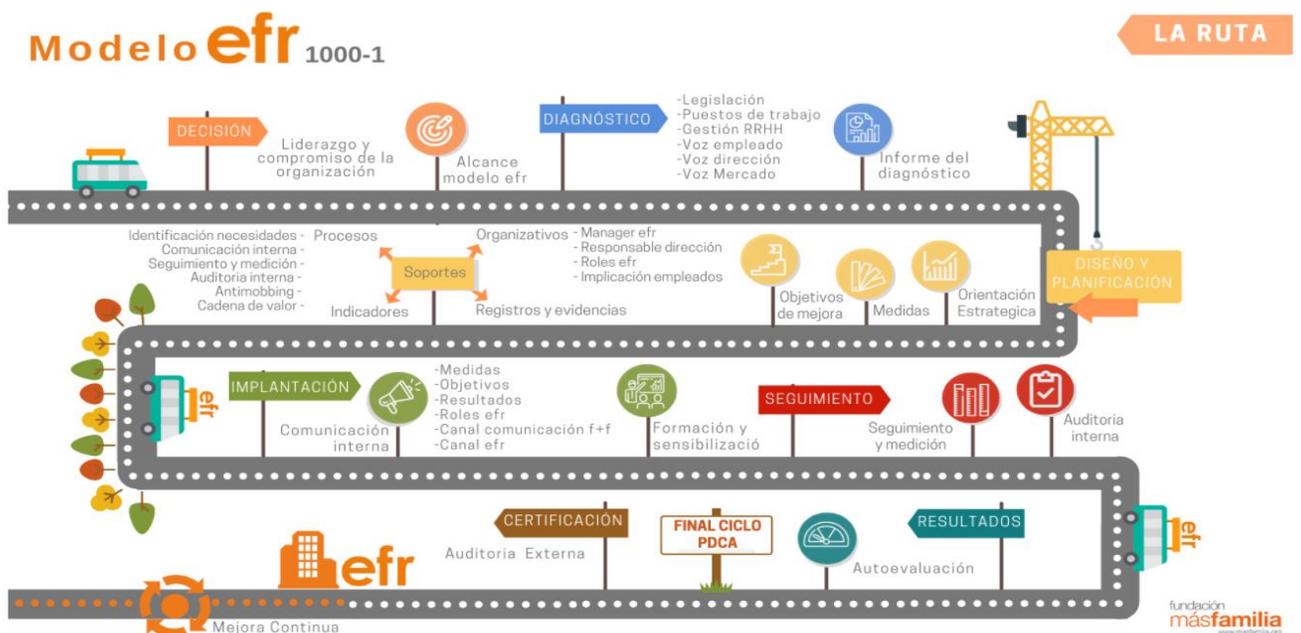
- **Inversión socialmente responsable:** transmite los valores que engloba la empresa.

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:



- **¿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

El documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación.

Así las cosas, el Departamento Administrativo de la Función Pública, formuló el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 para lo cual fue necesario hacer una búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

- **Objetivo general:** Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.
- **Objetivos específicos**
  1. Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
  2. Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
  3. Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
  4. Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
  5. Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.

6. Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
7. Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

- **Ejes del Programa**

1. **Equilibrio Psicosocial.** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
2. **Salud Mental.** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
3. **Diversidad e inclusión.** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
4. **Transformación digital.** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
5. **Identidad y Vocación por el Servicio Público.** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

## 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”*<sup>2</sup>.

A la vez, tiene como propósito general *“gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”*<sup>3</sup>, y los temas críticos para la materialización de la misma son:

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

<sup>2</sup> Documento CONPES D.C. 07. *“Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030”*. 20 de diciembre de 2019. Pág. 9

<sup>3</sup> *Ibíd.*

**Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral**



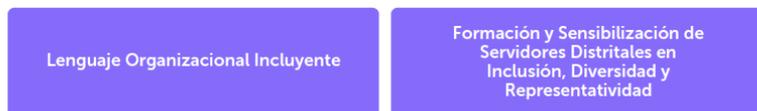
**6.2.1 Programa Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros**

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**



**Habilitadores Transversales**



### **6.3 PROGRAMA DE GOBIERNO BOGOTÁ 2024-2027**

El programa de Gobierno “**Bogotá Camina Segura**” plantea como uno de sus pilares: “Un gobierno moderno que cumple”: este pilar reconoce la importancia de la eficiencia y transparencia en la gestión pública. De este modo, busca generar confianza mediante la modernización administrativa y una relación más cercana con la ciudadanía, fomentando su participación activa para contribuir a la transformación de la Ciudad y propone una modernización que responda a los retos actuales y al cambio en la relación de la ciudadanía con el Gobierno y la acción distrital.

Adicionalmente, el Plan incluye simplificación de procesos, unificación de esfuerzos dispersos en diversas entidades, fortalecimiento del centro de Gobierno, participación real e incidente, transparencia, orientación a resultados, seguimiento, evaluación y un claro enfoque en la entrega de los bienes y servicios públicos. Este propósito de modernización de la Administración y una nueva relación con la ciudadanía, tiene un componente fundamental que es el Talento Humano.

#### **Talento Humano**

El recurso humano del Distrito es fundamental, el bienestar de los funcionarios y funcionarias debe ser una prioridad para la Administración, es con estas personas que se logran los resultados. El programa de Gobierno trabajará en un plan de fortalecimiento del talento humano orientado a mejorar los niveles de apropiación digital y a fomentar una verdadera cultura de la innovación que llegue a las distintas entidades de la Administración. El reconocimiento, la generación de capacidades y la actualización de conocimientos serán base fundamental del Servicio Civil Distrital, así mismo se fortalecerán los procesos de formación y monitoreo de funciones para servidores y servidoras en temas relacionados con enfoque de género, transformación de imaginarios para la igualdad y a una cultura libre de sexismo.

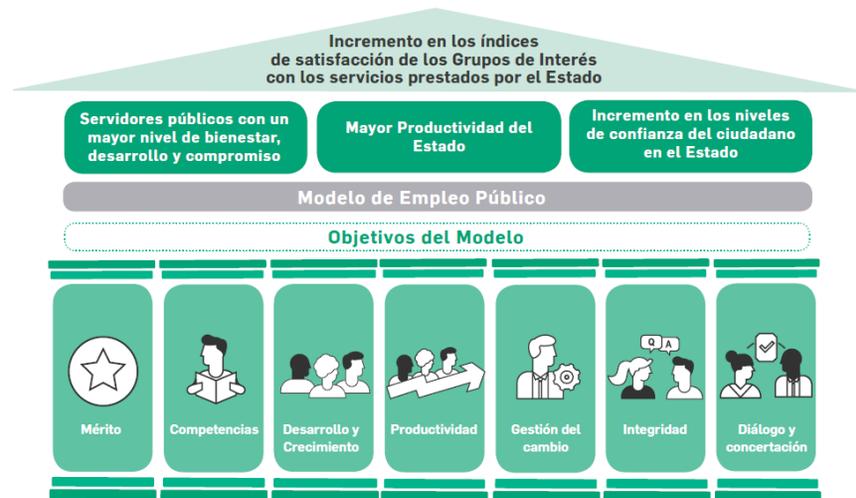
### **6.4 MIPG Y EL PEI**

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.

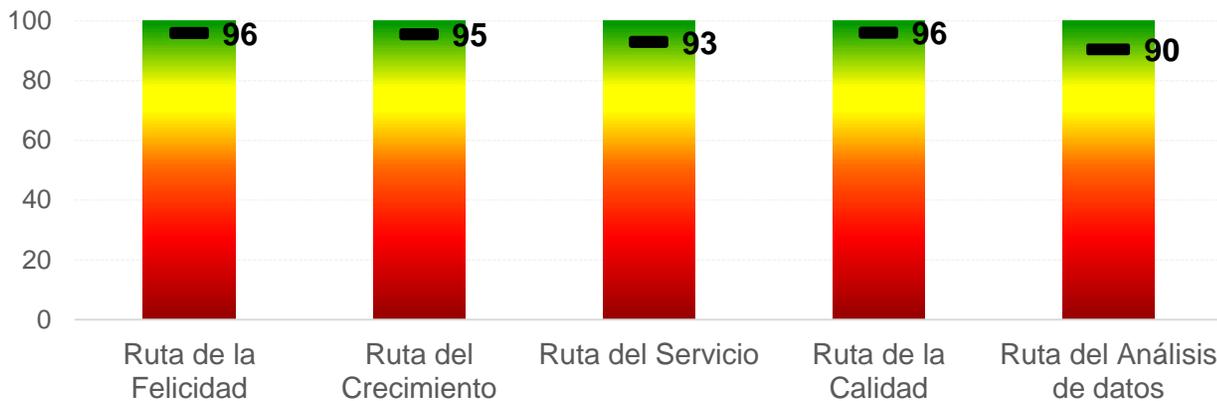
### 6.4.1 Rutas de Creación de Valor

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, actualmente, después de la pandemia del Covid-19 estas nuevas formas de trabajo adquirieron un lugar más preponderante, pues ante un contexto en el que 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 gobierno 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 y las servidoras 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, ofrece actualmente varias de sus actividades de bienestar de forma híbrida (presencial/virtual), y para la vigencia 2024 formula el PEI de teniendo en cuenta ese contexto.

## 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 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

## 8.2 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.

## 8.3 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.10.7 del Decreto Único Reglamentario de 2015, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- 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.

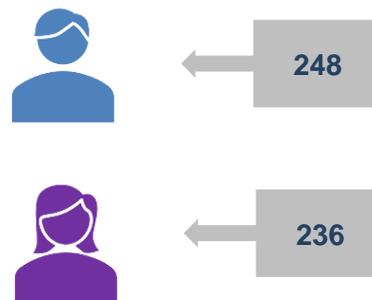
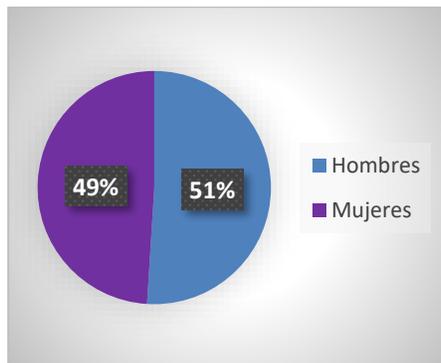
## 9 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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 2023.

### 9.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

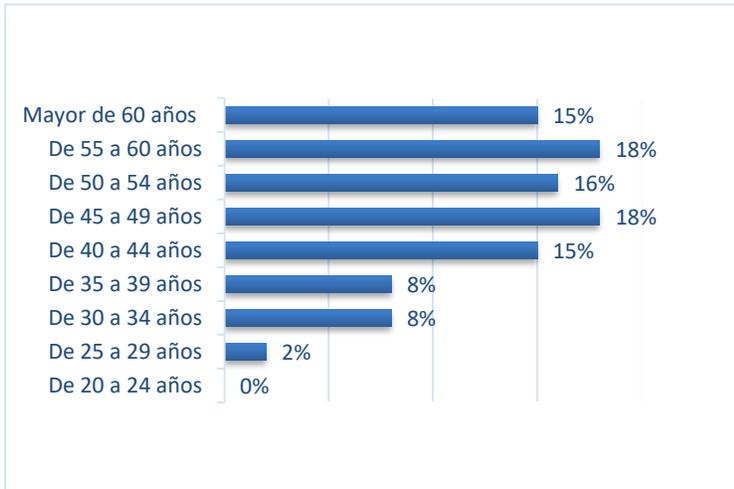
A continuación, se presenta la información correspondiente a la totalidad de la Gente IDU 484 servidores y servidoras, con corte a 11 de diciembre de 2023, respecto a las siguientes variables: género, edad, tipo de vinculación, nivel ocupacional y nivel de escolaridad.

#### Género



De acuerdo con la información presentada se evidencia que si bien la mayor proporción está representada por hombres con el 51%, no existe gran diferencia con el porcentaje de mujeres que representa el 49%, estas cifras reflejan que hay existe equilibrio y equidad de género en la planta del Instituto.

**Edad**

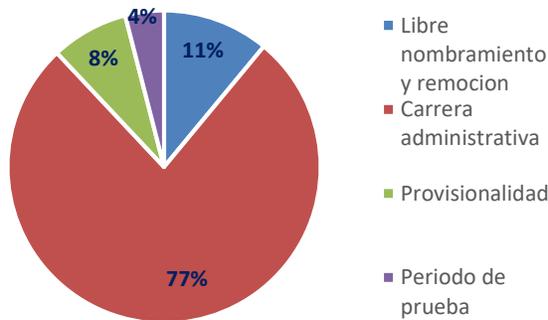


Rango de edad	No servidores
De 20 a 24	2
De 25 a 29 años	11
De 30 a 34 años	38
De 35 a 39 años	37
De 40 a 44 años	71
De 45 a 49 años	86
De 50 a 54 años	78
De 55 a 60 años	86
Mayor de 60 años	75
<b>Total</b>	<b>484</b>

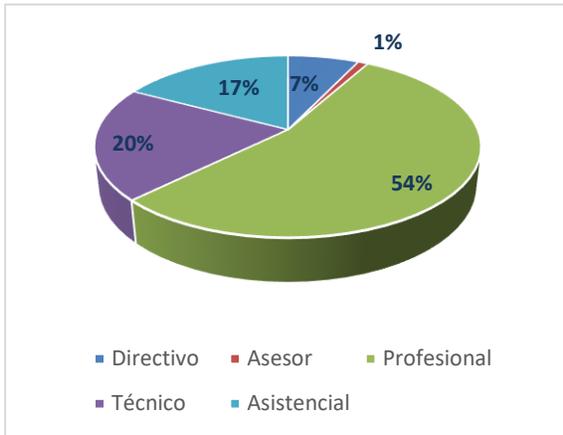
Este ítem muestra que el IDU cuenta con una población mayor, ya que en los rangos de 40 a 60 años, se ubica el 60% del total de la planta, mientras que sólo el 18% es menor de 40 años.

Tipo de vinculación	No servidores
Libre nombramiento y remoción	51
Carrera administrativa	373
Provisionalidad	41
Periodo de prueba	19
<b>Total</b>	<b>484</b>

**Tipo de Vinculación**

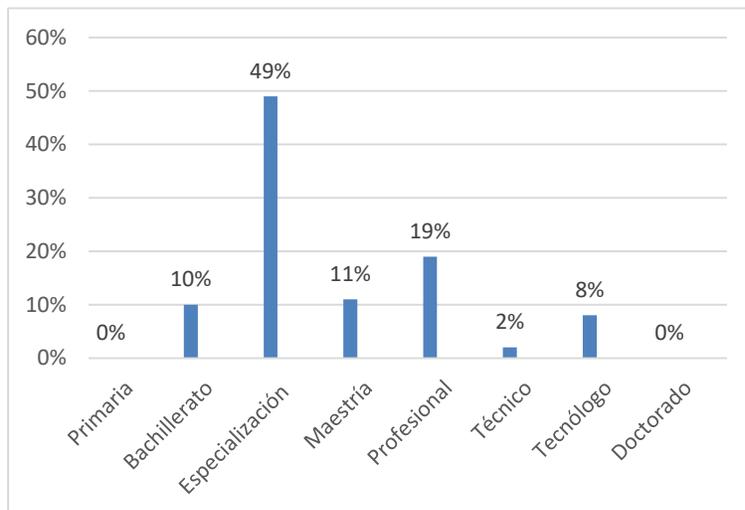


Como puede observarse la mayoría de la Gente IDU (el 77%) se encuentra inscrita en carrera administrativa, seguida por un 11% de libre nombramiento y remoción, luego se encuentra los servidores y servidoras nombrados en provisionalidad 8% y el menor porcentaje 4% corresponde a los servidores y servidoras posesionados en periodo de prueba.

**Nivel Ocupacional**


Nivel ocupacional	No servidores
Directivo	36
Asesor	6
Profesional	261
Técnico	98
Asistencial	83
<b>Total</b>	<b>484</b>

Como es evidente, a través de la tabla y el gráfico, la planta de personal del Instituto corresponde en su mayoría al nivel profesional; específicamente este segmento es del 54%, seguido por un 20% del nivel técnico, un 17% del nivel asistencial, finalizando con 7% del nivel directivo y un 1% del nivel asesor.

**Nivel de Escolaridad**


Nivel de Escolaridad	Total
Primaria	1
Bachillerato	46
Especialización	238
Maestría	52
Profesional	94
Técnico	12
Tecnólogo	40
Doctorado	1
<b>Total</b>	<b>484</b>

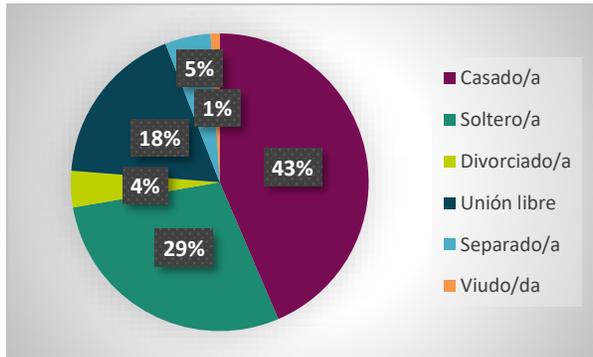
Estos datos evidencian que el mayor grado de escolaridad en el IDU es Doctorado, la mayor proporción esto es el 49% cuenta con especialización, 19% son profesionales, 2% técnicos, 8% tecnólogos, y un 10%, es decir 46 servidores son bachilleres.

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.

## CARACTERIZACIÓN DE LA GENTE IDU

En el mes de septiembre de 2022 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

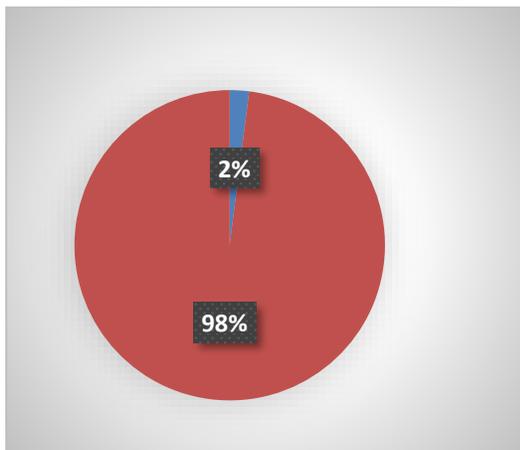


Respuesta	No
Casado/a	168
Soltero/a	112
Divorciado/a	15
Unión libre	68
Separado/a	20
Viudo/a	3
<b>Total</b>	<b>386</b>

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

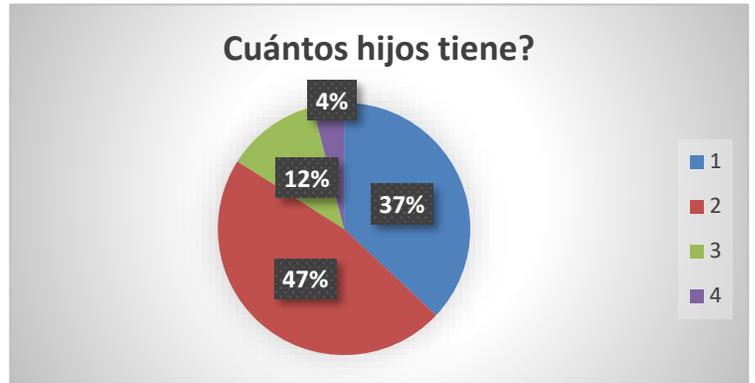
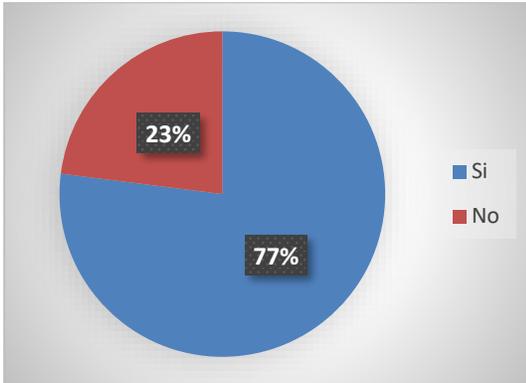
Se indagó entre los servidores y servidoras si presentan algún tipo de discapacidad.



Respuesta	No
Si	7
No	379
<b>Total</b>	<b>386</b>

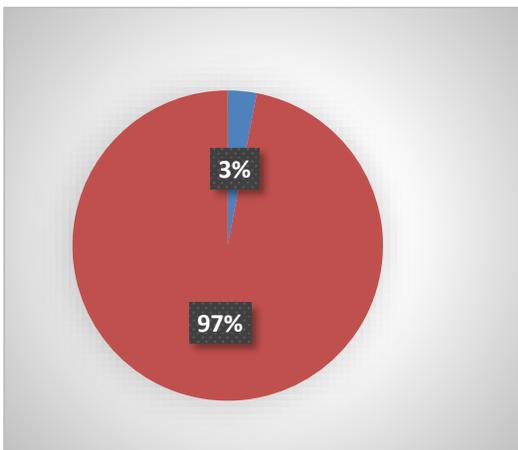
### Número de Hijos

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.

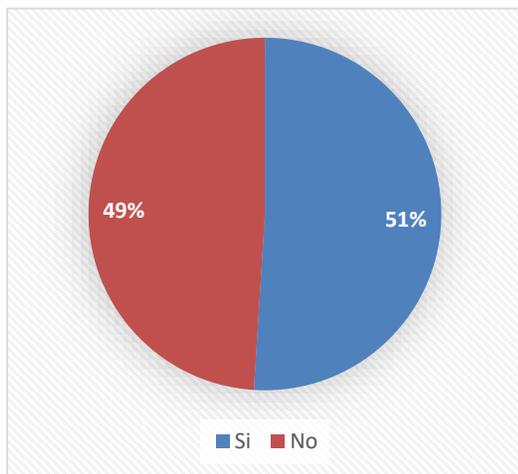


Respuesta	No
Si	10
No	287
Total	297

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 2024

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 el termómetro de clima organizacional, se ha elaborado un plan de acción para la vigencia 2024 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 <sup>4</sup>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juegos Deportivos Distritales.</li> <li>Estrategia de Bienestar Integral (Acondicionamiento físico integral)</li> <li>Carrera atlética (Patrocinio para participar en una maratón a nivel Distrital).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupo 1. Calidad en el empleo</li> <li>Grupo 4. Desarrollo personal y Profesional</li> </ul>

<sup>4</sup> No todas las actividades definidas corresponden a alguna medida efr.

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MEDIDA efr <sup>4</sup>
	aumento de la productividad laboral de la entidad.		
<b>Recreativos y vacacionales</b>	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"> <li>● Día de la Familia.</li> <li>● Día de los niños.</li> <li>● Vacaciones recreativas.</li> <li>● Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 13 años.</li> <li>● Actividades de desarrollo personal (Herramientas de productividad)</li> <li>● Feria de mascotas y directorio de servicios</li> <li>● Feria de emprendimiento</li> <li>● Novenas navideñas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores.</li> <li>● Grupo 4. Desarrollo personal y profesional</li> </ul>
<b>Artísticos y culturales</b>	Desarrollar actividades en alternancia que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de comportamientos y competencias de la Gente IDU y sus familias que permita interiorizar y apropiar la cultura de la entidad alineada con los nuevos retos.	Semana Cultural (Cine, teatro, lectura) y actividades de promoción del arte y la cultura.	Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional
<b>Promoción y prevención de la salud</b>	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.	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.	No aplica
<b>Capacitación informal</b>	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.	Cursos y/o talleres de educación informal (Cocina, manualidades)	Grupo 4. Desarrollo personal y profesional
<b>Promoción de programas de vivienda</b>	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.	Feria de vivienda	Grupo 1 Calidad en el empleo
<b>Financiación de la educación formal</b>	Contribuir con el desarrollo personal y profesional de la Gente IDU.	Financiación de programas de educación formal, de acuerdo con el presupuesto y condiciones de asignación definidas en este documento, adoptado a través de acto administrativo.	No aplica

## 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 <sup>5</sup>
<b>Clima laboral</b>	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.	Intervención en Clima de acuerdo a los resultados de del termómetro aplicado en 2023.	No aplica
<b>Prepensionados “programa mentores IDU”</b>	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"> <li>• Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión.</li> <li>• Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas</li> <li>• Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas</li> <li>• Reconocimiento por Jubilación.</li> </ul>	Grupo 1. Calidad en el Empleo
<b>Cultura organizacional y trabajo en equipo</b>	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"> <li>• Escuela de líderes: Mantenimiento de la Escuela de Líderes, como un mecanismo para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos.</li> <li>• Apoyo en las actividades de la Semana del Derecho de Asociación Sindical.</li> <li>• Apoyo en las actividades de la Semana Ambiental</li> <li>• Feria educativa</li> </ul> <p><b>Articulación de trabajo en red</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres para fomentar la articulación entre las diferentes dependencias de la entidad y el trabajo en equipo.</li> <li>• Talleres que contribuyan fortalecer competencias para la productividad.</li> <li>• Olimpiadas IDU.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo 4. Desarrollo personal y profesional</li> <li>• Grupo 5. Igualdad de oportunidades</li> </ul>

<sup>5</sup> No todas las actividades definidas corresponden a alguna medida efr.

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO	MEDIDA efr <sup>5</sup>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fortalecimiento de las medidas efr</li> </ul> <p><b>Cultura de reconocimiento</b></p> <p>Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Balance de Gestión</li> <li>● Día del Servidor Público</li> <li>● Reconocimiento por permanencia de los años de servicio en el IDU</li> <li>● Día de la Unión - Semana de Derechos Humanos e Igualdad de Género.</li> <li>● Implementación de estrategia del Código de Integridad y plan de acción de Gestión de Integridad</li> <li>● Fortalecimiento de la estrategia de reconocimientos en las diferentes dependencias.</li> </ul> <p><b>Cultura de orientación a resultado</b></p> <p>Reuniones estratégicas de líderes.</p>	

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO	MEDIDA efr <sup>5</sup>
<b>Incentivos</b>	Motivar y reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, de manera individual y en equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mejores Equipos de Trabajo</b> (inicia con el semillero de proyectos)               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incentivos pecuniarios: para el equipo de trabajo que ocupe el primer puesto.</li> <li>✓ Incentivos no pecuniarios: para los equipos de trabajo ocupen el segundo y tercer puesto al igual que los y las mejores servidoras y servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico.</li> </ul> </li> <li>• Aplicación Instrumento para selección y desempate de las y los mejores servidores por nivel jerárquico.</li> </ul>	Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional
<b>Salario emocional</b>	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 2024:

Actividad/espacio	Descripción	Medida efr <sup>6</sup>
<b>Día del cumpleaños</b>	Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU y acceder a éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.	No aplica

<sup>6</sup> No todas las actividades definidas corresponden a alguna medida efr.

Actividad/espacio	Descripción	Medida efr <sup>6</sup>
<b>Movilidad sostenible (bicisuario)</b>	<p>Se concederá medio día de permiso remunerado por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.</p> <p>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>	No aplica
<b>Reconocimiento el preciado tiempo con los bebés</b>	<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.</p> <p>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>	Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores
<b>Tarde de juegos</b>	<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.</p> <p>El tiempo será concertado con su jefe inmediato y deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU.</p>	Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores
<b>Acompañamiento escolar</b>	<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 de permiso laboral, para acompañar en su primer día de clases a sus hijos.</p> <p>Para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y licencias dispuesto por el IDU, adjuntando los soportes correspondientes.</p>	Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores
<b>Protección de la familia</b>	<p>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.</p> <p>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</p>	No aplica

Actividad/espacio	Descripción	Medida efr <sup>6</sup>
	30 de junio y la segunda se podrá disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del 2023.	
<b>Ruta IDU</b>	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 las y los servidores dada la asistencia presencial al IDU.	Grupo 1. Calidad en el empleo

*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 2024 corresponden a mil doscientos sesenta y cinco millones doscientos veintisiete mil pesos (\$1.265.227.000).

## 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 2024, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de verificar la eficacia de las acciones desarrolladas.

De igual manera, se hará seguimiento al siguiente indicador:

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

## 13 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Manso Pinto, J. 2002. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, octubre, noviembre y diciembre, No. 128. p. 79-86. Medellín, Colombia. Recuperado a partir de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Max-Neef, M. Desarrollo a Escala Humana. 1998. Barcelona, España: Editorial Nordan Comunidad e Icaria Editorial S.A. Segunda edición. Recuperado a partir de [HTTP://WWW.MAX-NEEF.CL/DESCARGAS/MAX\\_NEEF-DESARROLLO\\_A\\_ESCALA\\_HUMANA.PDF](http://www.max-neef.cl/DESCARGAS/MAX_NEEF-DESARROLLO_A_ESCALA_HUMANA.PDF)
- Morin, E. Introducción al Pensamiento Complejo. 2004. Barcelona, España: Editorial Gedisa. Séptima reimpresión.
- Rocco Cañón, M. Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación Teórica. 2009. Santiago de Chile, Chile. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Recuperado a partir de [HTTP://REPOSITORIO.UCHILE.CL/TESIS/UCHILE/2009/CS-ROCCO\\_M/PDFAMONT/CS-ROCCO\\_M.PDF](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfamont/cs-rocco_m.pdf)
- Senge, P. La Quinta Disciplina. 1994. Ed. Granica.

## 14 ANEXOS

### 14.1 ANEXO 1: ENCUESTA DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS INSTITUCIONAL 2024

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 2023, la encuesta para evaluar el PEI 2023 y determinar las necesidades para el plan de la vigencia 2024, en la cual participaron 325 servidores de planta del IDU.

#### EVALUACIÓN PEI 2023

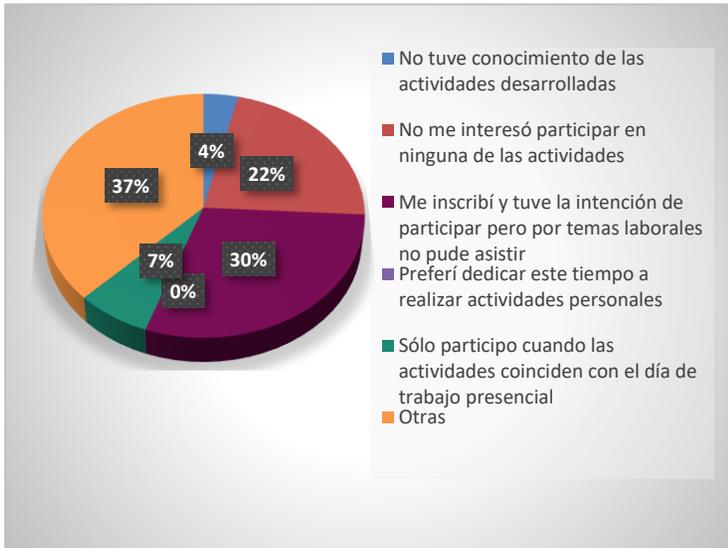
Para la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, es importante conocer la percepción de la Gente IDU en relación con las actividades desarrolladas, si bien en cada actividad se aplica una encuesta de satisfacción de las cuales se presentará los resultados en el punto 14.2 del presente documento, de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

#### Participación



A la pregunta: ¿Durante la vigencia 2023, participó 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 325 servidores y servidoras que participaron en la encuesta, el 92% indicó que si, mientras que sólo el 8% indicó no haber participado.



Frente a las razones por las cuales la gente IDU manifiesta no haber participado, se encuentran en mayor proporción:

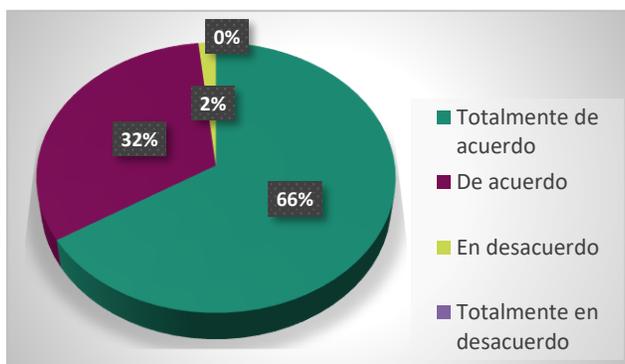
Otras 37% y el 30% indicó que se inscribió y tuvo la intención de participar, pero por temas laborales no pudo asistir.



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

En este sentido la gente IDU reconoce que una adecuada planeación constituye un factor fundamental para facilitar la participación con 38%, de igual manera la distribución de horarios representa un 30%.

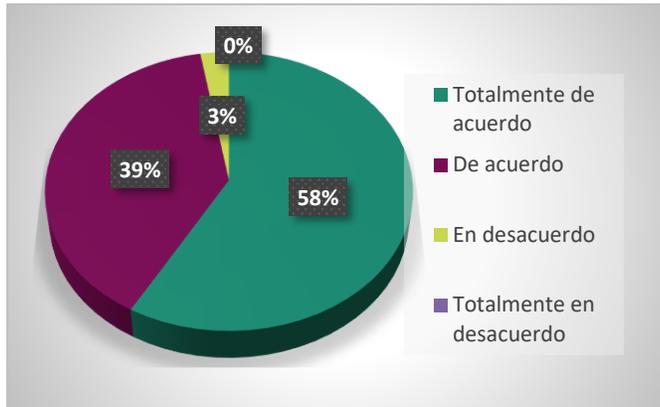
**Divulgación**



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

El 66% indicó estar totalmente de acuerdo, sumado al 32% que indicó estar de acuerdo, es decir en total el 98% aprueba dicha afirmación, mientras que el 2% se mostró en desacuerdo.

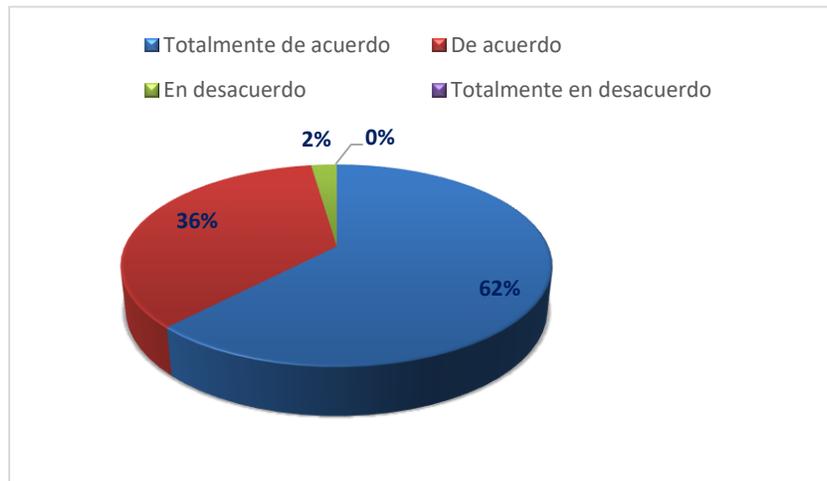
**Diversidad e innovación**



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

En total el 97% manifestó estar de acuerdo con esta afirmación, por su parte el 3% indicó no estar de acuerdo, esto permite concluir que existe una muy buena percepción por parte de la gente IDU en relación con la diversidad de las actividades, factor que resulta relevante para motivar la participación.

**Contribución**

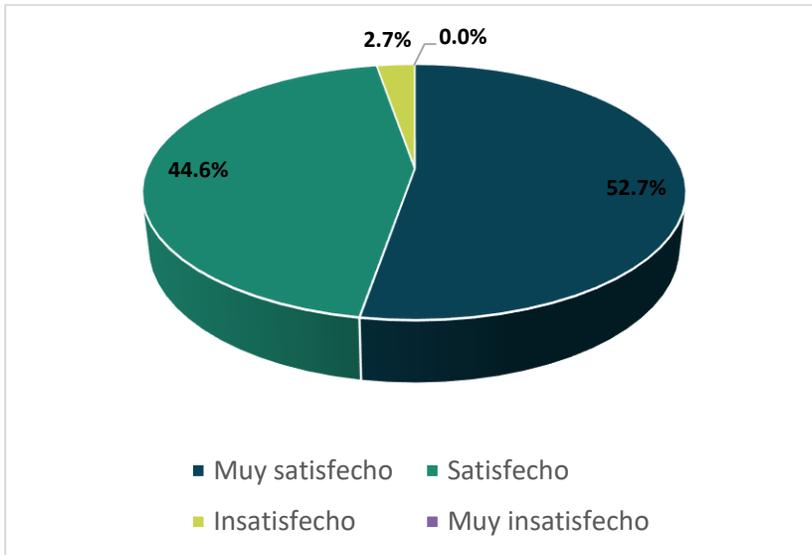


Considera que las actividades enmarcadas en el Plan del Sistema de Estímulos han aportado a su bienestar y felicidad laboral.

Frente a esta afirmación el 62% se declara totalmente de acuerdo, el 36% de acuerdo, evidenciando en total un 98% de acuerdo, 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 2023.



EL 52,7% indica estar muy satisfecho, sumado al 44,6% que se declara satisfecho para un total de 97%, por su parte el 2,7% se muestra insatisfecho.

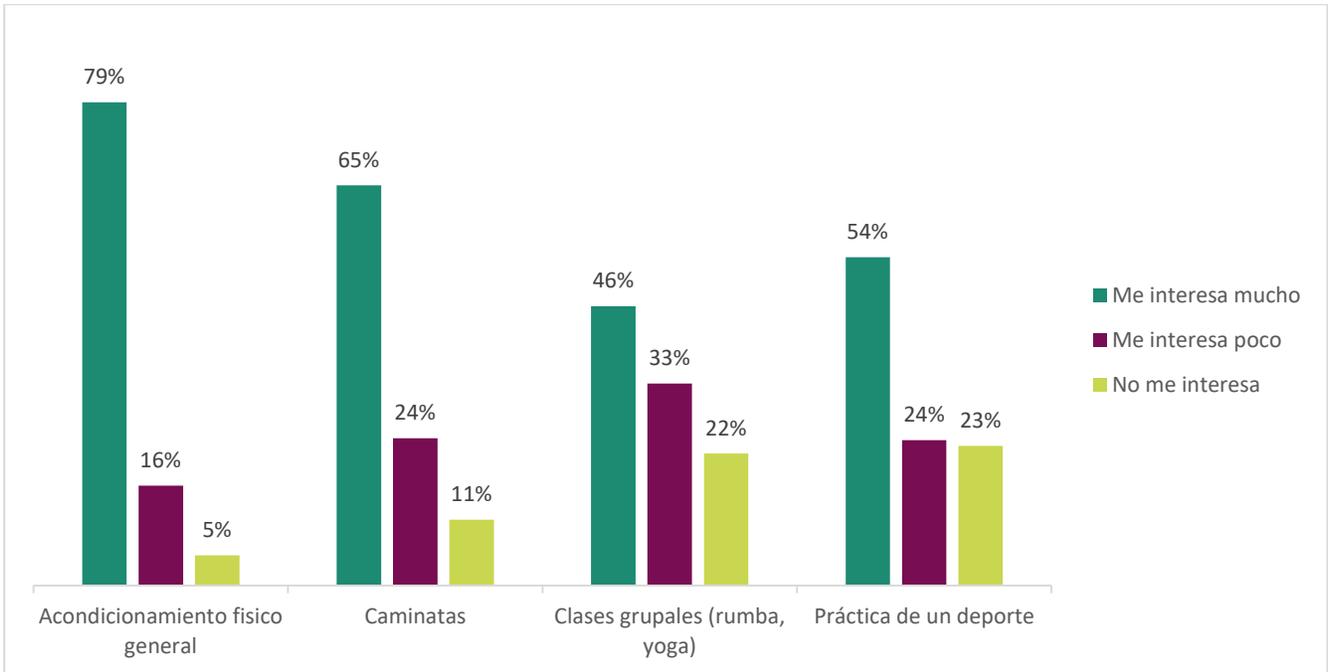
**CONCLUSIONES:**

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

- Las actividades del Plan del Sistema de Estímulos desarrollados durante el 2023 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 2024.

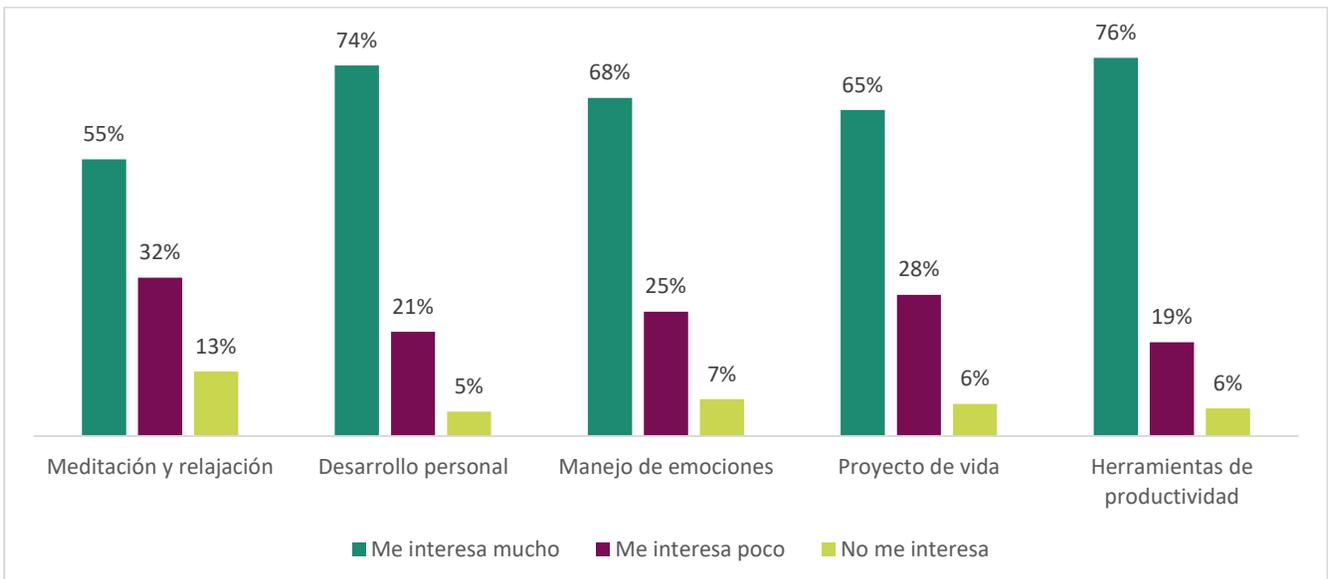
**NECESIDADES**

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



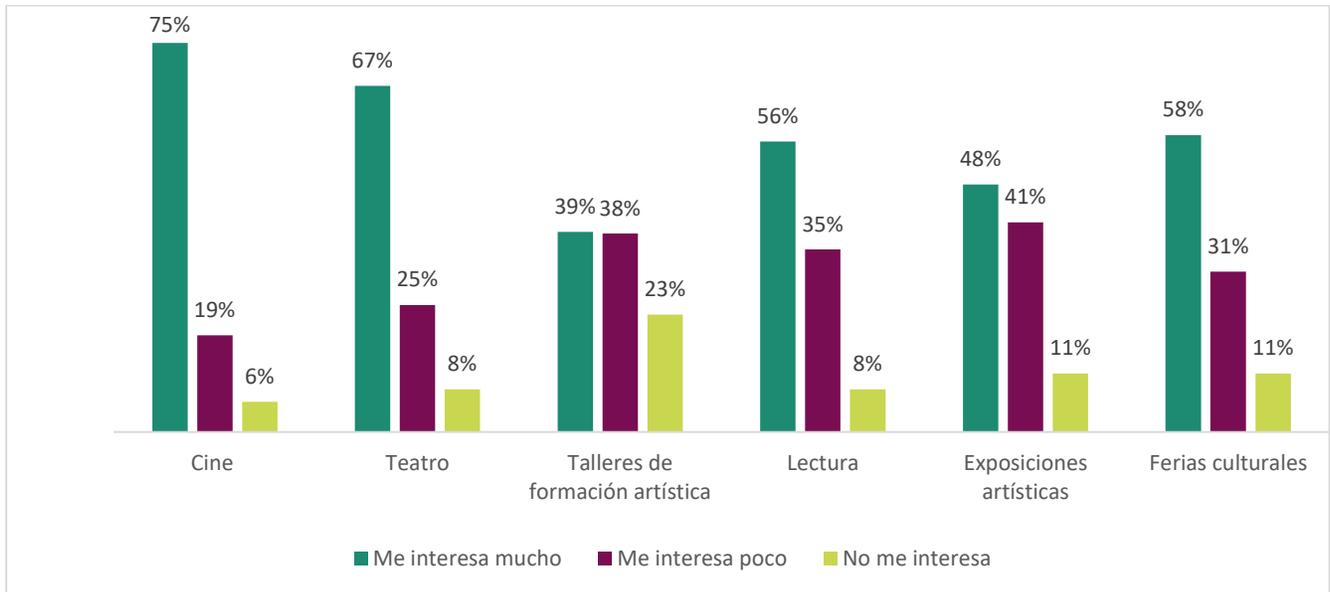
El resultado evidencia que la actividad que concentra el mayor grado de interés es acondicionamiento físico general que en total cuenta con el 95% de interés, seguida por caminatas que cuenta en total con un 89% de interés.

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



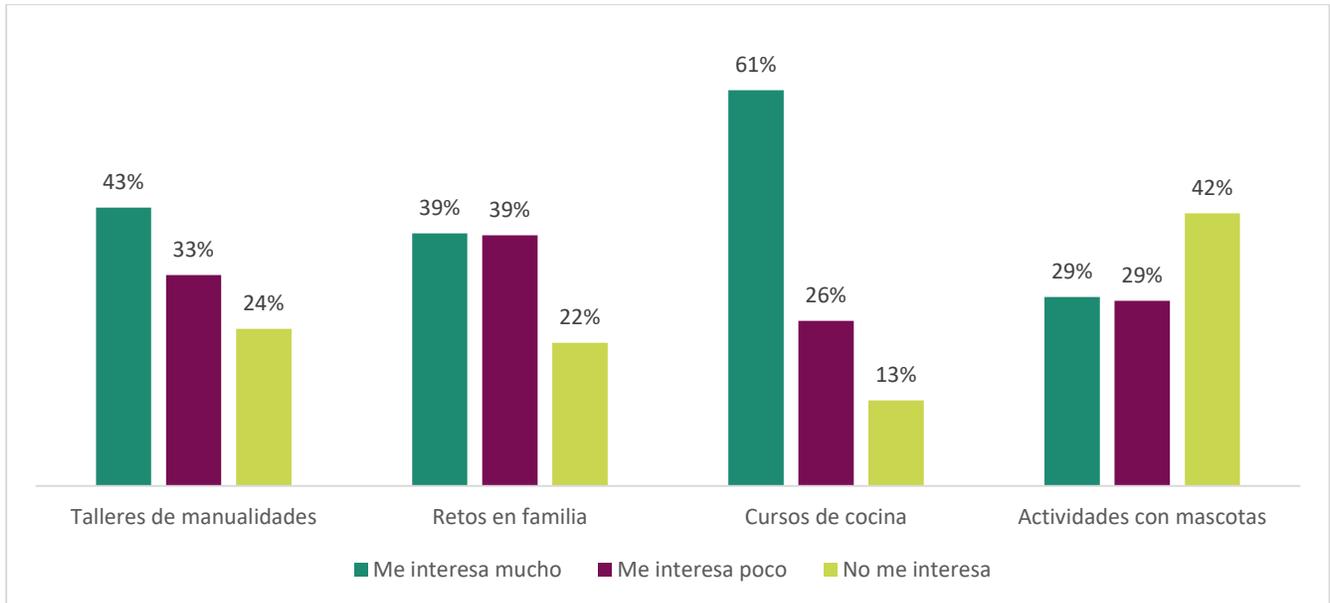
Las actividades de desarrollo personal evidenciaron un 95% de interés en total, de igual manera las actividades de herramientas de productividad con un porcentaje del 95%.

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



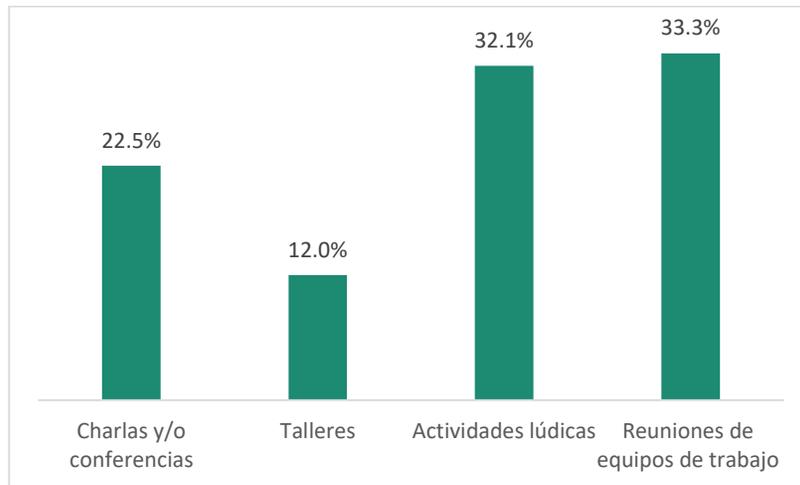
En este aspecto las actividades con mayor grado de interés son cine con el 94% y teatro con el 92%.

- Indique su grado de interés en cada una de las siguientes actividades de ocio y esparcimiento:



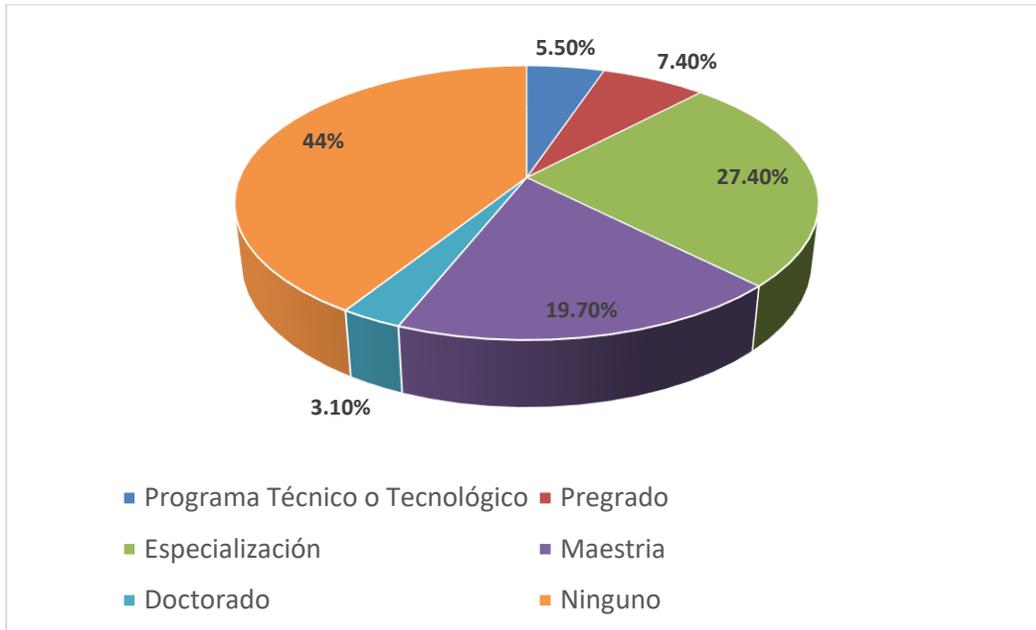
El 87% mostró preferencia por los cursos de cocina, los cuales se desarrollarán como cursos de educación informal.

- ¿Cuál de las siguientes actividades considera prioritaria para mantener y fortalecer el Clima Organizacional en la Entidad?



En este sentido el mayor porcentaje, es decir un 33% eligió la opción de reuniones de trabajo, seguida de actividades lúdicas con el 32%.

- ¿Planea realizar alguno de los siguientes programas de formación durante el 2024?



En relación con esta pregunta, en total el 56% indicó que planea realizar algún programa de formación, siendo los programas de especialización los de mayor preferencia con el 27,4%, seguidos de maestría con el 19,7%, los programas de pregrado 7,40%, en menor proporción los programas técnicos o tecnológicos con 5,50%, y doctorado con el 3%.

**14.2 ANEXO 2: RESULTADOS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN**

La ejecución del Programa del Sistema de Estímulos en la vigencia 2023, 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 2024.

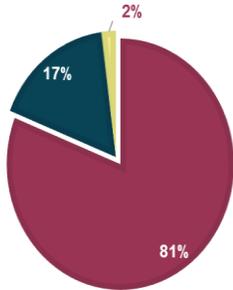
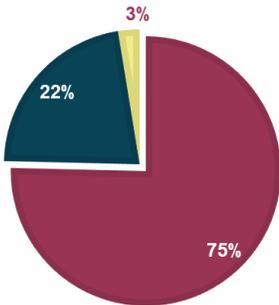
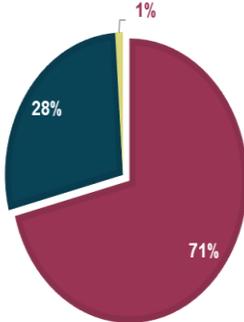
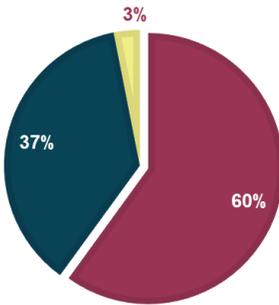
Así las cosas, a continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a lo largo del año 2023 respecto de algunas de las actividades más significativas en el desarrollo del Sistema de Estímulos.

**Semana de las Mujeres, Equidad e Inclusión con Enfoque en Derechos Humanos y Día de la Unión.**

Fecha de realización	Del 06 al 10 de marzo de 2023
Modalidad	Híbrido (virtual y presencial)
No participantes encuesta	157

PREGUNTA	ANÁLISIS
<p>La programación de las actividades fue socializada de manera oportuna y clara</p>	<p>En este aspecto, es importante destacar que en su mayoría, el 67% está totalmente de acuerdo y el 32% de acuerdo, para total del 99%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Totalmente de acuerdo</li> <li>■ De acuerdo</li> <li>■ En desacuerdo</li> <li>■ Totalmente en desacuerdo</li> </ul>
<p>Considero que las actividades realizadas durante la Semana de las Mujeres, Equidad e Inclusión fueron variadas e interesantes, lo que me generó interés en participar.</p>	<p>En este aspecto, evidenció un alto nivel de satisfacción puesto que el 59% declaró estar totalmente de acuerdo y el 39% de acuerdo, mientras que sólo el 2% se declaró en desacuerdo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Totalmente de acuerdo</li> <li>■ De acuerdo</li> <li>■ En desacuerdo</li> <li>■ Totalmente en desacuerdo</li> </ul>
<p>Considera que los temas abordados durante la semana contribuyen a promover la equidad, inclusión y la garantía plena de derechos al interior del instituto.</p>	<p>Este resultado evidencia que los temas abordados durante esta semana, aportaron a promover la equidad y la inclusión y que los mismos constituyen un aporte real a la construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Totalmente de acuerdo</li> <li>■ De acuerdo</li> <li>■ En desacuerdo</li> <li>■ Totalmente en desacuerdo</li> </ul>
<p>La conexión para las actividades realizadas de manera virtual funcionó adecuadamente.</p>	<p>En cuanto al uso de los recursos tecnológicos para la transmisión virtual al evento, se registro un amplio nivel de satisfacción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Totalmente de acuerdo</li> <li>■ De acuerdo</li> <li>■ En desacuerdo</li> <li>■ Totalmente en desacuerdo</li> </ul>

PREGUNTA	ANÁLISIS																								
<p>Por favor indique su nivel de satisfacción frente a cada una de las siguientes actividades.</p>	<table border="1"> <caption>Satisfaction Levels by Activity</caption> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Muy satisfecho</th> <th>Satisfecho</th> <th>Insatisfecho</th> <th>Muy insatisfecho</th> <th>No participé en la actividad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conversatorio: Construyendo Ambientes Laborales Libres de Acoso</td> <td>37%</td> <td>27%</td> <td>1%</td> <td>4%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Presentación: Impacto del Teletrabajo en la Calidad de vida de los servidores y servidoras del IDU</td> <td>46%</td> <td>27%</td> <td>1%</td> <td>8%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>Tarde de cine: Persépolis</td> <td>27%</td> <td>18%</td> <td>2%</td> <td>6%</td> <td>46%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tras el resultado se logra evidenciar la actividad que contó con mayor nivel de satisfacción fue la presentación sobre el Impacto del Teletrabajo, con un total de 73</p>	Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	No participé en la actividad	Conversatorio: Construyendo Ambientes Laborales Libres de Acoso	37%	27%	1%	4%	30%	Presentación: Impacto del Teletrabajo en la Calidad de vida de los servidores y servidoras del IDU	46%	27%	1%	8%	17%	Tarde de cine: Persépolis	27%	18%	2%	6%	46%
Actividad	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	No participé en la actividad																				
Conversatorio: Construyendo Ambientes Laborales Libres de Acoso	37%	27%	1%	4%	30%																				
Presentación: Impacto del Teletrabajo en la Calidad de vida de los servidores y servidoras del IDU	46%	27%	1%	8%	17%																				
Tarde de cine: Persépolis	27%	18%	2%	6%	46%																				
<p><b>DÍA DE LA UNIÓN</b> La socialización e inscripción para el día de la unión se realizó de manera ágil y oportuna.</p>	<table border="1"> <caption>Agreement Levels for Union Day</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de Acuerdo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>El 100% de quienes respondieron la encuesta afirmaron estar de acuerdo en que la socialización se realizó de manera oportuna, siendo este es un factor de gran importancia para facilitar la participación.</p>	Nivel de Acuerdo	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	80%	De acuerdo	20%	En desacuerdo	0%	Totalmente en desacuerdo	0%														
Nivel de Acuerdo	Porcentaje																								
Totalmente de acuerdo	80%																								
De acuerdo	20%																								
En desacuerdo	0%																								
Totalmente en desacuerdo	0%																								
<p>En relación con la La charla "Rompiendo imaginarios de Violencia" realizada por Alejandra Borrero, me siento:</p>	<table border="1"> <caption>Satisfaction Levels for the Talk</caption> <thead> <tr> <th>Nivel de Satisfacción</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Muy satisfecho(a)</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>Satisfecho(a)</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>Insatisfecho(a)</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Muy insatisfecho(a)</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>En total el 95% se mostró satisfecho en relación con la charla.</p>	Nivel de Satisfacción	Porcentaje	Muy satisfecho(a)	54%	Satisfecho(a)	41%	Insatisfecho(a)	5%	Muy insatisfecho(a)	0%														
Nivel de Satisfacción	Porcentaje																								
Muy satisfecho(a)	54%																								
Satisfecho(a)	41%																								
Insatisfecho(a)	5%																								
Muy insatisfecho(a)	0%																								

PREGUNTA	ANÁLISIS
<p>E relación con la puesta en escena "youtube in love" me encuentro:</p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Muy satisfecho(a)</li> <li>■ Satisfecho(a)</li> <li>■ Insatisfecho(a)</li> <li>■ Muy insatisfecho(a)</li> </ul> <p>En relación con la puesta en escena el 98% de los encuestados mostró encontrarse satisfechos y muy satisfechos.</p>
<p>En relación con la logística del día de la unión (registro, acomodación, entrega de refrigerio), me encuentro:</p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Muy satisfecho(a)</li> <li>■ Satisfecho(a)</li> <li>■ Insatisfecho(a)</li> <li>■ Muy insatisfecho(a)</li> </ul> <p>En relación con la logística en general, la encuesta registró un alto índice de satisfacción por parte de la Gente IDU, registrando que el 75% se encuentra muy satisfecho, sumado al 22% que se declaró satisfecho, sólo el 3% indicó estar insatisfecho.</p>
<p>En términos generales en relación con el día de la unión me encuentro</p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Muy satisfecho(a)</li> <li>■ Satisfecho(a)</li> <li>■ Insatisfecho(a)</li> <li>■ Muy insatisfecho(a)</li> </ul> <p>En general el nivel de satisfacción en relación con el Día de la Unión, registró un 99%.</p>
<p>En términos generales frente a la semana de las mujeres, equidad e inclusión con enfoque en derechos humanos, me encuentro</p>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Muy satisfecho(a)</li> <li>■ Satisfecho(a)</li> <li>■ Insatisfecho(a)</li> <li>■ Muy insatisfecho(a)</li> </ul> <p>El nivel de satisfacción frente a la Semana, se ubicó en total de 97%.</p>

Fecha de realización	Del 25 al 29 de septiembre de 2023
Modalidad	Hibrido (virtual y presencial)
No participantes encuesta	137

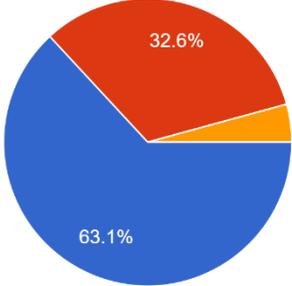
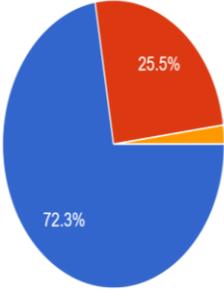
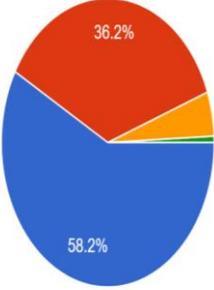
PREGUNTA	ANÁLISIS
<p>La socialización y divulgación de la agenda de actividades de la Semana Cultural fue adecuada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>En total el 99,2% manifestó estar totalmente de acuerdo, y de acuerdo en relación con la socialización y divulgación de las actividades.</p>
<p>Considero que las actividades desarrolladas en el marco de la semana cultural aportan a la apropiación de los valores IDU</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Este resultado evidencia que la Gente IDU, reconoce que con el desarrollo de la semana cultural, está contribuyendo a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que el 77% manifestó que está totalmente de acuerdo, y un 22% de acuerdo.</p>

PREGUNTA	ANÁLISIS
<p>La agenda de actividades de la semana cultural fue variada, atractiva y me generó interés en participar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Los servidores y servidoras reconocen que la agenda desarrollada en la semana cultural resultó atractiva para su participación evidenciando que el 66% está totalmente de acuerdo y el 31% de acuerdo.</p>
<p>Su nivel de satisfacción frente a la semana cultural 2023 es</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Muy satisfecho(a)</li> <li>● Satisfecho(a)</li> <li>● Insatisfecho(a)</li> <li>● Muy insatisfecho(a)</li> </ul> <p>La valoración general de la semana cultural, evidenció un alto nivel de satisfacción con un 66% muy satisfecho, sumado al 32% satisfecho para un total de 98%.</p>

### GALA DE LOS MEJORES

Fecha de realización	9 de octubre de 2023
Modalidad	Presencial
No participantes encuesta	141

PREGUNTA	ANÁLISIS
<p>La socialización y divulgación de la invitación para participar en la Gala de los Mejores IDU 2023, fue adecuada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Los resultados evidencian que el 80% se muestra totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo.</p>
<p>Considero que la logística (registro, acomodación, entrega de alimentos), fue organizada y adecuada para el normal desarrollo de la actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>En relación con la logística en general el 56,7% manifestó estar completamente de acuerdo en que está estuvo bien organizada, y el 31,2% de acuerdo, mientras que el 11,3% de mostró en desacuerdo.</p>
<p>La agenda para el desarrollo de la Gala de los Mejores IDU 2023, fue variada y contó con un adecuado manejo del tiempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Se evidencia que un alto porcentaje representado en el 62,4% indicó estar totalmente de acuerdo en que hubo un manejo adecuado de la agenda, seguido del 35% que indicó estar de acuerdo, mientras que el 3,5% se mostró en desacuerdo.</p>
<p>En relación con el Show musical (presentación Big Band del Conservatorio de música de la UNAL), me encuentro:</p>	<p>Se evidencia un alto nivel de satisfacción representado en el 63% que indicó encontrarse muy satisfecho, sumado al 32,6% que manifestó estar satisfecho, mientras que el 4,3% se mostró insatisfecho.</p>

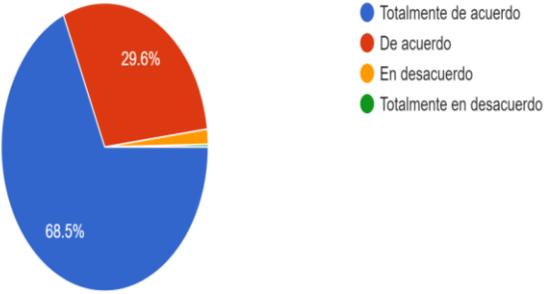
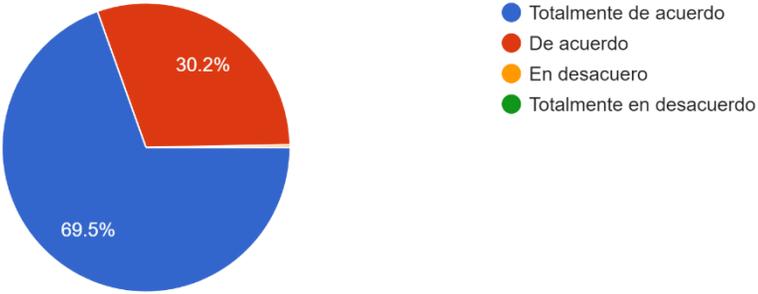
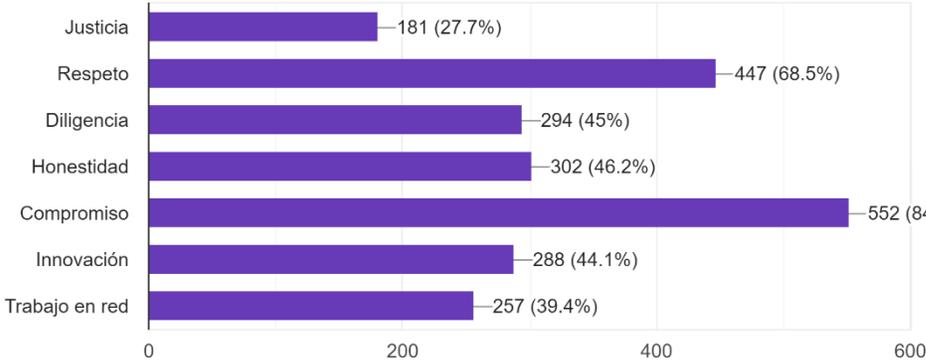
PREGUNTA	ANÁLISIS
	 <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Muy satisfecho(a)</li> <li><span style="color: red;">●</span> Satisfecho(a)</li> <li><span style="color: orange;">●</span> Insatisfecho(a)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Muy insatisfecho(a)</li> </ul>
Considero que la Gala de los Mejores 2023 aporta a la apropiación de los valores idu	 <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo</li> <li><span style="color: red;">●</span> De acuerdo</li> <li><span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo</li> <li><span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p data-bbox="1076 867 1495 947">En total un 98% manifestó encontrarse de acuerdo en que la Gala aportó a la apropiación de los Valores IDU.</p>
Su nivel de satisfacción frente a la Gala de los Mejores IDU 2023 es:	 <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Muy satisfecho(a)</li> <li><span style="color: red;">●</span> Satisfecho(a)</li> <li><span style="color: orange;">●</span> Insatisfecho(a)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Muy insatisfecho(a)</li> </ul> <p data-bbox="1003 1287 1495 1398">La encuesta evidencia un alto nivel de satisfacción, dado que el 58% afirma encontrarse muy satisfecho, sumado al 36% que se encuentra satisfecho.</p>

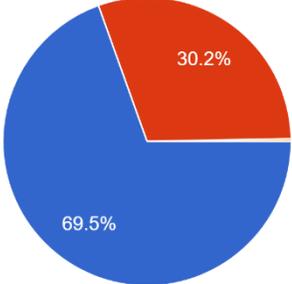
**CIERRE DE GESTIÓN 2023**

Fecha de realización	10 de noviembre de 2023
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> <span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo  <span style="color: red;">●</span> De acuerdo  <span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo  <span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo  <span style="color: purple;">●</span> No participé en la organización de las comparsas         </p> <p>En términos generales es preciso evidenciar que frente a la preparación de las comparsas se evidencia en mayor porcentaje 49% totalmente de acuerdo y 31,5% de acuerdo en que hubo apoyo para el desarrollo de las mismas.</p>
<p>La socialización y divulgación del balance de gestión fue oportuna y adecuada</p>	<p> <span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo  <span style="color: red;">●</span> De acuerdo  <span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo  <span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo         </p> <p>En relación con la divulgación de la actividad es preciso indicar que el 72,4% manifestó estar de acuerdo en que fue oportuna, sumada al 25% que está de acuerdo, por su parte el 2% indicó estar en desacuerdo.</p>
<p>En relación con el proceso de inscripción para el evento, me encuentro:</p>	<p> <span style="color: blue;">●</span> Muy satisfecho(a)  <span style="color: red;">●</span> Satisfecho(a)  <span style="color: orange;">●</span> Insatisfecho(a)  <span style="color: green;">●</span> Muy insatisfecho(a)         </p> <p>Se evidencia que un alto porcentaje representado en el 73,5% que indicó estar muy satisfecho con el proceso de inscripción sumado al 26% satisfecho, es preciso concluir que en total el 99,5% 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>Se evidencia un alto nivel de satisfacción con un total de 75%, en este aspecto es importante considerar que hubo un porcentaje del 18% que no hizo uso del transporte.</p>

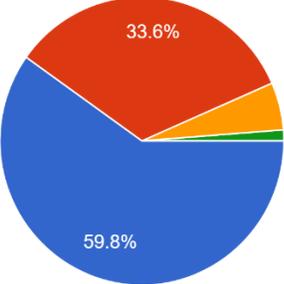
PREGUNTA	ANÁLISIS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Muy satisfecho(a)</li> <li>● Satisfecho(a)</li> <li>● Insatisfecho(a)</li> <li>● Muy insatisfecho(a)</li> <li>● No hice uso del transporte dispuesto por el IDU</li> </ul>
<p>En relación con el lugar del evento y el servicio prestado, me encuentro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Muy satisfecho(a)</li> <li>● Satisfecho(a)</li> <li>● Insatisfecho(a)</li> <li>● Muy insatisfecho(a)</li> </ul> <p>En total un 93% manifestó encontrarse satisfecho en relación con el lugar y el servicio prestado.</p>
<p>Las actividades desarrolladas en el marco del balance de gestión fueron variadas y pensadas para el gusto de todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Totalmente de acuerdo</li> <li>● De acuerdo</li> <li>● En desacuerdo</li> <li>● Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>El resultado evidencia que una amplia mayoría aprueba las actividades desarrolladas, puesto que fueron variadas, con un resultado total del 96%.</p>

PREGUNTA	ANÁLISIS
<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>
<p>Cuáles de los valores institucionales considera que se vieron reflejados en el balance de gestión.</p>	 <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 honestidad y diligencia.</p>

PREGUNTA	ANÁLISIS
Su nivel de satisfacción en relación con el balance de gestión es:	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo</li> <li><span style="color: red;">●</span> De acuerdo</li> <li><span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo</li> <li><span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo</li> </ul> </div> </div> <p style="margin-left: 20px;">A nivel general, el nivel de satisfacción en relación con el Balance de Gestión – Aniversario IDU suma en total un 99%.</p>

### Olimpiadas IDU

Fecha de realización	25 de febrero al 9 de agosto de 2023
Modalidad	Presencial
No participantes encuesta	244

PREGUNTA	ANÁLISIS
En relación con el cronograma establecido para la realización de las olimpiadas me siento	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Muy satisfecho(a)</li> <li><span style="color: red;">●</span> Satisfecho(a)</li> <li><span style="color: orange;">●</span> Insatisfecho(a)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Muy insatisfecho(a)</li> </ul> </div> </div> <p style="margin-left: 20px;">En términos generales es preciso evidenciar que frente al cronograma para el desarrollo de las competencias, un 55,7% manifestó estar totalmente de acuerdo, un 38,1% de acuerdo para un total de 93,8%, por su parte un 4,1% insatisfecho y un 2% muy insatisfecho.</p>
En relación con las condiciones de los escenarios deportivos y la atención por parte del personal a cargo (jueces, veedores) me siento	<div style="display: flex; align-items: center;">  <div style="margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Muy satisfecho(a)</li> <li><span style="color: red;">●</span> Satisfecho(a)</li> <li><span style="color: orange;">●</span> Insatisfecho(a)</li> <li><span style="color: green;">●</span> Muy insatisfecho(a)</li> </ul> </div> </div> <p style="margin-left: 20px;">Frente a las condiciones de los escenarios, un 59,8% se encontró muy satisfecho, 3,6% satisfecho, mientras que el 13% insatisfecho y un 1,2% muy insatisfecho.</p>

PREGUNTA	ANÁLISIS	
<p>Considero que los horarios en que se programaron las competencias fueron adecuados y facilitaron la participación</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo</li> <li><span style="color: red;">●</span> De acuerdo</li> <li><span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo</li> <li><span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Con relación a los horarios, es posible evidenciar un alto nivel de satisfacción, puesto que el 48,4% indicó estar totalmente de acuerdo en que fueron adecuados y facilitaron la participación, sumado al 42,6% que indicó estar de acuerdo, el 6,1% esta en desacuerdo y el 2,9% totalmente en desacuerdo.</p>
<p>Considero que la divulgación de los encuentros deportivos fue oportuna:</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo</li> <li><span style="color: red;">●</span> De acuerdo</li> <li><span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo</li> <li><span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>Frente a la oportunidad en la divulgación de los encuentros deportivos, se evidencia un alto nivel de satisfacción puesto que un 52,5% indica estar totalmente de acuerdo, y el 42,2% de acuerdo, hay un 3,3% que se mostró en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo.</p>
<p>La preparación previa a los encuentros (calentamiento), se realizó de manera adecuada.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo</li> <li><span style="color: red;">●</span> De acuerdo</li> <li><span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo</li> <li><span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo</li> </ul> <p>En relación con los calentamientos el 43,9% indica estar totalmente de acuerdo en que se realizaron de manera adecuada, el 44% indicó estar de acuerdo, el 8,6% en desacuerdo y el 3,3% totalmente en desacuerdo.</p>
<p>Considero que los encuentros se desarrollaron en el</p>	<p>Este resultado evidencia que se cumple el objetivo de las Olimpiadas y es que sea un espacio para la</p>	

PREGUNTA	ANÁLISIS	
<p>marco del respeto, la sana competencia y la integración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo</li> <li><span style="color: red;">●</span> De acuerdo</li> <li><span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo</li> <li><span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	<p>sana competencia en el marco del respeto, el resultado evidencia que el 66,8% está totalmente de acuerdo, el 29,5% de acuerdo, mientras que el 2,9% se declaró en desacuerdo y el 0,8% totalmente en desacuerdo.</p>
<p>Considero que las Olimpiadas IDU como medida efr, contribuyen a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo</li> <li><span style="color: red;">●</span> De acuerdo</li> <li><span style="color: orange;">●</span> En desacuerdo</li> <li><span style="color: green;">●</span> Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue;">●</span> Muy satisfecho</li> <li><span style="color: red;">●</span> Satisfecho</li> <li><span style="color: orange;">●</span> Insatisfecho</li> <li><span style="color: green;">●</span> Muy insatisfecho</li> </ul>	<p>A nivel general la satisfacción frente a las Olimpiadas IDU en total suma el 94,2%, siendo ésta una de la actividades de mayor participación y apropiación por parte de la Gente IDU.</p>

### 14.3 ANEXO 3: OTROS INSUMOS

Para la formulación del Plan del Sistema de Estímulos 2024, se consideraron además otros insumos:

- **Resultados del Termómetro de Clima Organizacional IDU 2023**

El Termómetro fue aplicado en octubre de 2023 y tenía como objetivo: Conocer la percepción de los servidores del Instituto de Desarrollo Urbano frente a la estrategia diseñada e implementada para el fortalecimiento del Clima y la Cultura de la Entidad.

## Índice de Clima Corporativo 2023

**90,77**

Tendencia de Clima Organizacional  
**Excelente**



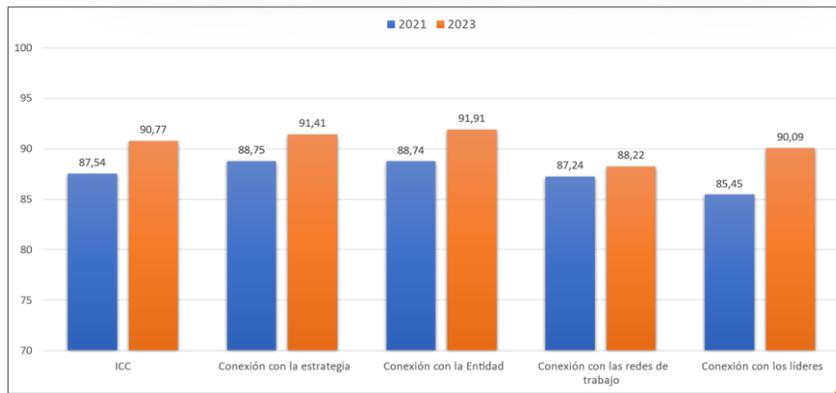
El índice general se ubicó el 90,77 lo cual de acuerdo a la escala de valoración se ubica en nivel excelente.

## Resultados Comparativos ICC



El comparativo de los resultados del Termómetro 2023, frente al mismo aplicado en 2021 evidencia un aumento de 3 puntos porcentuales.

### Resultados Generales



### Posicionamiento y amor por la Entidad

**TOM**

Considero que el IDU es una excelente entidad para trabajar.

**97,25**

**Orgullo**

Estoy orgulloso de trabajar en la entidad.

**97,5**

Se evidencia un excelente posicionamiento de la Entidad en los servidores , que apalanca el sentido de pertenencia, fidelidad y compromiso con Entidad.



- **Índice efr 2023**

El Termómetro de Clima Organizacional, midió también el índice efr obteniendo los siguientes resultados:

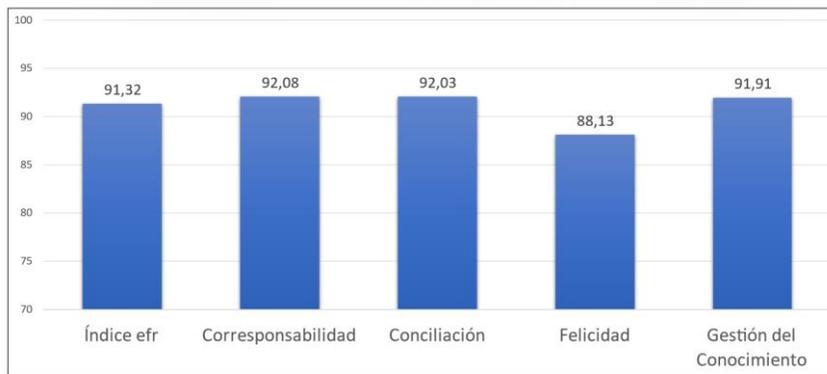
## Índice efr 2023

**91,32**

Tendencia de Índice efr  
**Excelente**



## Resultados Generales



### Conclusiones

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

**Encuesta de identificación de necesidades PEI 2024 (diciembre de 2023)**

**Actividades de mayor interés**

- Acondicionamiento físico 95% interés
- Caminatas 89%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades desarrollo personal 95%</li> <li>• Herramientas de productividad 95%</li> <li>• Actividades artísticas cine 94%, • Teatro 92%</li> <li>• Cursos de cocina 87%</li> <li>• Programas de educación formal 57%</li> </ul>
<p><b>Termómetro de Clima Organizacional IDU 2023</b></p>	<p>Si bien el resultado del Termómetro fue 90.77 ubicándose en nivel excelente es necesario, mantener y fortalecer los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de oportunidad de comunicación frente a los cambios</li> <li>• Efectividad de reuniones: Es importante fomentar una cultura de reuniones eficaces y significativas en la organización.</li> <li>• Cultura de reconocimiento: Continuar fortaleciendo la estrategia de reconocimiento a partir de reconocer pequeños gestos, o tareas que una persona ha realizado con éxito</li> <li>• Despliegue de resultados de equipos: Es importante poder dar a conocer los resultados del termómetro de clima a los diferentes equipos o dependencias de la entidad con el fin de demostrar un compromiso con la transparencia en la entidad.</li> <li>• Despliegue de resultados de equipos: Es importante poder dar a conocer los resultados del termómetro de clima a los diferentes equipos o dependencias de la entidad con el fin de demostrar un compromiso con la transparencia en la entidad</li> </ul>

<b>Encuestas de satisfacción actividades 2023 (Enero – diciembre 2023)</b>	Ratificación de actividades con alto nivel de satisfacción: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conmemoración de la Semana de las Mujeres, Equidad e Inclusión con Enfoque en Derechos Humanos: 99%.</li> <li>• Olimpiadas IDU: 94%</li> <li>• Vacaciones recreativas: 100%</li> <li>• Semana Cultural: 99%</li> <li>• Gala de los Mejores: 94%</li> <li>• Balance de Gestión: 97%</li> </ul>
<b>Encuesta de percepción efr (Diciembre de 2023)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento en la divulgación, apropiación y uso de las medidas efr.</li> </ul>

## 15 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
6	2024-01-31	Se actualiza el Programa del Sistema de Estímulos para la vigencia 2024.	57
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	Actualización vigencia 2020. Aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 20/01/2020	62
1	2019-01-30	Versión inicial del documento	58

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



**Participaron en la elaboración<sup>1</sup>**

**Fulvia Helena Vasquez Castro, STRH / Paula Andrea Perez Arevalo, OAP / Xiomara Gamboa Mantilla, STRH / Yadira Montenegro Lancheros, STRH /**



## PROGRAMA DE ESTÍMULOS

CÓDIGO: PL-TH-07

VERSIÓN: 6

<b>Validado por</b>	<b>Sandra Milena Del Pilar Rueda Ochoa, OAP Validado el 2024-01-31</b>
<b>Revisado por</b>	<b>Sara Mercedes Garces Rodriguez, STRH Revisado el 2024-01-31 Mercy Yasmin Parra Rodriguez, DTAF Revisado el 2024-01-31</b>
<b>Aprobado por</b>	<b>Rosita Esther Barrios Figueroa, SGGC Aprobado el 2024-01-31</b>

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