

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	2
2	OBJETIVOS	3
2.1	OBJETIVO GENERAL:.....	3
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	3
3	ALCANCE	3
4	MARCO NORMATIVO	3
5	MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	4
5.1	LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA COMPLEJO.....	4
5.1.1	APORTE DE EDGAR MORIN.....	4
5.1.2	APORTE DE PETER SENGE.....	5
5.2	LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF.....	5
5.3	SALARIO EMOCIONAL.....	6
5.4	MODELO EFR.....	7
6	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA	10
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
7	EL BIENESTAR EN EL IDU EN EL MARCO DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO EMERGENTES ...16	
8	SISTEMA DE ESTÍMULOS	17
8.1	PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS.....	17
8.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	18
8.3	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	18
9	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	19
9.1	CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	19
	CARACTERIZACIÓN DE LA GENTE IDU.....	22
10	PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2024	24
10.1	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	24
10.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	26
10.2.1	SALARIO EMOCIONAL.....	28
11	PRESUPUESTO	30
12	SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN	30
13	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
14	ANEXOS	31
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
15	CONTROL DE VERSIONES	56

1 INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente, de las políticas y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y de la 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.¹ Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz. (...).

5.3 SALARIO EMOCIONAL

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

Puede decirse que las primeras aproximaciones se remontan a teóricos de la organización como Frederick Herzberg, con su “*Teoría de los Dos Factores*” y la “*Teoría del Enriquecimiento del Trabajo*”. 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.

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

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.

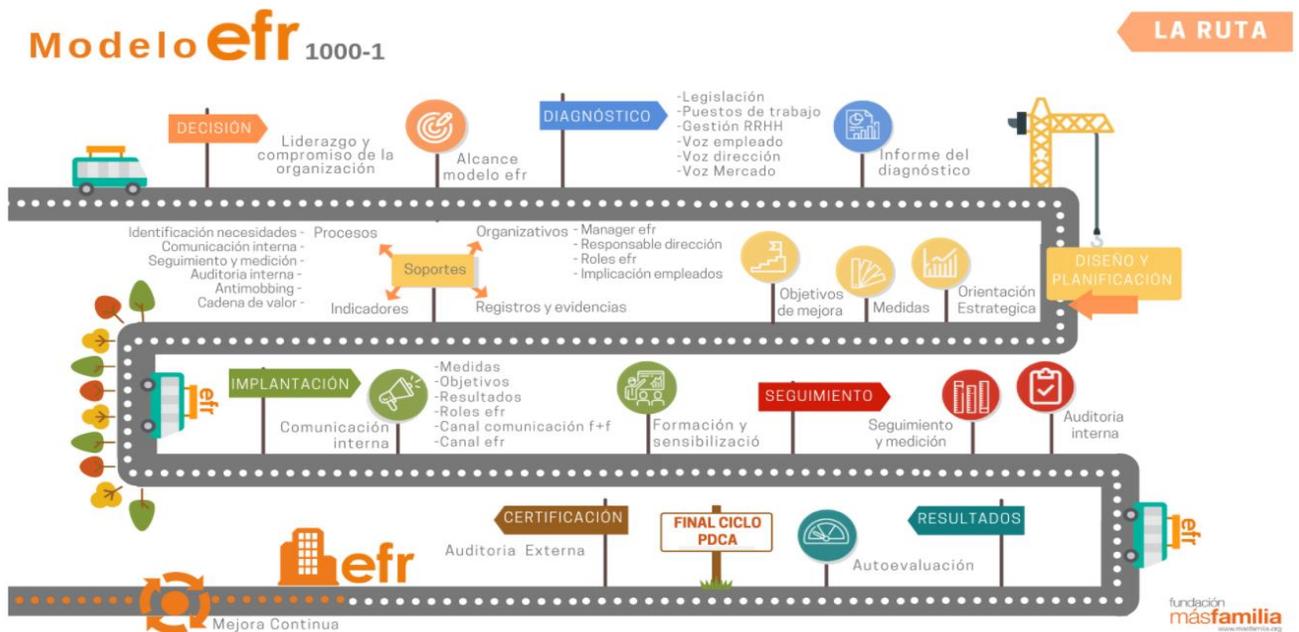
- **Inversión socialmente responsable:** transmite los valores que engloba la empresa.

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”*².

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”*³, 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.

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

³ *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



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.

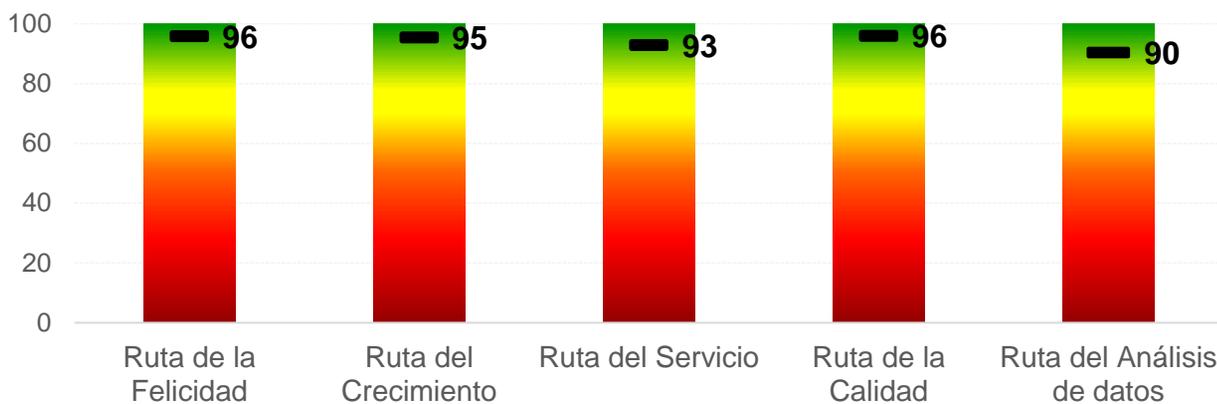
6.4.1 Rutas de Creación de Valor

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.

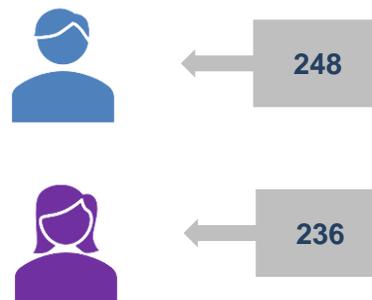
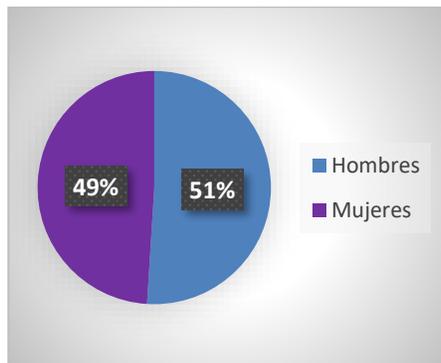
9 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

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.

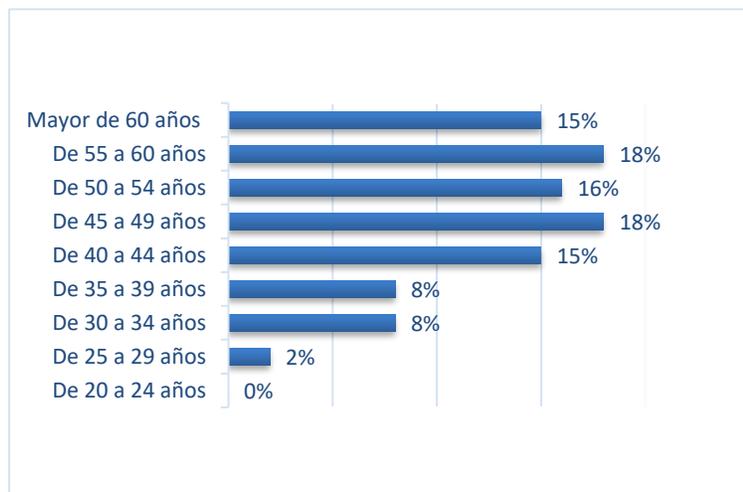
9.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

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



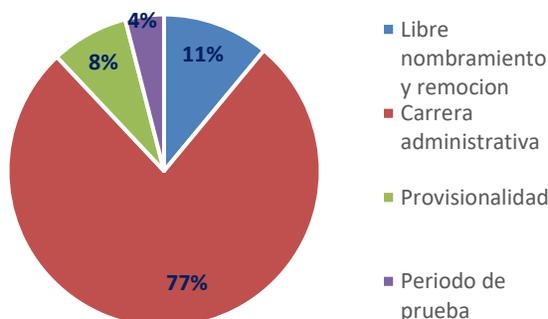
De acuerdo con la información presentada se evidencia que si bien la mayor proporción está representada por hombres con el 51%, no existe gran diferencia con el porcentaje de mujeres que representa el 49%, estas cifras reflejan que hay existe equilibrio y equidad de género en la planta del Instituto.

Edad


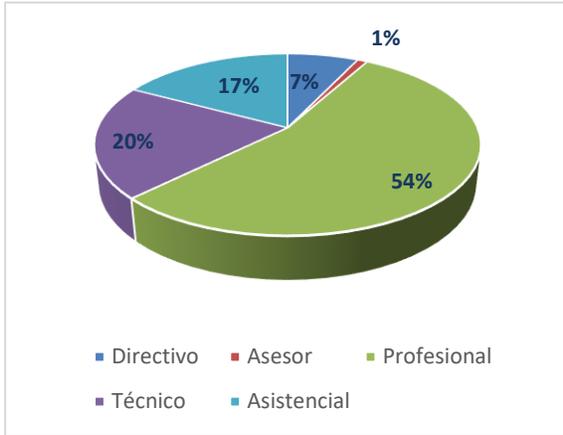
Rango de edad	No servidores
De 20 a 24	2
De 25 a 29 años	11
De 30 a 34 años	38
De 35 a 39 años	37
De 40 a 44 años	71
De 45 a 49 años	86
De 50 a 54 años	78
De 55 a 60 años	86
Mayor de 60 años	75
Total	484

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
Total	484

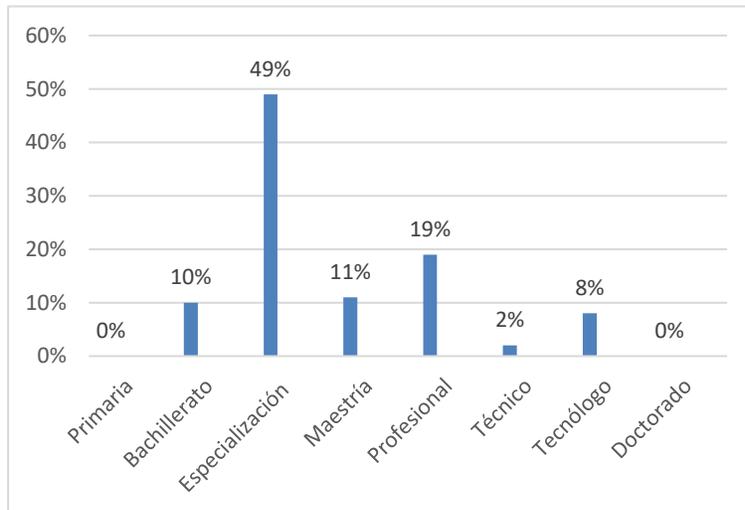
Tipo de Vinculación


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
Total	484

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
Total	484

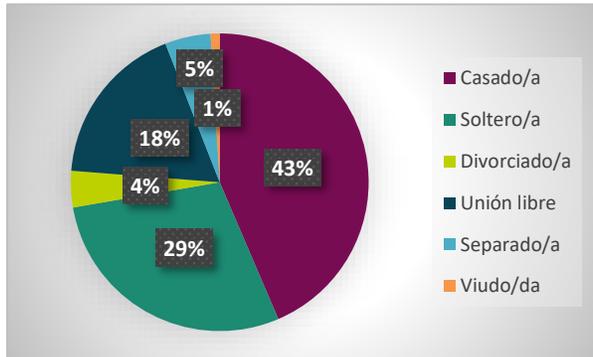
Estos datos evidencian que el mayor grado de escolaridad en el IDU es Doctorado, la mayor proporción esto es el 49% cuenta con especialización, 19% son profesionales, 2% técnicos, 8% tecnólogos, y un 10%, es decir 46 servidores son bachilleres.

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

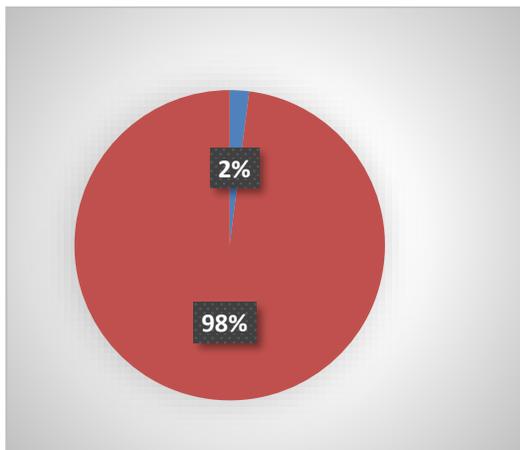


Respuesta	No
Casado/a	168
Soltero/a	112
Divorciado/a	15
Unión libre	68
Separado/a	20
Viudo/a	3
Total	386

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

Condición de discapacidad

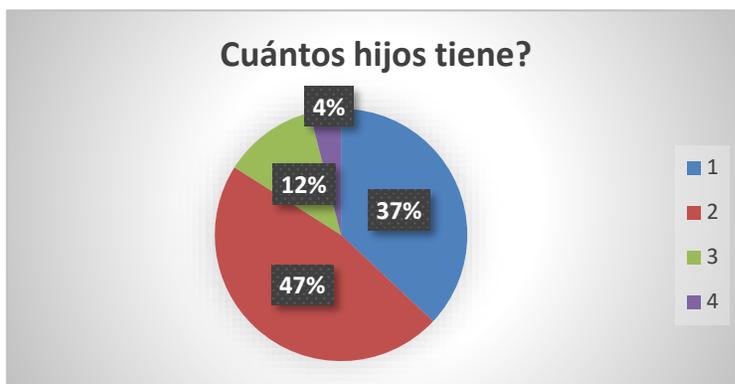
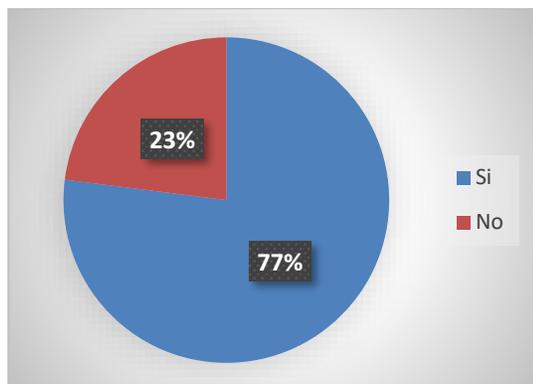
Se indagó entre los servidores y servidoras si presentan algún tipo de discapacidad.



Respuesta	No
Si	7
No	379
Total	386

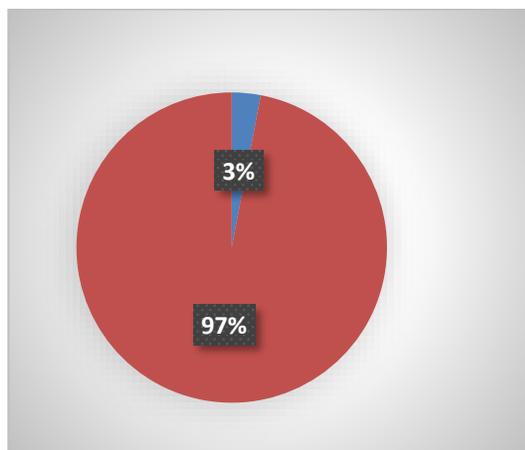
Número de Hijos

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



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

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

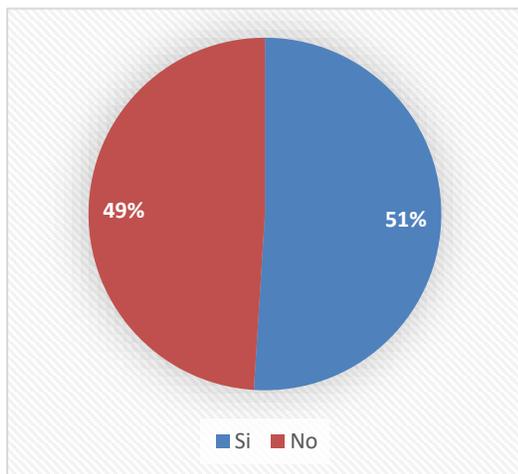


Respuesta	No
Si	10
No	287
Total	297

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

Mascotas

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



Respuesta	No
Si	196
No	190
Total	386

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

10 PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 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 ⁴
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"> Juegos Deportivos Distritales. Estrategia de Bienestar Integral (Acondicionamiento físico integral) Carrera atlética (Patrocinio para participar en una maratón a nivel Distrital). 	<ul style="list-style-type: none"> Grupo 1. Calidad en el empleo Grupo 4. Desarrollo personal y Profesional

⁴ No todas las actividades definidas corresponden a alguna medida efr.

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MEDIDA efr⁴
	aumento de la productividad laboral de la entidad.		
Recreativos y vacacionales	Generar espacios de entretenimiento en alternancia para integrar los miembros de las familias de la Gente IDU como factor de la cultura organizacional hacia la convivencia sana productiva y apoyar el balance de vida laboral y personal, que mantenga un buen estado de salud y ánimo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Día de la Familia. ● Día de los niños. ● Vacaciones recreativas. ● Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 13 años. ● Actividades de desarrollo personal (Herramientas de productividad) ● Feria de mascotas y directorio de servicios ● Feria de emprendimiento ● Novenas navideñas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores. ● Grupo 4. Desarrollo personal y profesional
Artísticos y culturales	Desarrollar actividades en alternancia que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de comportamientos y competencias de la Gente IDU y sus familias que permita interiorizar y apropiar la cultura de la entidad alineada con los nuevos retos.	Semana Cultural (Cine, teatro, lectura) y actividades de promoción del arte y la cultura.	Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional
Promoción y prevención de la salud	Implementar estrategias que permitan continuar el fortalecimiento de la salud mental de la Gente IDU y sus familias en el manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento generando un mejor bienestar.	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
Capacitación informal	Contribuir a fortalecer un mejor entorno laboral y familiar a partir de espacios que permiten el desarrollo de habilidades y destrezas adicionales a las laborales.	Cursos y/o talleres de educación informal (Cocina, manualidades)	Grupo 4. Desarrollo personal y profesional
Promoción de programas de vivienda	Dar a conocer alternativas que contribuyan a la Gente IDU a obtener información en proyectos de vivienda que apoyen su mejoramiento en la calidad de vida.	Feria de vivienda	Grupo 1 Calidad en el empleo
Financiación de la educación formal	Contribuir con el desarrollo personal y profesional de la Gente IDU.	Financiación de programas de educación formal, de acuerdo con el presupuesto y condiciones de asignación definidas en este documento, adoptado a través de acto administrativo.	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 ⁵
Clima laboral	Continuar el proceso de fortalecimiento del entorno y ambiente laboral de la entidad, como facilitador de un contexto que contribuya al cumplimiento de los nuevos retos estratégicos del IDU.	Intervención en Clima de acuerdo a los resultados de del termómetro aplicado en 2023.	No aplica
Prepensionados “programa mentores IDU”	La finalidad de este eje es concientizar y preparar a las personas que están próximas al periodo de jubilación, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con su familia y la interacción con su entorno. Así mismo reconocer a las personas que inician su jubilación.	<ul style="list-style-type: none"> ● Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión. ● Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas ● Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas ● Reconocimiento por Jubilación. 	Grupo 1. Calidad en el Empleo
Cultura organizacional y trabajo en equipo	Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida de la Gente IDU.	<ul style="list-style-type: none"> ● Escuela de líderes: Mantenimiento de la Escuela de Líderes, como un mecanismo para lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos. ● Apoyo en las actividades de la Semana del Derecho de Asociación Sindical. ● Apoyo en las actividades de la Semana Ambiental ● Feria educativa <p>Articulación de trabajo en red</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Talleres para fomentar la articulación entre las diferentes dependencias de la entidad y el trabajo en equipo. ● Talleres que contribuyan fortalecer competencias para la productividad. ● Olimpiadas IDU. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Grupo 4. Desarrollo personal y profesional ● Grupo 5. Igualdad de oportunidades

⁵ No todas las actividades definidas corresponden a alguna medida efr.

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

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO	MEDIDA efr ⁵
Incentivos	Motivar y reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano IDU, de manera individual y en equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejores Equipos de Trabajo (inicia con el semillero de proyectos) <ul style="list-style-type: none"> ✓ Incentivos pecuniarios: para el equipo de trabajo que ocupe el primer puesto. ✓ Incentivos no pecuniarios: para los equipos de trabajo ocupen el segundo y tercer puesto al igual que los y las mejores servidoras y servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico. • Aplicación Instrumento para selección y desempate de las y los mejores servidores por nivel jerárquico. 	Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional
Salario emocional	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores del IDU, a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal y la Satisfacción laboral.	Comprende acciones que incentivan a la corresponsabilidad de los servidores con los planes, programas y actividades de la Entidad y del Distrito, tales como: día de cumpleaños, movilidad sostenible, tarde de juegos, entre otros.	

10.2.1 Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del componente de Salario Emocional en el marco del PEI 2024:

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

⁶ No todas las actividades definidas corresponden a alguna medida efr.



PROGRAMA DE ESTÍMULOS

CÓDIGO: PL-TH-07

VERSIÓN: 6

Actividad/espacio	Descripción	Medida efr ⁶
Movilidad sostenible (bicisuario)	<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
Reconocimiento el preciado tiempo con los bebés	<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
Tarde de juegos	<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
Acompañamiento escolar	<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
Protección de la familia	<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 ⁶
	30 de junio y la segunda se podrá disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del 2023.	
Ruta IDU	Servicio de transporte para los funcionarios para su traslado a la sede principal de la Entidad desde un lugar cercano a su domicilio y su retorno en el mismo recorrido. Nace en la necesidad de brindar mayor seguridad a 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

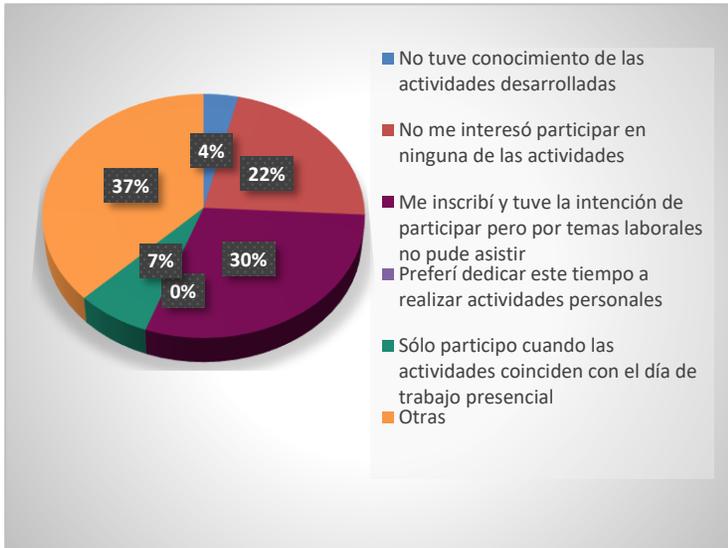
Para la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, es importante conocer la percepción de la Gente IDU en relación con las actividades desarrolladas, si bien en cada actividad se aplica una encuesta de satisfacción de las cuales se presentará los resultados en el punto 14.2 del presente documento, de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

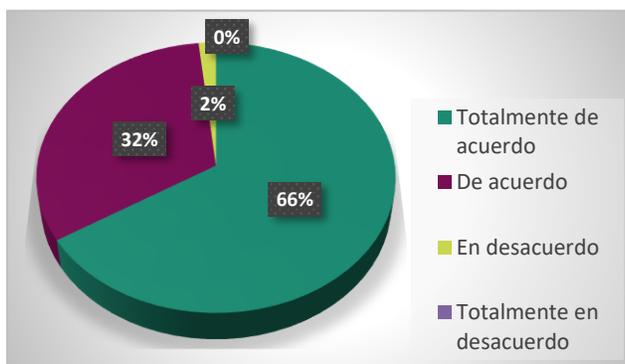
Otras 37% y el 30% indicó que se inscribió y tuvo la intención de participar, pero por temas laborales no pudo asistir.



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%.

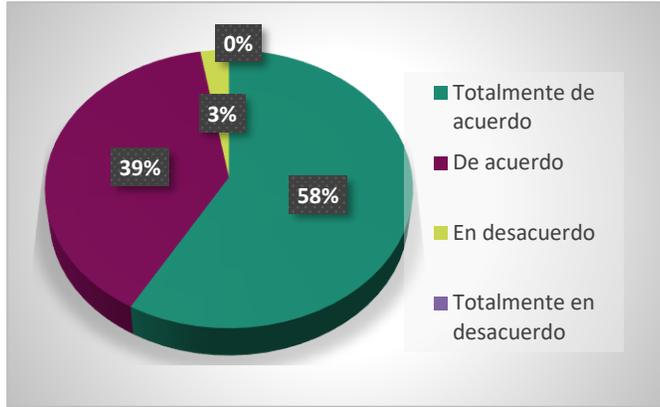
Divulgación



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.

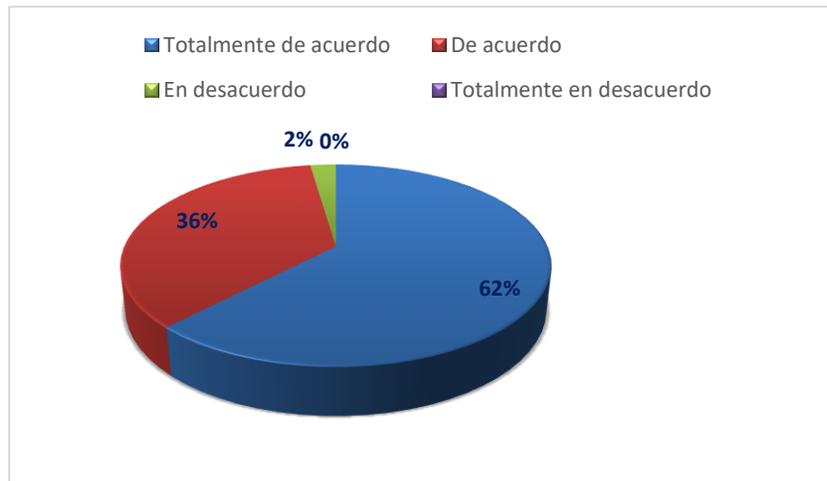
Diversidad e innovación



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

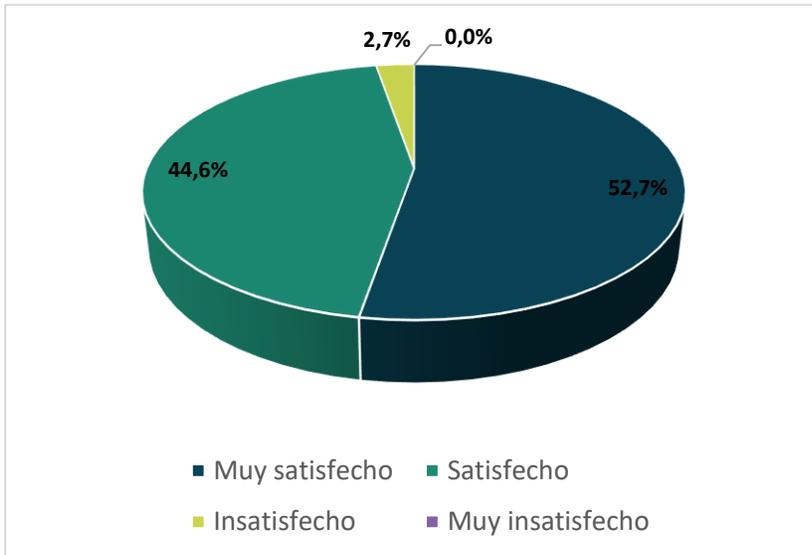


Considera que las actividades enmarcadas en el Plan del Sistema de Estímulos han aportado a su bienestar y felicidad laboral.

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.

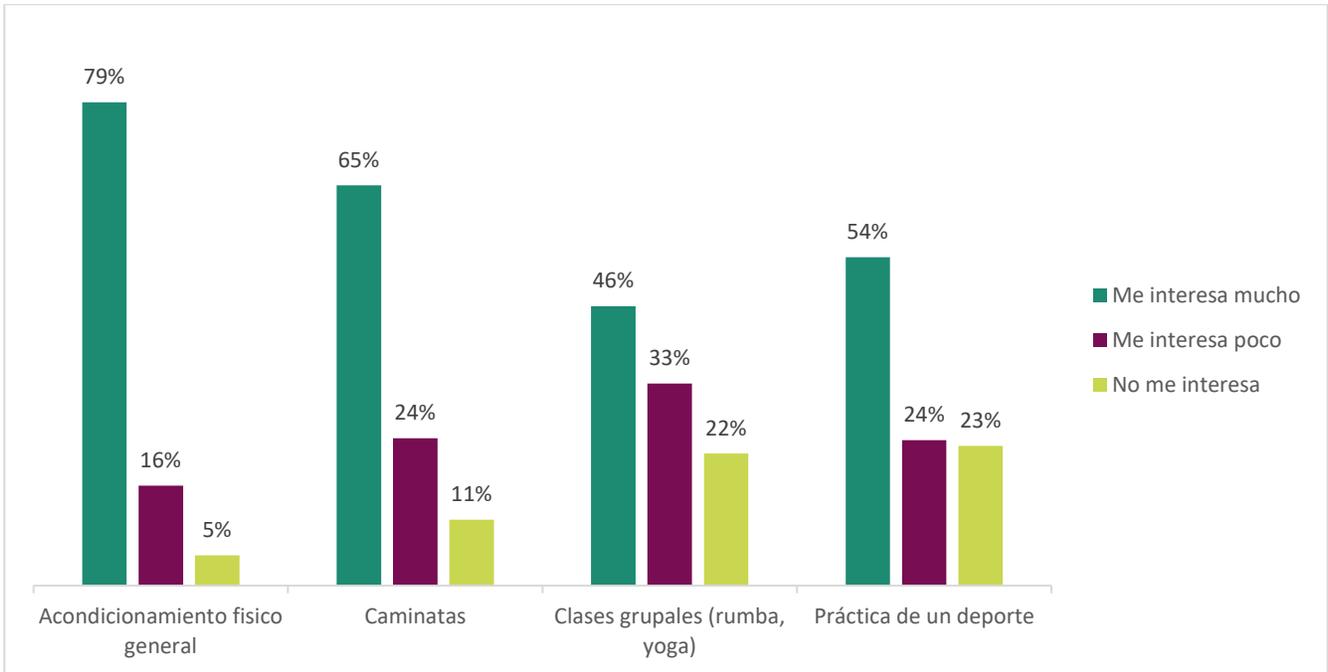
CONCLUSIONES:

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.

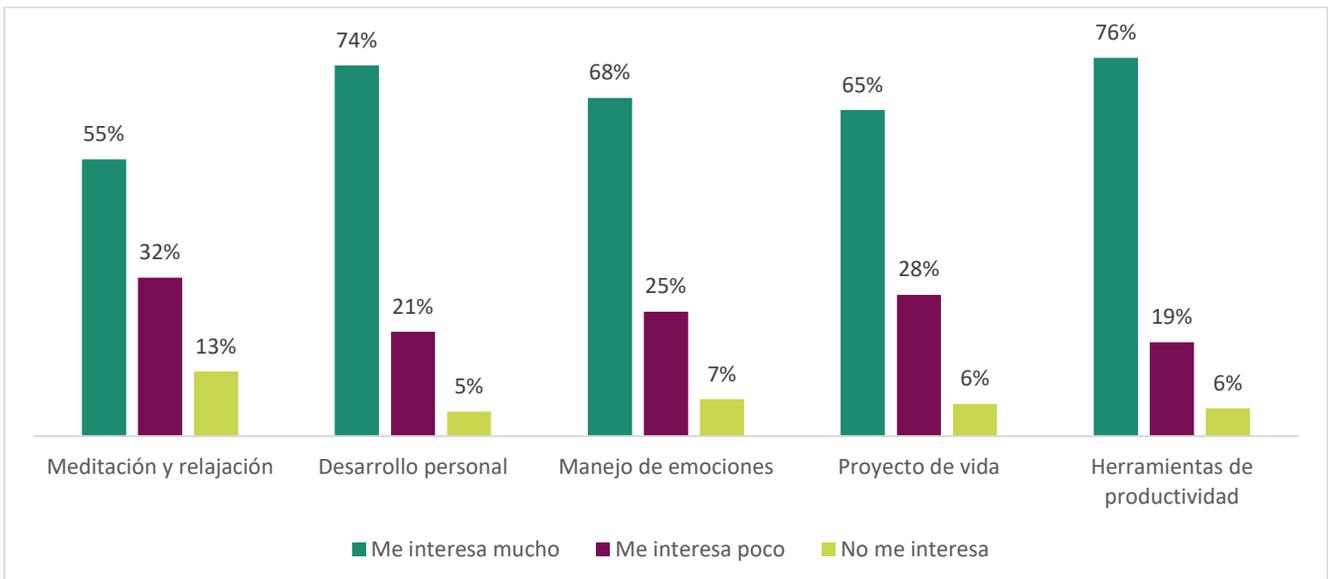
NECESIDADES

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



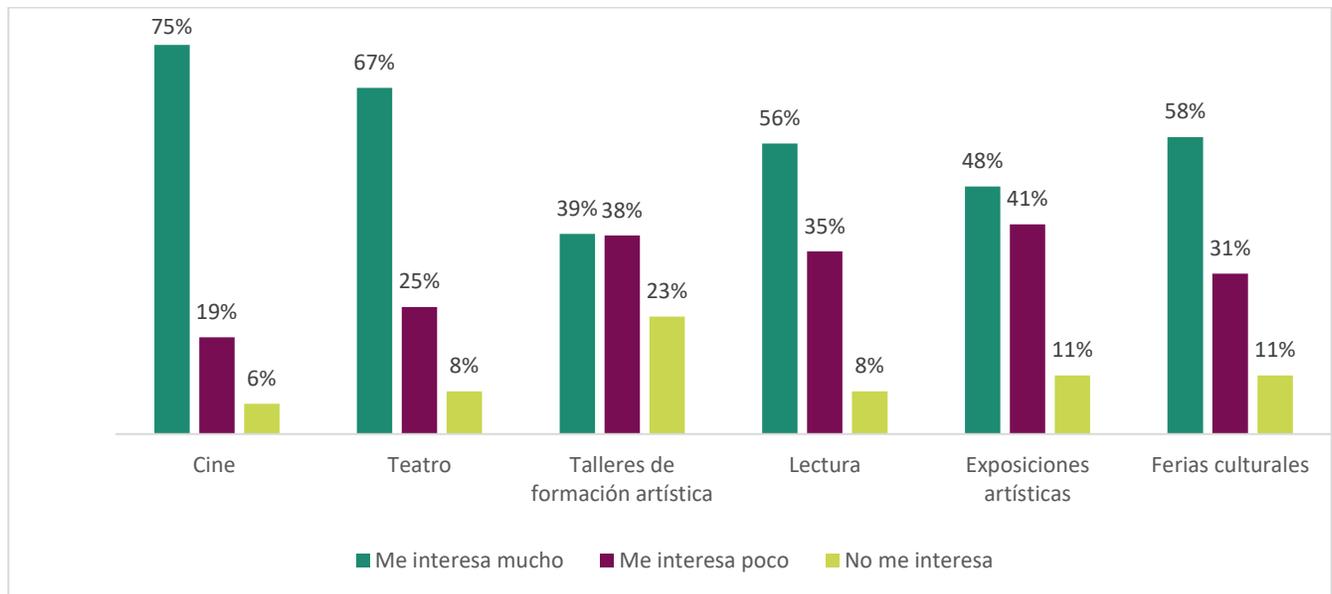
El resultado evidencia que la actividad que concentra el mayor grado de interés es acondicionamiento físico general que en total cuenta con el 95% de interés, seguida por caminatas que cuenta en total con un 89% de interés.

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



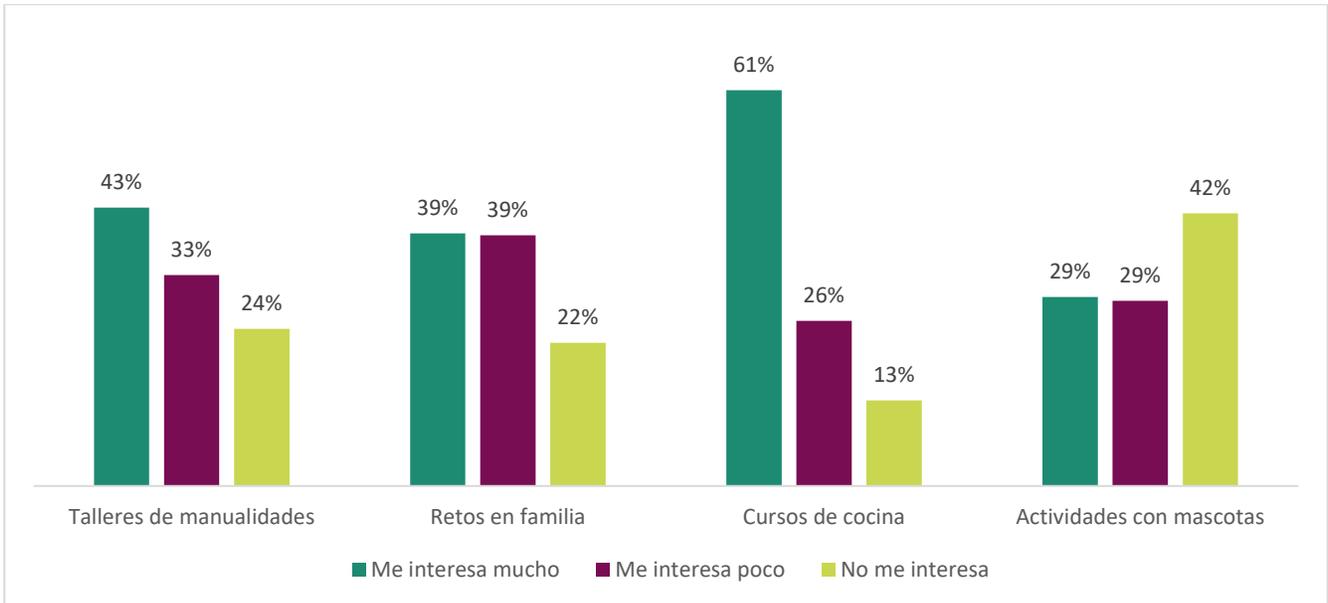
Las actividades de desarrollo personal evidenciaron un 95% de interés en total, de igual manera las actividades de herramientas de productividad con un porcentaje del 95%.

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



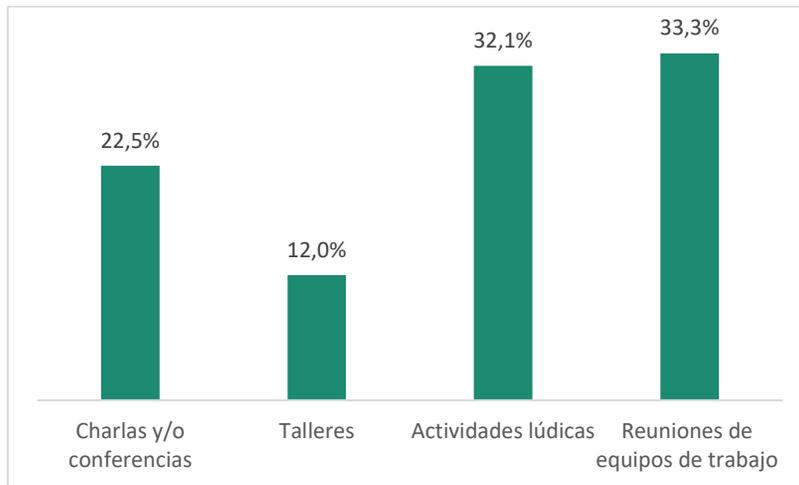
En este aspecto las actividades con mayor grado de interés son cine con el 94% y teatro con el 92%.

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



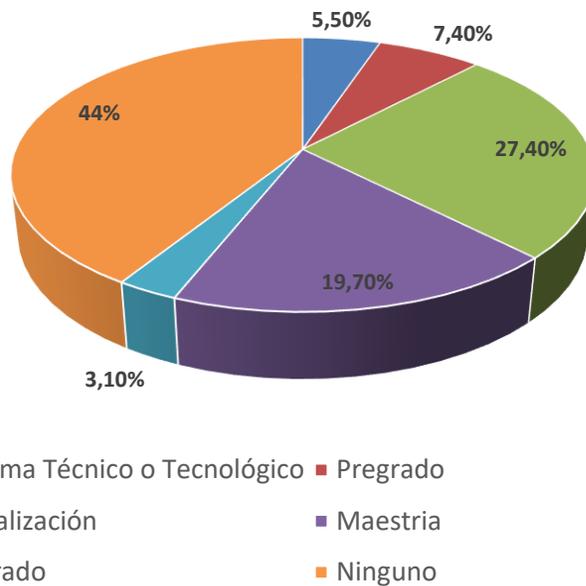
El 87% mostró preferencia por los cursos de cocina, los cuales se desarrollarán como cursos de educación informal.

- ¿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.

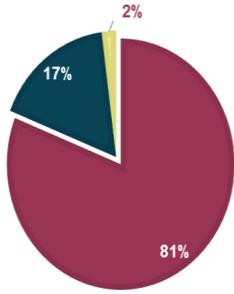
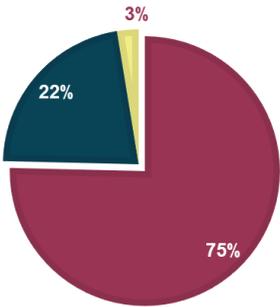
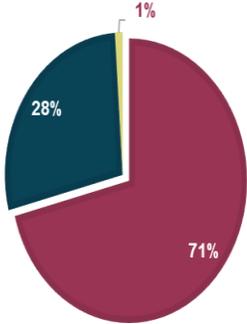
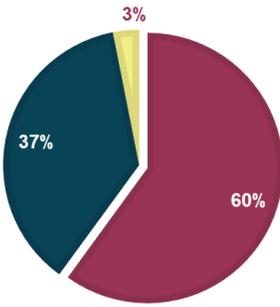
Así las cosas, a continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a lo largo del año 2023 respecto de algunas de las actividades más significativas en el desarrollo del Sistema de Estímulos.

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

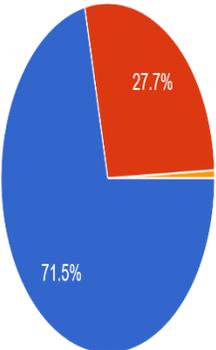
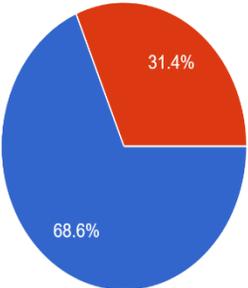
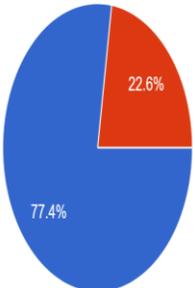
Fecha de realización	Del 06 al 10 de marzo de 2023
Modalidad	Híbrido (virtual y presencial)
No participantes encuesta	157

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"> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo
<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"> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo
<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"> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo
<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 registró un amplio nivel de satisfacción.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de acuerdo ■ De acuerdo ■ En desacuerdo ■ Totalmente en desacuerdo

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>DÍA DE LA UNIÓN 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 'Rompiendo imaginarios de Violencia'</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"> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) <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"> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) <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"> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) <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"> ■ Muy satisfecho(a) ■ Satisfecho(a) ■ Insatisfecho(a) ■ Muy insatisfecho(a) <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

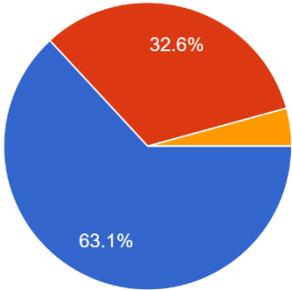
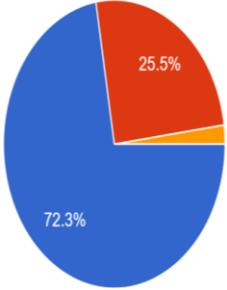
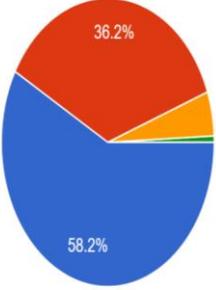
PREGUNTA	ANÁLISIS
<p>La socialización y divulgación de la agenda de actividades de la Semana Cultural fue adecuada.</p>	 <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <p>En total el 99,2% manifestó estar totalmente de acuerdo, y de 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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <p>En relación con la logística en general el 56,7% manifestó estar completamente de acuerdo en que 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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a)
Considero que la Gala de los Mejores 2023 aporta a la apropiación de los valores idu	 <ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) <p data-bbox="1003 1287 1495 1394">La encuesta evidencia un alto nivel de satisfacción, dado que el 58% afirma encontrarse muy satisfecho, sumado al 36% que se encuentra satisfecho.</p>

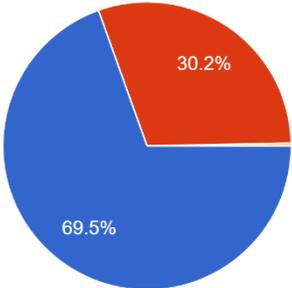
CIERRE DE GESTIÓN 2023

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>	<ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo ● No participé en la organización de las comparsas <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>	<ul style="list-style-type: none"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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>	<ul style="list-style-type: none"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) <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>

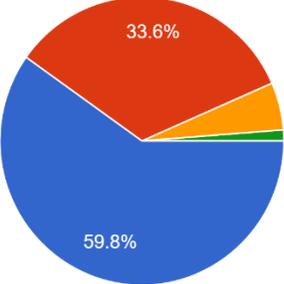
PREGUNTA	ANÁLISIS
	<ul style="list-style-type: none"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) ● No hice uso del transporte dispuesto por el IDU
<p>En relación con el lugar del evento y el servicio prestado, me encuentro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo </div> <div style="margin-left: 20px; flex-grow: 1;"> <p>A nivel general, el nivel de satisfacción en relación con el Balance de Gestión – Aniversario IDU suma en total un 99%.</p> </div> </div>

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"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) </div> <div style="margin-left: 20px; flex-grow: 1;"> <p>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> </div> </div>
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"> ● Muy satisfecho(a) ● Satisfecho(a) ● Insatisfecho(a) ● Muy insatisfecho(a) </div> <div style="margin-left: 20px; flex-grow: 1;"> <p>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> </div> </div>

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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo <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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo 	<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"> ● Totalmente de acuerdo ● De acuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo 	<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"> ● Muy satisfecho ● Satisfecho ● Insatisfecho ● Muy insatisfecho 	<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

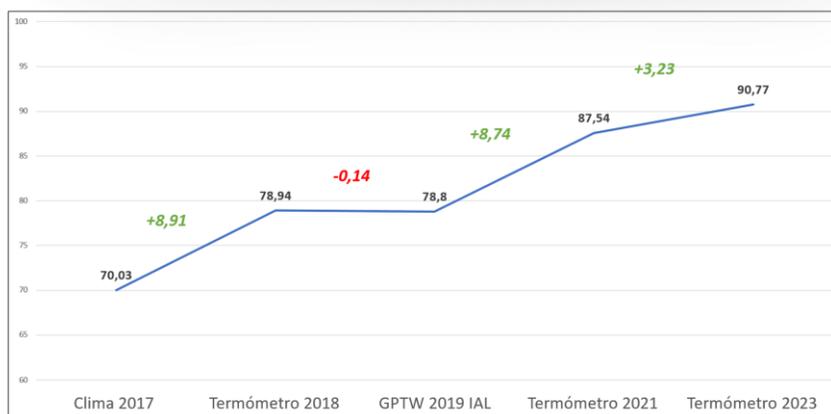
Tendencia de Clima Organizacional

Excelente



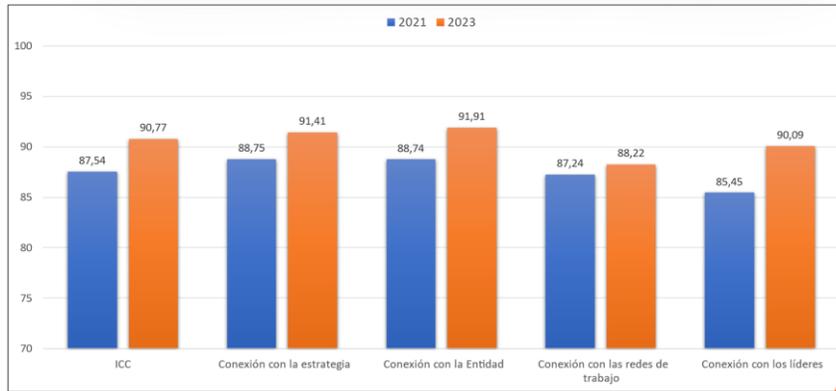
El índice general se ubicó el 90,77 lo cual de acuerdo a la escala de valoración se ubica en nivel excelente.

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:

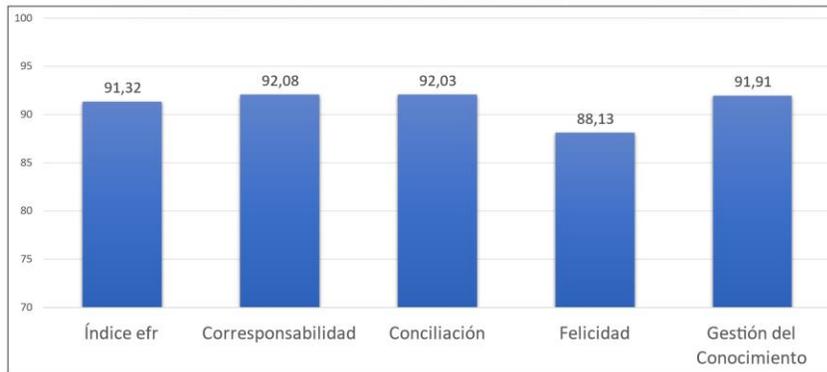
Índice efr 2023

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"> • Actividades desarrollo personal 95% • Herramientas de productividad 95% • Actividades artísticas cine 94%, • Teatro 92% • Cursos de cocina 87% • Programas de educación formal 57%
Termómetro de Clima Organizacional IDU 2023	<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"> • Fortalecimiento de oportunidad de comunicación frente a los cambios • Efectividad de reuniones: Es importante fomentar una cultura de reuniones eficaces y significativas en la organización. • Cultura de reconocimiento: Continuar fortaleciendo la estrategia de reconocimiento a partir de reconocer pequeños gestos, o tareas que una persona ha realizado con éxito • 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. • 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

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

15 CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Descripción Modificación	Folios
{DOC-VER}	{DOC-VER-FECHA-APROBACION}	Actualización vigencia 2024. Aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño en sesión del 25/01/2024.	56
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