

INSTITUTO DISTRITAL DE PATRIMONIO CULTURAL



Plan

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Proceso

Gestión del Talento Humano

Vigencia: 28/01/2020

Versión: 04

Contenido

[1. Introducción 3](#_Toc10710973)

[2. Objetivos 3](#_Toc10710974)

[3. Marco legal 3](#_Toc10710975)

[4. Etapas en la conformación del plan de bienestar social e incentivos 6](#_Toc10710976)

[5. Programa de convivencia institucional 8](#_Toc10710977)

[6. Plan de incentivos 9](#_Toc10710978)

[7. Seguimiento y medición del plan 13](#_Toc10710979)

[8. Cronograma de actividades 14](#_Toc10710980)

[9. Anexo 1. Análisis de resultados de identificación de necesidades 17](#_Toc10710981)

[10. Control de cambios 24](#_Toc10710982)

[11. Créditos 24](#_Toc10710983)

# **INTRODUCCIÓN**

El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural busca a través del Plan de Bienestar e Incentivos, que sus servidores se desempeñen en un ambiente propicio y motivador que les permita conciliar su vida personal, familiar y laboral, para que la felicidad que ello produce, se refleje en la productividad, eficacia, eficiencia y efectividad en la consecución de los objetivos institucionales.

**Objetivo Estratégico**

Generar un clima organizacional que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y el sentido de pertenencia con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos misionales.

1. **Objetivos de Gestión**
2. Promover actividades que afiancen lazos corporativos, que permitan reforzar proyectos de trabajo en equipo.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.
4. Estimular a los servidores del IDPC en la participación y consolidación del bienestar institucional, individual y colectivo.

# **MARCO LEGAL**

* Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.” En su Título II establece el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus generalidades entendiendo que “estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.

Por su parte, el capítulo III define los programas de bienestar social los cuales “deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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.”

* Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

En el parágrafo del artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

* Decreto 1083 de 2015.

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. 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.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a 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 mayor cubrimiento institucional.

* Ley 1811 del 21 de Octubre 2016: Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.

Artículo 1°: La presente ley tiene por objeto incentivar el uso bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional, incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los Funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

* Acuerdo Distrital 584 de 2015, adopta los lineamientos de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la cual busca contribuir a la eliminación de las condiciones sociales, económicas, culturales y políticas que generan discriminación, desigualdad y subordinación en las mujeres que habitan el territorio rural y urbano de Bogotá D.C., para el ejercicio pleno de sus derechos.
* Directiva Distrital 001 de 2015, establece los lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.
* Circular 008 de 2018, Lineamiento para la ejecución de planes de bienestar

# **ETAPAS EN LA CONFORMACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

1. **Identificación de Necesidades**

La identificación de necesidades se hace con base en la Política Pública Distrital de Talento Humano 2019 - 2030 y en el objetivo establecido para el proceso de Gestión de Talento Humano.

1. **Priorización de Necesidades de Bienestar**

Se priorizarán las actividades en el plan de trabajo para el desarrollo del presente plan, teniendo en cuenta las siguientes líneas estratégicas:

| **LÍNEA ESTRATÉGICA** | **OBJETIVO** |
| --- | --- |
| Áreas de protección y servicios sociales | Fomentar y atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores y sus familias para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. |
| Programa de seguridad social integral | Ser el enlace entre las Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, y los servidores del IDPC. |
| Programa de recreación y deportes | Generar un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.  Su objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento diario a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor. |
| Área de calidad de vida laboral. | Impactar positivamente las relaciones interpersonales entre los servidores, propiciando un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. |

1. **Componentes:**
2. Programa de Pre pensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el plan, están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Las actividades serán coordinadas con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, los fondos de pensiones y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

1. Acciones de reconocimiento

Sensibilización y motivación para los funcionarios, en fechas y ocasiones especiales.

1. Cumpleaños.
2. Día de su profesión.
3. Por su compromiso y desempeño.
4. Descanso compensado

Se podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, según el horario establecido en la circular que para el efecto se expida, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017.

1. Permiso por cumpleaños

Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños; para este incentivo, el jefe inmediato previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, si es el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los 30 días siguientes, se deberá diligenciar y radicar a Talento Humano el formato de Reporte de Situaciones Administrativas, de acuerdo con la Resolución Interna No. 442 de 2018.

1. Tarde de juego

Se otorgará a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad una (tarde de juego). Ésta consiste en conceder al servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro la jornada laboral en la tarde para que puedan compartir con sus hijos y afianzar lazos afectivos, esta tarde deberá ser concedida en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

1. *Permiso remunerado por Participación voluntaria*

El servidor público que integre y participe en la Comisión de Personal, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de Emergencia o cualquier otro grupo de participación voluntaria, tendrá derecho a un (1) día de permiso durante el año.

1. *Jornada laboral especial*

El último viernes hábil de cada mes los servidores que deseen acogerse, podrán optar por una jornada continua desde las 7:00 a.m., hasta las 2:00 p.m.

1. *Teletrabajo*

En el IDPC se implementará la prueba piloto de Teletrabajo en la modalidad de suplementario con el fin de desarrollar de manera progresiva esta nueva forma de organización laboral.

# **PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL**

Para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir.

El IDPC, ha adoptado valores institucionales que deben ser interiorizados por los servidores para lo cual se crea el grupo de gestores éticos, quienes promoverán y adelantarán acciones de sensibilización y apropiación de los mismos.

# **PLAN DE INCENTIVOS**

El plan de incentivos institucionales tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y de los equipos de trabajo propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 los tipos de incentivos no pecuniarios que deben, como mínimo, ser incluidos dentro del plan de incentivos son:

* Becas para educación formal,
* Actividades turísticas,
* Participación en capacitación y
* Formación a nivel nacional como parte de los proyectos especiales,
* Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional,
* Financiación de investigadores, reconocimiento público a labor meritoria.

Para el otorgamiento de los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

1. **Reconocimientos por el Buen Desempeño**

Los incentivos no pecuniarios, se reconocerán individualmente a:

1. Los servidores públicos, como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de la evaluación del desempeño, correspondiente al año inmediatamente anterior.
2. En virtud de la sentencia del Consejo de Estado No. 00920 de 2018, que suspendió algunos artículos Acuerdo 565 de 2016, se declarará desierta la categoría de mejores servidores de libre nombramiento y remoción, distintos al nivel directivo.
3. Los mejores empleados de carrera administrativa, primer y segundo puesto de cada uno de los niveles jerárquicos.
4. Los mejores equipos de trabajo.
5. **Requisitos**
6. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
7. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
8. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
9. En caso de empate, el reconocimiento será asignado al servidor con mayor calificación en el total de la evaluación ordinaria del año inmediatamente anterior. En caso de persistir empate y antes de acudir a un mecanismo de sorteo, el reconocimiento aplicará al servidor que acredite mayor puntaje en la calificación por dependencias.
10. **Incentivos** 
    1. Incentivos no pecuniarios:

Se establecen como incentivos no pecuniarios los siguientes:

*Participación en proyectos especiales:*

Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, que involucren a la Entidad u otras Entidades, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado para la ciudad.

*Traslados, ascensos, encargos:*

Este incentivo está sujeto a la existencia de vacancias en la planta de personal y el cumplimiento de requisitos exigidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y en el manual de funciones vigentes a la fecha por parte de los servidores.

*Comisiones de servicio:*

Se gestionará con otras entidades la posibilidad de intercambio de carácter interinstitucional para realizar transferencia del conocimiento y de experiencias exitosas con otras entidades públicas, lo cual será reglamentado por la Entidad.

Con el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los mejores empleados con un desempeño en nivel de excelencia, serán objeto de reconocimientos especiales mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional interna y externa, como boletines, publicaciones, página Web del IDPC e Internet.

1. **Monto de los Incentivos Pecuniarios.**

El monto de cada incentivo no pecuniario de los descritos anteriormente estará con cargo al rubro definido en el presupuesto de la entidad así:

El equivalente a cuatrocientos mil pesos ($400.000.), para el mejor servidor de carrera administrativa del IDPC.

El equivalente a trescientos mil pesos ($ 300.000.) para cada uno de los empleados de carrera de cada nivel jerárquico (profesional y asistencial)

Los empleados de carrera de los niveles Profesional, y Asistencial que ocupen el segundo puesto, tendrán derecho a que se les otorgue un permiso remunerado por un (1) día.

El permiso se deberá tramitar por una sola vez ante la Subdirección de Gestión Corporativa – equipo de Talento Humano durante el año siguiente contado a partir de su otorgamiento.

En el evento en que el mejor funcionario de nivel, sea elegido también como el mejor funcionario del Instituto, este sólo podrá optar por el incentivo correspondiente al de mejor empleado de carrera y en consecuencia, se reasignarán los incentivos para el empleado que haya ocupado el segundo lugar en el respectivo nivel.

Todos los empleados en nivel de excelencia deberán tener reconocimiento escrito por parte del superior inmediato y se enviará copia a la historia laboral.

1. **Pago de Incentivos.**

El reconocimiento del incentivo se realizará a través del rubro de Bienestar e Incentivos 3-1-2-02-02-07 y se entregará por medio de un bono.

Es importante señalar que los incentivos de que trata el presente plan no constituyen factor salarial ni prestacional.

1. **Selección Mejores Empleados**

Para otorgar los incentivos se tendrá en cuenta el nivel de excelencia (rango sobresaliente entre 95 y 100 puntos) de los empleados, establecido con base en la evaluación del desempeño correspondiente al período inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

El Comité de incentivos y/o bienestar social, estará integrado por el (la) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, un (a) representante del Director General y un (a) representante de los servidores públicos ante la Comisión de Personal.

El Equipo Evaluador se encargará de:

* Establecer los mejores empleados entre los que se encuentren en el nivel de excelencia de cada uno de los niveles jerárquicos de la Entidad.
* Dirimir los empates.
* Establecer anualmente los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos.
* Evaluar los proyectos presentados por los equipos de trabajo.

En los casos en que los funcionarios o los equipos de trabajo presenten alguna reclamación frente a las decisiones tomadas por el comité en alguna de las etapas de los procedimientos seguidos para la selección de los mejores funcionarios o de los mejores equipos de trabajo, dicha reclamación se realizará ante el Comité de Reclamaciones conformado por un delegado del Director General del Instituto, el Subdirector de Gestión Corporativa y el Asesor de Control Interno, o quien haga sus veces.

Las reuniones del comité de incentivos y/o bienestar y del Comité de Reclamaciones, deberá contar con un quorum ordinario es decir se deberá contar con la presencia de la mitad más uno de sus respectivos integrantes.

Cuando algún integrante del equipo evaluador considere que puede haber conflicto de intereses, deberá manifestarlo impedido (a) o inhabilitado (a) para participar en la evaluación y selección, de manera que se designará otro funcionario a fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento.

1. **Procedimiento de Selección.**

A más tardar el 30 de octubre de cada año el equipo de Talento Humano presentará al Comité de incentivos y/o bienestar, el informe consolidado de los servidores que hayan cumplido con los requisitos para acceder a los incentivos institucionales por cada uno de los niveles jerárquicos.

El Comité dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del informe consolidado de los mejores servidores que pueden acceder a los incentivos, deberá reunirse para seleccionar a los mejores empleados del Instituto, generando en dicha reunión un acta firmada por los integrantes del comité, en la cual se consignarán los criterios y resultados obtenidos de la evaluación así:

* Se seleccionarán los mejores empleados de carrera administrativa entre quienes tengan la más alta calificación resultante de la última evaluación del desempeño laboral ordinaria en firme.
* En caso de empate, el reconocimiento será asignado al servidor con mayor calificación en el total de la evaluación ordinaria del año inmediatamente anterior. En caso de persistir empate y antes de acudir a un mecanismo de sorteo, el reconocimiento aplicará al servidor que acredite mayor puntaje en la calificación por dependencias.
* De persistir el empate se dirimirá mediante sorteo.
* Los funcionarios que hayan tenido encargos durante el periodo evaluado para participar en la selección de los mejores funcionarios, se les incluirá en el nivel jerárquico en el cual hayan permanecido más tiempo.

1. **Selección y Divulgación de Resultados.**

Dentro de los primeros quince (15) días del mes de noviembre de cada año, se divulgarán a través de la intranet los nombres de los servidores que fueron seleccionados como los mejores empleados del Instituto.

1. **Asignación del Incentivo.**

Mediante acto administrativo proferido por el Director General, se asignarán los incentivos previstos en el presente Plan.

# **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN**

|  |  |
| --- | --- |
| **INDICADOR** | **FORMULA** |
| Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos. | # Actividades del Plan de Bienestar e incentivos ejecutadas  #Actividades del Plan de Bienestar e incentivos programadas  \*100 |

# **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

| **CRONOGRAMA CON EL MODELO DE BIENESTAR IDPC** | | |
| --- | --- | --- |
| **EJE MODELO** | **ACTIVIDADES** | **FECHAS** |
| **CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS** | Asesorías de Bancos, EPS y Caja de compensación. | Febrero a Diciembre |
| Celebración de cumpleaños | Febrero a Diciembre |
| Conmemoración día de la mujer | Marzo |
| Conmemoración día del Hombre | Marzo |
| Conmemoración día de la Secretaria | De acuerdo a la programación del DASCD |
| Conmemoración del día del conductor | De acuerdo a la programación del DASCD |
| **ESTADOS MENTALES POSITIVOS** | Caminatas | Abril a Agosto |
| Vacaciones Recreativas | Octubre |
| Amor y Amistad | Septiembre |
| Tarde de juegos | Bimensualmente |
| Actividades navideñas / Bonos de navidad niños. | Diciembre |
| Celebración día de los niños | Abril |
| **RELACIONES INTERPERSONALES** | Juegos distritales | De acuerdo a la programación del DASCD |
| Torno interno de Bolos | Septiembre |
| Día de la familia | Mayo y octubre |
| Cierre de gestión | Diciembre |
| **PROPÓSITO DE VIDA** | Atención a los pre-pensionados | De acuerdo a la programación del DASCD |

# **CONTROL DE CAMBIOS**

| **Fecha** | **Versión** | **Naturaleza del cambio** |
| --- | --- | --- |
| 28/01/2020 | 4 | Actualización del documento. |

# **CRÉDITOS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Elaboró** | **Revisó** | **Aprobó** |
| Yesid Caicedo, Profesional Especializado de Talento Humano.  Revisó: Juan Fernando Acosta Mirkow – Subdirector de Gestión Corporativa. | Comisión de Personal, Sesión No. 1 del 28 de enero de 2020. | Comisión de Personal, Sesión No. 1 del 28 de enero de 2020. |