

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



2018-2019



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 127-PPPGT-01

Versión: 04 | Página: 1 de 13

Vigencia desde: 23/02/2018

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

## TABLA DE CONTENIDO

1. ¿PARA QUE EL PLAN DE BIENESTAR? .....	2
2. ¿CUAL ES EL OBJETIVO GENERAL? .....	3
2.1 ¿Cuáles son los objetivos específicos?.....	3
3. ¿CUAL ES EL ALCANCE DE ESTE DOCUMENTO? .....	4
4. ¿CUALES SON LAS AUTORIDADES Y RESPONSABILIDADES SOBRE ESTE TEMA? .....	4
5. ¿COMO SE FORMULÓ ESTE PLAN?.....	5
6. ¿CUALES SON LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR A DESARROLLAR? .....	5
7. ¿CUAL ES NUESTRO PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO?.....	7
8. ¿QUE ES EL PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS? .....	7
9. ¿COMO VAMOS A MEDIR LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN? .....	8
10. ¿CON QUE PRESUPUESTO CONTAMOS? .....	8
11. ¿QUE DEFINICIONES Y SIGALS DEBEMOS TENER ENCUESTA? .....	9



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 127-PPPGT-01

Versión: 04

Página: 2 de 13

Vigencia desde: 23/02/2018

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

## 1. ¿PARA QUE EL PLAN DE BIENESTAR?

El Plan de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidores en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la administración distrital.

A través de la ejecución del Plan de Bienestar e incentivos, la Dirección busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos en el día a día, entendido, como el incremento de la satisfacción de los requerimientos de integridad laboral, condición que influye positivamente en el bienestar individual que los llevará a estar más comprometido y motivados con la entidad.

Por otra parte, con la planeación, elaboración, aprobación, implementación, aplicación y seguimiento del Plan de Bienestar e incentivos se da cabal cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad del orden Nacional, atinente a que las entidades públicas deben cumplir con este derecho que tienen los servidores públicos y brindar un tratamiento preferencial al talento humano con un alto grado de calidad.

En consecuencia, y acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, responde a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y a los requerimientos de formación y bienestar social.

Es así que se han tenido en cuenta para su diseño las normas vigentes relacionadas con la administración de personal, El Plan de Desarrollo Distrital, los lineamientos de la alta dirección, los recursos asignados para la vigencia, los mecanismos de cooperación interinstitucional y las expectativas de los servidores plasmadas en las encuestas aplicadas al personal de planta; Con base en ello se definieron las actividades a desarrollar para la vigencia 2018, en beneficio de los servidores de la Planta Global del Departamento.

El resultado esperado luego de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e incentivos del Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público es buscar una ventaja competitiva con equipos de trabajo fortalecidos en lo individual y en lo colectivo trabajando en pro del mejoramiento de las condiciones laborales y aportando a las metas Distritales para beneficio de los ciudadanos del Distrito Capital.

## 2. ¿CUAL ES EL OBJETIVO GENERAL?

Fortalecer el desarrollo integral del servidor público, mejorando los niveles de calidad de vida laboral, personal y el de sus familias, a través de espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar que redundan en el desarrollo personal social y laboral del servidor público con el fin de lograr un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad que coadyuve al cumplimiento de los objetivos misionales trazados por la entidad.

### 2.1 ¿Cuáles son los objetivos específicos?

- **Calidad de vida laboral.** Fortalecer el trabajo laboral encaminado hacia el desarrollo del Ser y la búsqueda de su crecimiento personal, a través de actividades diversas. (Reconocimiento de las fortalezas propias).
- **Actividades deportivas, recreativas.** Promover la expresión y el contagio de emociones positivas para el desarrollo de las capacidades de imaginación, creatividad, memoria, pensamiento, percepción, habilidades, liderazgo, valores y sentimientos como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral. (*Estados mentales positivos*).
- **Actividades para el núcleo familiar.** Contribuir a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar a través de actividades participativas basadas en la promoción y prevención. (Propósito de vida y Relaciones interpersonales).
- **Actividades culturales.** Generar sentido de pertenencia en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, mediante el reconocimiento de logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad. (Relaciones interpersonales).



<sup>1</sup> <https://es.dreamstime.com>



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 127-PPPGT-01

Versión: 04 | Página: 4 de 13

Vigencia desde: 23/02/2018

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

### 3. ¿CUAL ES EL ALCANCE DE ESTE DOCUMENTO?

Inicia con la identificación de necesidades en Bienestar de quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar e incentivos, y finaliza con la ejecución y el análisis de resultados de las actividades planteadas.

Este documento aplica a toda la entidad, funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa v provisionales.

### 4. ¿CUALES SON LAS AUTORIDADES Y RESPONSABILIDADES SOBRE ESTE TEMA?

CARGO	COMPETENCIA
Director (a)	Adoptar y generar los espacios que correspondan para desarrollar el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del DADEP
Subdirector(a) Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario	Revisar, aprobar y ejecutar el Plan de Bienestar e incentivos del DADEP
Profesional Universitario - Área de Talento Humano	Elaborar, realizar, apoyar la ejecución y el seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos del DADEP.
Comité de Bienestar e Incentivos	<p>El comité tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verificar que la entidad realice el estudio técnico requerido para la identificación de necesidades y expectativas de los empleados en relación con el Bienestar Social y los estímulos.</li><li>• Establecer prioridades y seleccionar alternativas que puedan satisfacer las necesidades de Bienestar de los Funcionarios de la entidad, concordantes con los objetivos de la administración.</li><li>• Diseñar el programa de Bienestar e Incentivos de acuerdo con las necesidades detectadas, las alternativas estudiadas, la capacidad administrativa y presupuestal de la entidad y presentarlo ante el nominador de la entidad para su aprobación y ejecución.</li><li>• Realizar el seguimiento a la ejecución del plan de Bienestar e Incentivos y efectuar las recomendaciones que haya lugar.</li></ul>

## 5. ¿COMO SE FORMULÓ ESTE PLAN?

2

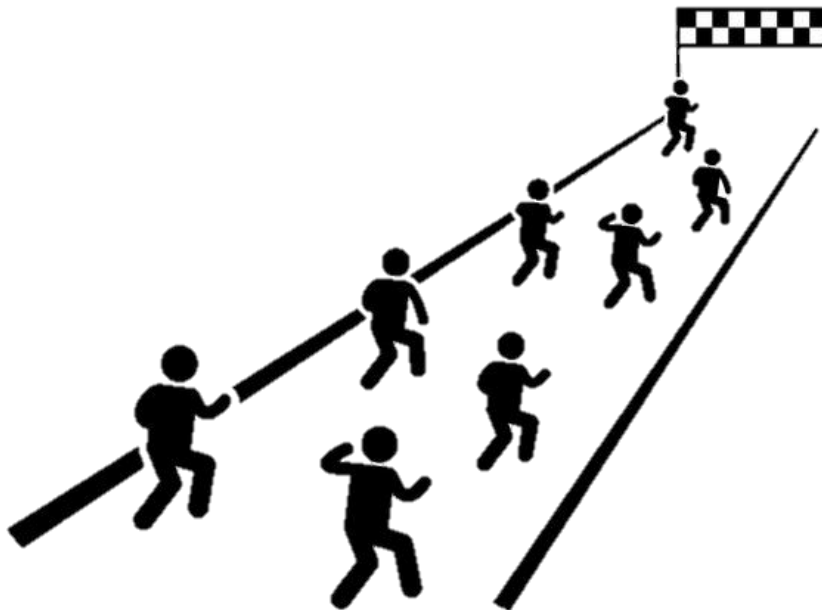


Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2018-2019, se tomó como insumo el diagnóstico de necesidades y expectativas manifestadas por los servidores públicos de la entidad de acuerdo con la aplicación de una encuesta, cuyo propósito fue identificar tendencias que permitieran la satisfacción de las necesidades fundamentales de carácter colectivo e individual.

## 6. ¿CUALES SON LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR A DESARROLLAR?

La Entidad realizará algunas Actividades de Bienestar a través de la gestión Interna Institucional y otras contratadas de acuerdo con el presupuesto asignado y la aprobación de Comité de Bienestar e Incentivos.

3



<sup>2</sup> <https://es.dreamstime.com>

<sup>3</sup> <https://es.dreamstime.com>



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 127-PPPGT-01

Versión: 04    Página: 6 de 13

Vigencia desde: 23/02/2018

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A**

• **Cronograma Actividades de Bienestar Institucional**

EJE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA DE REALIZACION	PRESUPUESTO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Día de la mujer	Gestión del Talento Humano	Servidoras de la Entidad	01-03-2018 - 30-03-2018	
	Día del hombre	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-03-2018 - 30-03-2018	
	Actividades de prepensionados	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-02-2018 - 15-12-2018	
	Día de la secretaria	Gestión del Talento Humano	Secretarías de la Entidad	15-04-2018 - 30-04-2018	
	Celebración de cumpleaños de los servidores (cuatrimestre)	Gestión del Talento Humano	De acuerdo a registro	01-03-2018 - 15-12-2018	
	Día de la madre	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-05-2018 - 30-05-2018	
	Día del padre	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-06-2018 - 30-06-2018	
	Día del servidor Público	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-09-2018 - 31-10-2018	
	Entrega de Incentivos a Labor realizada	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-12-2018 - 30-12-2018	x
	Rendición de cuentas	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-12-2018 - 30-12-2018	x
	Tiempo de descanso por cumpleaños ( medio día)	Jefes y Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad		
	Diagnostico e intervención de Clima Laboral	Gestión del Talento Humano	Por definir	01-07-2018- 30-11-2018	x
ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realiza anualmente los juegos deportivos Distritales "Bogotá Mejor para todos"	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-02-2018 - 30-06-2018	
	Natación a través de bonos o cursos.	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-03-2018 - 30-11-2018	
	Torneo juego de rana	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-05-2018 - 30-11-2018	
	Torneo tenis de mesa	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-05-2018- 30-11-2018	
	Torneo bolos	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-08-2018 -30-11-2018	x
	Mundialito DADEP	Gestión del Talento Humano	Por definir	01-06-2018- 31-07-2018	
	Uso de la bicicleta ( incentivo de acuerdo con la normatividad )	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-01-2018 - 31-12-2018	
Caminata	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-08-2018 - 30-11-2018	x	
ACTIVIDADES PARA EL NÚCLEO FAMILIAR	Día del niño	Gestión del Talento Humano	Hijos de funcionarios de la Entidad en edades de 0 a 12 años.	Marzo de 2018	
	Integración Dadep	Gestión del Talento Humano	De acuerdo a inscripción	01-04-2018 - 31-10-2018	
	Día de la familia	Gestión del Talento Humano	Servidores con sus familias	01-09-2018 -	x
	Vacaciones recreativas	Gestión del Talento Humano	Hijos de funcionarios con edades entre los 0 a 12 años de edad	01-11-2018 - 15-12-2018	x
	Bonos navideños	Gestión del Talento Humano	Hijos de funcionarios de la Entidad en edades de 0 a 12 años.	01-12-2018 - 20-12-2018	x
ACTIVIDADES DE CULTURA	Día del espacio público	Gestión del Talento Humano	Por definir	01-08-2018 - 30-08-2018	
	Curso de pintura o manualidades	Gestión del Talento Humano	De acuerdo a inscripción	01-08-2018 - 30-11-2018	
	Día amor y amistad	Gestión del Talento Humano	Servidores de la entidad	01-09-2018 - 30-09-2018	
	Día de los dulces	Gestión del Talento Humano	De acuerdo a inscripción	15-10-2018 - 31-10-2018	
	Novenas navideñas	Gestión del Talento Humano	De acuerdo a participacion	15-10-2018 - 31-10-2018	

**Nota:** las actividades correspondientes a Seguridad y Salud en el Trabajo , se encuentran contempladas en el Plan de trabajo de la vigencia 2018

## 7. ¿CUAL ES NUESTRO PLAN DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTO?

En el Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público, los incentivos y el reconocimiento se establecerán mediante Resolución “Por la cual se adopta el Plan de incentivos y reconocimiento en el Departamento Administrativo de la Defensoría del espacio Público” para la presente vigencia. Siendo parte integral de este documento.



## 8. ¿QUE ES EL PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS?



El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, 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, con el “enfoque propósito de vida” .

Las actividades a desarrollar para los pre-pensionados se enfocarán a:

- Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
- Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
- Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión.

La caja de compensación familiar y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital son apoyo en las actividades a realizar.

<sup>4</sup> <https://es.dreamstime.com>



## 9. ¿COMO VAMOS A MEDIR LA EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN?

5



Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del DADEP para la vigencia 2018-2019, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Porcentaje de cumplimiento de las actividades	No. De actividades realizadas/No de actividades previstas* 100	Anual
Cumplimiento de los objetivos	No. De personas que consideran que el objetivo de la actividad se cumplió totalmente / Total de funcionarios asistentes (por cada actividad) * 100	Anual

## 10. ¿CON QUE PRESUPUESTO CONTAMOS?

6



El presupuesto oficial asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del DADEP para el año 2018 corresponde a la suma de **SETENTA MILLONES (\$70.000.000) DE PESOS MCTE**, contemplados en el rubro 3-1-2-02-10-00-0000-00 “Bienestar e Incentivos”, los cuales serán ejecutados durante la vigencia 2018.

De igual manera, los servidores públicos del DADEP se beneficiarán de las actividades ofrecidas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD, quienes programan actividades en fechas especiales a nivel del Distrito Capital y la Caja de Compensación Familiar, que apoyará el desarrollo y ejecución de las actividades contempladas en el mismo.

<sup>5</sup> <https://sp.depositphotos.com>

<sup>6</sup> <http://todovector.com>



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 127-PPPGT-01

Versión: 04

Página: 9 de 13

Vigencia desde: 23/02/2018

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

Para la vigencia del año 2019, se ajustará el cronograma de las actividades a desarrollar y el presupuesto asignado.

### 11. ¿QUE DEFINICIONES Y SIGLAS DEBEMOS TENER EN CUENTA?

#### a. Definiciones

- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.
- **Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de **comportamiento**.
- **Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

#### b. Siglas

- **DACSD:** Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- **DADEP:** Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 127-PPPGT-01

Versión: 04

Página: 10 de  
13

Vigencia desde: 23/02/2018

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

## 12. ¿CUALES SON LAS NORMAS QUE LE APLICAN A ESTE PLAN?

NORMA	CONTENIDO
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 57 y 70 relacionados con los aspectos concernientes a bienestar y estímulos
Decreto - Ley 1567 de 1998	Artículos 18 al 25. Artículo 19 dispone: <i>“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”</i>
Decreto - Ley 1567 de 1998	Código Disciplinario Único - Artículo 33 - <i>“Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: Numeral 4: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.”</i>
Ley 909 de 2004	Artículo 36 - Parágrafo <i>“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.”</i>
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. Artículos 69 a 75. Artículo 69 dispone: <i>“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromisos de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.</i>
Decreto 4661 de 2005	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, en el parágrafo 1 del Artículo 70 quedando como se describe lo siguiente: <i>“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.</i>
Directiva 001 de 2015 Departamento Administrativo del	Lineamientos Distritales para establecer los programas de Bienestar e incentivos:



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: 127-PPPGT-01

Versión: 04

Página: 11 de 13

Vigencia desde: 23/02/2018

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DOCUMENTO Y/O PROCEDIMIENTO: N/A

NORMA	CONTENIDO
Servicio Civil Distrital	<p><i>Creación del comité de Bienestar, el cual está integrado por el Nominador o su delegado, el jefe de Gestión corporativa o administrativa, o quien haga las funciones de talento humano ó su delegado, quien hará las funciones como secretario técnico. El Jefe de Planeación o quien haga sus veces y dos de los representantes de los empleados ante la comisión de personal.</i></p> <p><i>El comité se reunirá por lo menos una (1) vez cada dos (2) meses y cualquiera de los integrantes puede convocar a reunión, cuando así lo requiera.</i></p> <p><i>Creación del comité de Bienestar, el cual está integrado por el Nominador o su delegado, el jefe de Gestión corporativa o administrativa, o quien haga las funciones de talento humano o su delegado, quien hará las funciones como secretario técnico. El Jefe de Planeación o quien haga sus veces y dos de los representantes de los empleados ante la comisión de personal.</i></p>
Circular 016 de 2017 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	<p><i>Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales</i></p>

**HALMA ZOE FERNANDEZ GOMEZ**  
Directora (E) - DADEP

Proyecto: Julieth Alexandra Bermúdez Pulido / Julio Acosta Monroy  
Revisó: Sandra Bautista López / Comité de Bienestar e Incentivos  
Aprobó: Halma Zoe Fernández Gómez  
Código: 4003605

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE MODIFICACIÓN
4	20/02/2018	Ajuste de cronograma de actividades vigencia 2018 y presupuesto, actualización normograma.