

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD para la vigencia 2019”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Acuerdo 4 de 1978, la Resolución No. 602 de 2015, la Resolución No. 006 de 2017 y, en virtud de lo establecido en literal a) del numeral 2, artículo 15 de la Ley 909 de 2004, artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 1 del Decreto 101 de 2004

CONSIDERANDO:

Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 del Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, establece que “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”.*

Que el artículo 20 ibídem contempla que *“Los programas de bienestar social 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”.*

Que el literal a) del numeral 2, artículo 15 de la 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”, establece que es funciones específicas de estas unidades de personal, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, entre otros.*

Que el párrafo del artículo 36 de la 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”, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, este último compilado en el Decreto 1083 de 2015, dispone 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”.*

Que de acuerdo con el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, 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.*

Que la Comisión de Personal del IDRD para el periodo 2017 - 2019, revisó y aprobó el Plan de Bienestar 2019, presentado por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano, según consta en el Acta No. 118 del 15 de julio de 2019.

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D para la vigencia 2019”

Que mediante Resolución IDR D No. 470 de 31 de julio de 2019, se adoptó el Plan Anual de Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte para la vigencia 2019.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Laboral del Instituto Distrital de Recreación y Deporte para la vigencia 2019.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan de Bienestar Laboral del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D para la vigencia 2019, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2. La implementación y evaluación del Plan de Bienestar Laboral adoptado mediante la presente Resolución serán responsabilidad del Área de Desarrollo Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D.

ARTÍCULO 3. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá D.C. el día **11 SEP 2019**


PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ
Director General

Proyectó: Carol Andrea Rincón Rodríguez – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 – Área Desarrollo Humano
Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 - Área Desarrollo Humano
Aprobó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Vo.Bo.: Ernesto Ramírez Avellaneda – Jefe Asesora Jurídica (E)
Liliana Díaz Poveda – Subdirectora Administrativa y Financiera



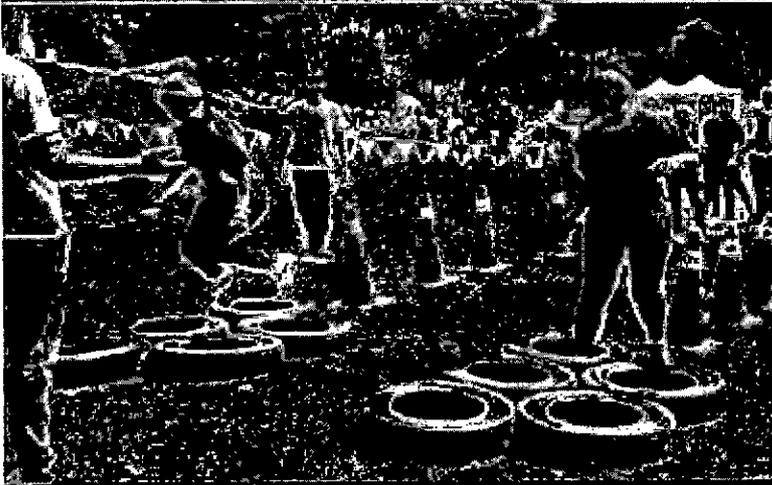
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

Instituto Distrital de Recreación y Deporte

IDRD

PLAN DE BIENESTAR LABORAL



Gestión de Talento Humano

2019

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDRD

PEDRO ORLANDO MOLANO PÉREZ
Director General

LUZ PATRICIA CAMELO URREGO
Secretaria General

LILIANA DÍAZ POVEDA
Subdirectora Administrativa y Financiera

YADIMA DÍAZ OCHOA
Profesional Especializada Área Talento Humano

Agosto de 2019

TABLA DE CONTENIDO

1.INTRODUCCIÓN	4
2.NUESTRA ENTIDAD	4
2.1MISIÓN	4
2.2VISIÓN	4
2.3POLÍTICA INSTITUCIONAL	4
2.4OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
2.5VALORES ORGANIZACIONALES	5
3.DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	5
4.MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL	6
5.OBJETIVOS	7
5.1OBJETIVO GENERAL	7
5.2OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
6.BENEFICIARIOS	8
7.RESPONSABLES	8
8.PRESUPUESTO	8
9.PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	8
9.1PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES:	8
9.1.1Oferta de Servicios y Beneficios	9
9.1.2Actividades deportivas, recreativas y vacacionales	9
9.1.3 Actividades artísticas y culturales	10
9.1.4 Actividades de promoción y prevención de la Salud	10
9.1.5 Actividades calidad de vida laboral	10

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral del Instituto Distrital de Recreación y Deporte se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo objetivo está encaminado a mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral y la calidad de vida laboral de los funcionarios y su grupo familiar, satisfaciendo las necesidades identificadas.

La política de Bienestar Laboral en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte va orientada a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, el desarrollo de la creatividad, productividad laboral y promoviendo la participación de los servidores públicos.

2. NUESTRA ENTIDAD

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) fue creado mediante el Acuerdo 04 de 1978 del Concejo de Bogotá. Es un establecimiento público descentralizado, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y Patrimonio independiente adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y sujeto a las normas del derecho público.

2.1 MISIÓN

Generar y fomentar espacios para la recreación, el deporte, la actividad física y la sostenibilidad de los parques y escenarios, mejorando la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la felicidad de los habitantes de Bogotá D.C.

2.2 VISIÓN

El IDRD, en el año 2020, habrá generado cambios comportamentales en beneficio de la población de Bogotá D.C. y será líder en el desarrollo de innovadores programas recreativos y deportivos y en la oferta de parques y escenarios, con altos estándares de calidad, apoyado en una eficiente gestión institucional.

2.3 POLÍTICA INSTITUCIONAL

Nos comprometemos a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros usuarios en materia de recreación, deporte y parques, a través de una gestión eficiente, eficaz y efectiva, en concordancia con el Plan de Desarrollo del Distrito, buscando la mejora continua de nuestros servicios, apoyados en un equipo humano competente.

2.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Mejorar la cobertura y las condiciones de infraestructura de los parques y escenarios para el uso y disfrute de la población de Bogotá D.C.
- Impulsar la participación activa de los habitantes de Bogotá en los servicios recreativos y deportivos ofrecidos por la entidad, fomentando el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre.
- Brindar apoyo a la preparación y participación de los deportistas del registro de Bogotá para posicionarlos en las competencias nacionales e internacionales.
- Fortalecer la eficiencia administrativa como eje del desarrollo de la entidad.

2.5 VALORES ORGANIZACIONALES

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, mediante Resolución 105 de 2019 adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital, el cual define los siguientes valores que deben caracterizar a los servidores públicos del IDR:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Laboral 2019 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte se obtiene mediante la consolidación de necesidades identificadas de los servidores públicos mediante:

- Encuesta de percepción sobre las actividades que se vienen desarrollando en el marco del Plan de Bienestar Laboral y las que les gustaría a los funcionarios que se realizaran.
- Los resultados obtenidos en las evaluaciones de clima laboral y riesgo psicosocial.
- Aspectos normativos que orientan los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos en las entidades del orden Nacional y Territorial.
- Ofertas institucionales que refuerzan las acciones encaminadas al bienestar de los servidores públicos como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Los resultados del Diagnóstico de necesidades y estrategias para la formulación del Plan de Bienestar Laboral 2019, se encuentran consolidados en el Anexo 1, del presente documento.

4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

De acuerdo con la definición dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Bienestar Laboral es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

En el contexto Legal, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos se sustentan en la Constitución Política de Colombia Artículos 52, 54 y 57, Ley 909 de 2004, Artículo 36 y demás normatividad aplicable al tema.

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos, para los empleados del Estado. En su capítulo II, Artículo 19, define: "*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*".

Ley 909 de 2004; Parágrafo el Artículo 36. Establecer 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 1227 de 2005; Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Decreto 1083 de 2015; Artículo 2.2.10.1 Programadas 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

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

Decreto 051 de 2017: Modifica el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015: **PARÁGRAFO 2:** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Facilitar actividades que incidan favorablemente en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la Entidad y sus familias, el desempeño laboral y el fortalecimiento del clima organizacional evidenciando en los servidores motivación y participación en el cumplimiento de los objetivos misionales.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar actividades recreo-deportivas, artísticas, culturales y de esparcimiento que permitan la integración familiar, la calidad de vida laboral, el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño de los funcionarios del IDR.
2. Promover la participación y satisfacción de los servidores públicos en las actividades que van orientadas a favorecer del desarrollo integral dentro del ambiente laboral.

3. Aplicar las disposiciones legales que rigen para las entidades públicas sobre los Planes de Bienestar e Incentivos.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Laboral todos los Servidores Públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, incluido su grupo familiar.

7. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación y ejecución de los programas y actividades que se desarrollan en el marco del Plan de Bienestar Laboral del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, serán las áreas de Talento Humano y Desarrollo Humano, de igual forma, contarán con la participación de la Comisión de Personal del IDRD para su elaboración y vigilancia y con la aprobación de la Subdirección Administrativa y Financiera y la Dirección General para su adopción.

8. PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para el Plan de Bienestar Laboral vigencia 2019, será la suma de DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MILLONES NOVECIENTOS QUINCE MIL SEISCIENTOS TREINTA DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 244.915.630).

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

De acuerdo con los componentes definidos por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, donde el eje principal de toda entidad es el Talento Humano, se desarrollan dos estrategias:

9.1 PROGRAMAS DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

Están dirigidas a fomentar y estructurar programas de bienestar orientados a suplir las necesidades de los servidores públicos y sus familias en cuanto a protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

9.1.1 Oferta de Servicios y Beneficios

Orientado a promover espacios de asesoría y oferta de servicios que beneficien a los

servidores públicos por parte de Entidades como Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Caja de Compensación Familiar, Entidades Financieras, Cooperativas, entre otras.

Por otra parte, los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D y sus familias, podrán beneficiarse de las alianzas que promueve el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, las cuales se encuentran disponibles en el siguiente *link* <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/beneficiosparatodos> , así como hacer parte del **Programa "Servimos"**, el cual es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Nota: Para más información sobre el Programa Servimos consulte el siguiente *link* <http://www.funcionpublica.gov.co/en/web/eva/programa-servimos>.

9.1.2 Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D, como institución que genera y fomenta espacios para la recreación, el deporte y la actividad física, pone a disposición de los servidores públicos, actividades de acondicionamiento físico orientado por personal competente en las disciplinas de: atletismo, natación, voleibol y futbol. Adicional, la entidad cuenta con un gimnasio.

Como parte de la promoción de las actividades deportivas y de hábitos de vida saludable, el IDR D anualmente organiza los Juegos Deportivos Internos en donde pueden participar los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación, en disciplinas como: tenis de mesa, tejo, mini tejo, rana y bolos. También participa en los Juegos de la Función Pública en representación de la entidad en las disciplinas de: billar, ajedrez, baloncesto, tenis de campo, tenis de mesa, futbol, futbol de salón y voleibol.

Así mismo, orienta el esparcimiento y la integración de los funcionarios y sus familiares mediante actividades recreativas y vacacionales como:

- **Actividades de carrera de obstáculos en equipo:** las cuales buscan integrar a los grupos de trabajo fomentando el trabajo en equipo, la integración y la mejora en las relaciones interpersonales.
- **Vacaciones Recreativas y Campamentos Juveniles:** Participan los hijos de los funcionarios en edades entre 5 a 12 años en Vacaciones Recreativas y entre 13 y 16 años en Campamentos Juveniles; donde se ofrecen diferentes programas con variadas actividades culturales, juegos, entretenimiento y experiencias inolvidables, encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de los niños y las niñas.

- **Encuentro Familiar:** Pasadías y salidas recreativas en familia, que tiene como propósito vincular a los funcionarios con su grupo familiar en actividades que fortalecen los lazos de amor y la unión como núcleo de la sociedad.
- **Cine, teatro y esparcimiento con la familia:** Espacio de esparcimiento cultural, entretenimiento, diversión y creatividad para disfrutar y salir en familia, ofrecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá para los Servidores públicos del Distrito, así como entrega de boletas de combo-cine, entre otras.
- **Caminatas ecológicas:** El acercamiento con la naturaleza, el descanso y la aventura ayudarán a mejorar la salud y el estado físico, a fortalecer el corazón y brindar una sensación general de bienestar y autoestima positiva. El IDR en alianza con la Secretaría Distrital y Ambiente ponen a disposición de los Servidores públicos, sus familias y ciudadanía en general durante todo el año la programación de caminatas ecológicas en Bogotá, una ciudad que ofrece una de las alternativas más variadas en turismo por sus maravillosos escenarios naturales y espacios perfectos para las caminatas ecológicas, abordándolos desde la educación ambiental.

9.1.3 Actividades artísticas y culturales

Se busca fomentar espacios artísticos y culturales que favorezcan la motivación, integración armoniosa y equilibrada para la vida de los funcionarios, compartiendo con otros la alegría de aprender nuevas cosas, así como desarrollar aptitudes artísticas que resalten las habilidades y talentos de nuestros servidores, mediante la oferta de cursos y talleres que ofrece la Caja de Compensación Familiar en manualidades, artes, artesanías, música, fotografía, entre otros.

9.2 PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Busca generar espacios y beneficios para que los servidores públicos puedan acceder a actividades de promoción y prevención de la salud, así como descuentos y alianzas estratégicas con empresas y/o entidades que prestan servicios de salud.

9.3 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales propicio para el bienestar y desarrollo del funcionario y su familia, lo cual impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales. Dentro de las actividades que se desarrollan se encuentran:

- **Medición de clima laboral:** De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos (2) años y definir,

ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- **Preparación para el retiro:** Preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos de la pensión.
- **Código de integridad:** el cual busca de manera permanente fomentar espacios para reforzar los valores y principios que deben caracterizar al servidor público, crear sentido de pertenencia y mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y la ciudadanía en general.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante del entorno laboral:** De conformidad con la Resolución 2423 de 2018, el IDRDR pone a disposición de las Servidoras Públicas lactantes o en estado de gestación la Sala amiga de la familia lactante, con el fin de motivar la lactancia en beneficio de los infantes, en condiciones de higiene y salubridad.
- **Fondo para crédito de vivienda:** Tiene por objeto otorgar préstamos a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del IDRDR que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento del Fondo de Vivienda, con el fin de financiar la adquisición, construcción, mejoras, ampliación y liberación total o parcial de gravamen hipotecario de su vivienda.

10. PLAN DE INCENTIVOS

Mediante Resolución 470 del 31 de julio de 2019, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte adoptó el Plan Anual de Incentivos para la vigencia 2019, en la cual se establecen los lineamientos para otorgar incentivos por desempeño para los funcionarios con derecho de carrera y libre nombramiento y remoción del IDRDR.

Adicional a los incentivos por desempeño los funcionarios con derecho de carrera, libre nombramiento y remoción, planta transitoria y en nombramiento provisional cuentan con los siguientes beneficios:

- **Promoción del uso de la bicicleta:** De conformidad con la Ley 1811 de 2016, se promueve el uso de la bicicleta en el territorio nacional como incentivo para los servidores públicos.
- **Permiso de estudio:** Se entiende por permiso de estudio, el acto a través del cual se le autoriza a un funcionario disponer del tiempo laboral para asistir a programas de formación formal e informal y reponerlo en los términos de ley.
- **Celebración cumpleaños de Bogotá:** De conformidad con la Directiva 3 de 2012, la Alcaldía Mayor de Bogotá declara el seis (6) de agosto de cada año

día cívico para el Distrito Capital, con ocasión de la celebración del cumpleaños de Bogotá, por lo cual no se labora en las Entidades Distritales.

11. INDICADORES

Con el fin de evaluar el cumplimiento del Programa de Bienestar e Incentivos y la satisfacción de los funcionarios con las actividades que se desarrollan en procura de la mejora continua, el área de Desarrollo Humano ha establecido los siguientes indicadores:

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	
DEFINICIÓN	Este indicador pretende medir el cumplimiento de las actividades del Programa de Bienestar e Incentivos definidas para la vigencia 2019.
META	100 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	$(\text{No. de actividades de bienestar e incentivos desarrolladas} / \text{Total de actividades programadas en el Plan de Bienestar Laboral})$
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

INDICADOR DE COBERTURA	
DEFINICIÓN	Porcentaje de funcionarios que participan en las actividades del Plan de Bienestar Laboral
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	$(\text{No. de funcionarios participantes en las actividades del Plan de Bienestar Laboral} / \text{Total de funcionarios de la entidad}) * 100$
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Trimestral

De manera semestral se consolida la información y análisis de la medición de indicadores establecidos para conocimiento de la Subdirección Administrativa y Financiera a fin de tomar las acciones de mejora pertinentes.

12. CRONOGRAMA

Ver Anexo 2. Actividades Programa de Bienestar Laboral 2019

Anexo 1.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y ESTRATEGIAS PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

Caracterización de la Población Objeto:

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, los Programas de Bienestar e Incentivos están dirigidos a todos los empleados de la entidad y sus familias; por lo tanto, con el fin de orientar las estrategias que contribuyen a mejorar el ambiente laboral, es importante caracterizar la planta de personal, quienes serán objeto del presente Programa:

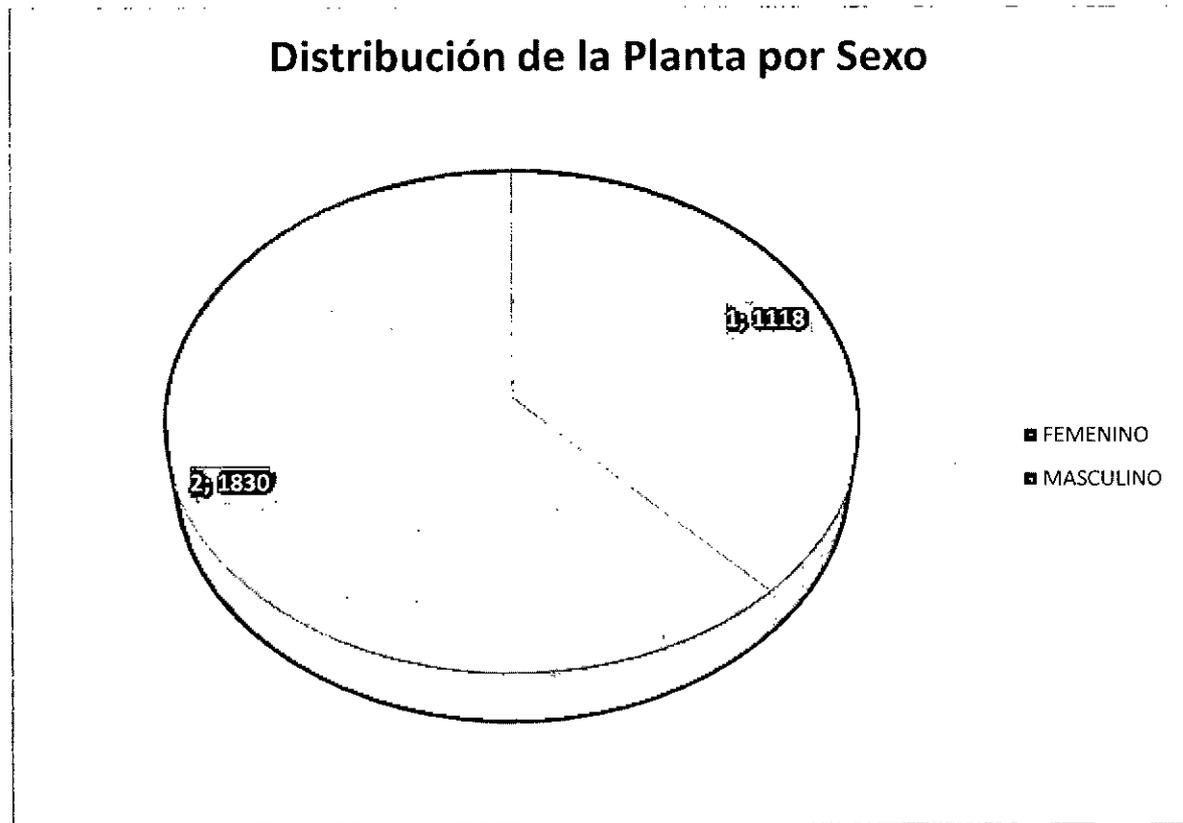


Gráfico No. 1. Distribución de la planta de personal por sexo, a 31 de enero de 2019

Distribución de la Planta por edad

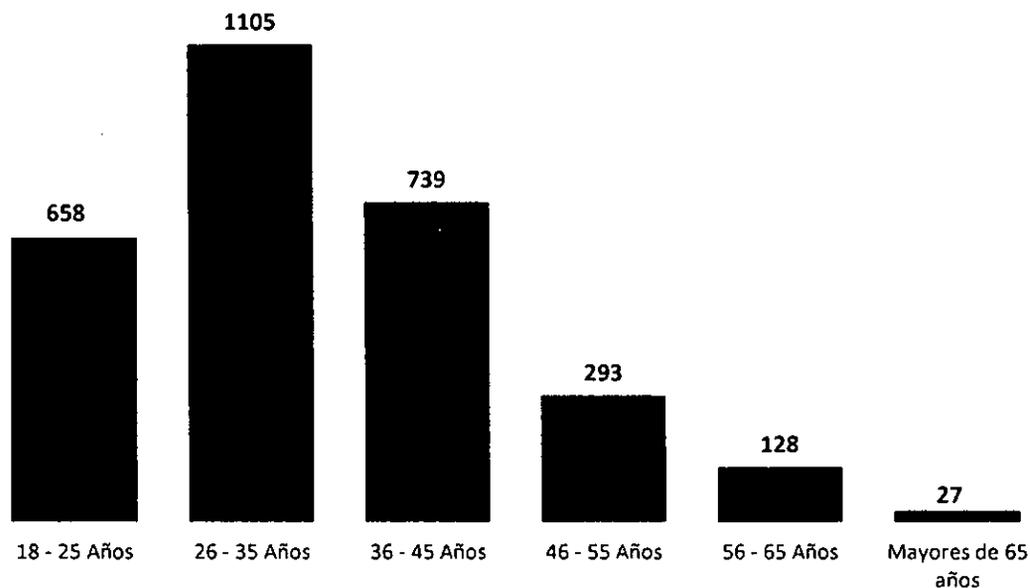


Gráfico No. 2. Distribución de la planta de personal por edad, a 31 de enero de 2019

De acuerdo con la teoría de Malcom Knowles (1990)¹, cerca del 80% de los funcionarios se encuentran en edad adulta media, por lo que sus expectativas podrían estar orientados a:

Vocación y carrera

- Seguir un aprendizaje más desarrollado
- Supervisar a otros
- Cambiar de carrera
- Hacer frente al paro
- Prever el retiro
- Para las madres de familia comenzar una segunda carrera

Hogar y vida familiar

- Ayudar a su cónyuge intensamente
- Adaptarse al envejecimiento de sus padres
- Aprender a cocinar para dos
- Prever el retiro

¹ Malcolm Knowles (1990:1s49). http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_1/definiciones_desde_la_psicologia.htm

Desarrollo personal

- Encontrar nuevos centros de interés
- No caer en la rutina
- Encontrar compensaciones a los cambios
- Aceptar el cambio
- Aprender a sobrellevar las crisis
- Tener una percepción realista del tiempo

Tiempo libre

- Encontrar hobbies que ocupen poco tiempo
- Alargar el horizonte cultural
- Adquirir nuevas competencias recreativas
- Encontrar nuevos amigos
- Comprometerse en nuevas organizaciones
- Organizar actividades recreativas para dos

Salud

- Adaptarse a los cambios fisiológicos
- Cambiar de alimentación
- Controlar su peso
- Hacer ejercicio
- Pasar revisiones médicas anuales
- Encontrar compensaciones al debilitamiento de sus fuerzas

Vida social

- Comprometerse más socialmente
- Asumir el role de dirección en las asociaciones
- Trabajar para el bienestar de los otros
- Organizar actividades para mejorar la vida social

Distribución de la Planta por estado civil

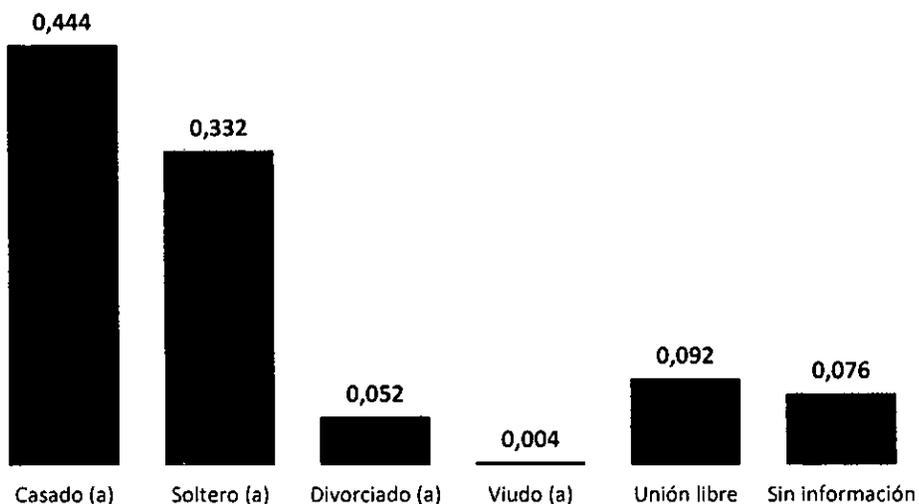


Gráfico No. 3. Distribución de la planta de personal por estado civil, a 31 de enero de 2019

El 53% de los funcionarios son casados o viven en Unión libre, por lo que es importante considerar estrategias que propendan por el fortalecimiento de vínculos familiares.

Antigüedad en la Entidad

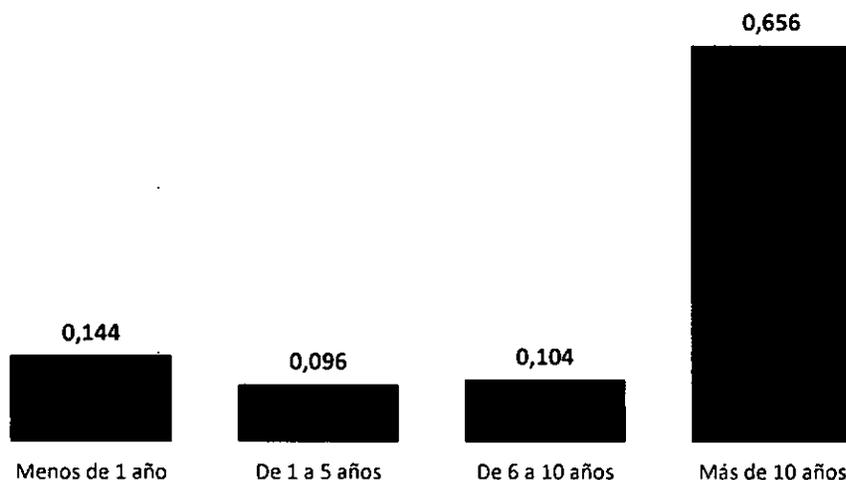


Gráfico No. 4. Distribución de la planta de personal por antigüedad en la Entidad, a 31 de enero de 2019

El 66% de los funcionarios llevan en la entidad más de 10 años, por lo que es importante seguir fortaleciendo el sentido de permanencia y el trabajo en equipo, para mejorar las relaciones interpersonales.

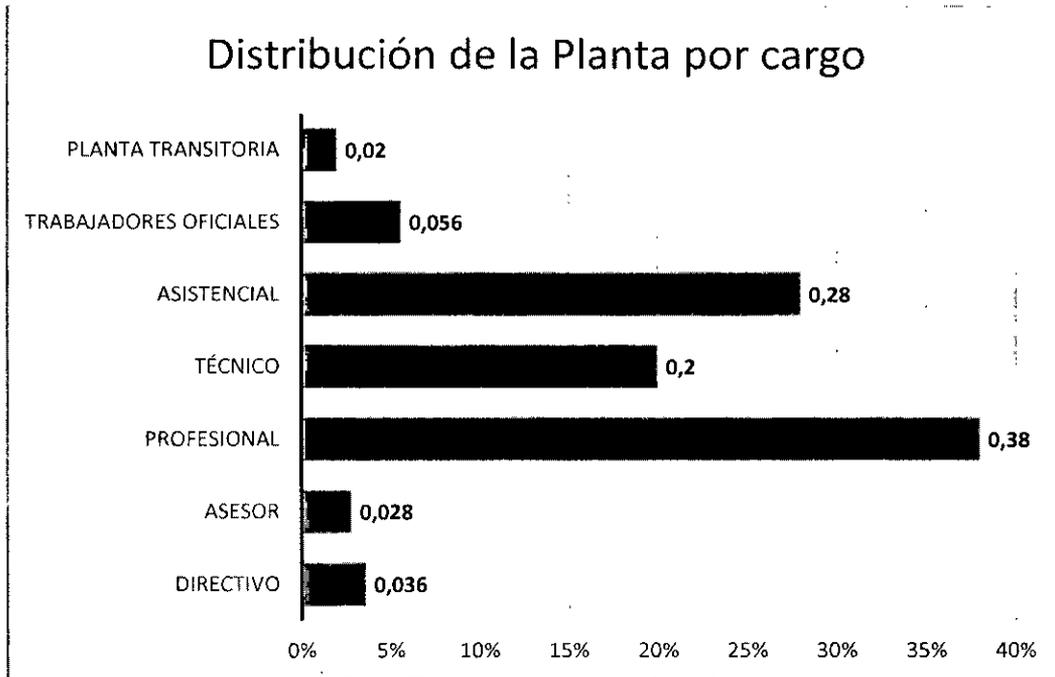


Gráfico No. 5. Distribución de la planta de personal por nivel del cargo, a 31 de enero de 2019

El 45% de los funcionarios ocupan un cargo del nivel directivo y profesional.

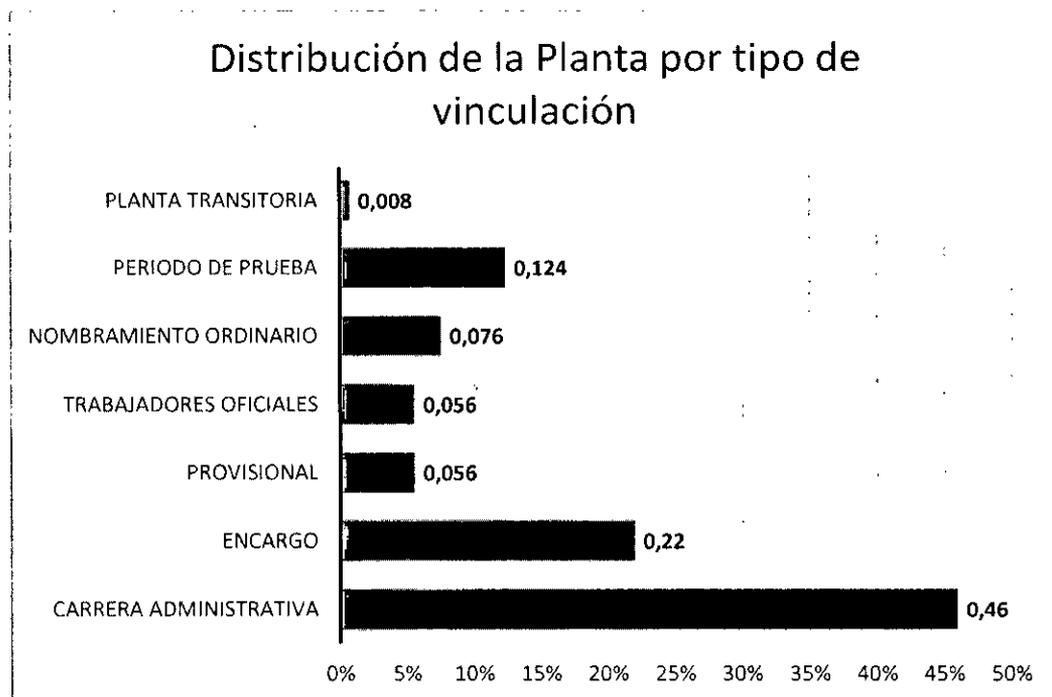


Gráfico No. 6. Distribución de la planta de personal por tipo de vinculación, a 31 de enero de 2019

El 75% de los funcionarios vinculados a la planta tienen estabilidad laboral.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR NIVEL DE ESCOLARIDAD

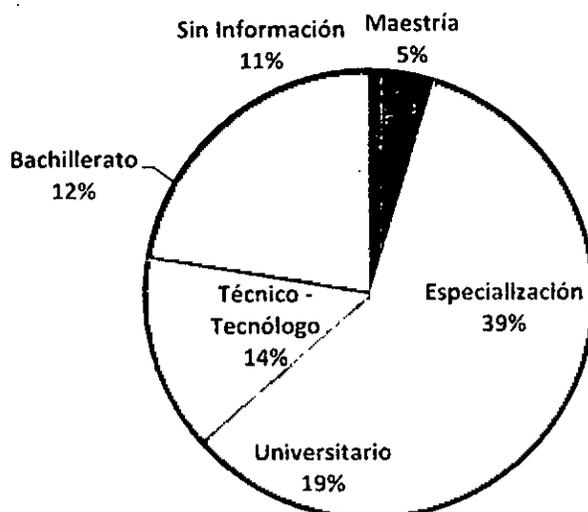


Gráfico No. 7. Distribución de la planta de personal por nivel de escolaridad, a 31 de enero de 2019

Resultados de Evaluación de Clima Laboral:

De conformidad con el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral por lo menos cada dos (2) años y establecer estrategias de intervención.

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRDR realizó la última medición de Clima Laboral en el mes de junio de 2017, por lo anterior, se debe considerar en el Programa de Bienestar e Incentivos 2019.

Con respecto al resultado de dicha evaluación de clima laboral, se considera bueno, sin embargo, se debe continuar trabajando y reforzando en los siguientes aspectos:

- Liderazgo
- Comunicación
- Incentivos – beneficios
- Proyección
- Implementación de nuevos procesos

CATEGORÍA	PORCENTAJE Y VALORACIÓN	CRITERIOS POR DIMENSIÓN	PORCENTAJE	VALORACIÓN DE CRITERIOS POR FACTORES	TIEMPO DE ACCIÓN
PRODUCTIVIDAD	82% NIVEL ALTO	1. Manual de funciones 2. Cumplimiento/responsabilidad 3. Trabajo Equipo 4. Toma Decisiones 5. Calidad de trabajo	1). 82% 2). 81% 3). 80% 4). 81% 5). 82%	1/5. Nivel alto Existe un alto nivel de cumplimiento	LARGO PLAZO
RENDIMIENTO	78% NIVEL ALTO	1). Liderazgo 2). Poder/Influencia 3. Carga Laboral 4. Comunicación 5. Relaciones Interpersonales	1). 68% 2). 79% 3). 85% 4). 65% 5). 92%	1. Nivel promedio 2. Nivel alto 3. Nivel alto 4. Nivel promedio 5. Nivel alto Se hace necesario reforzar el liderazgo y la comunicación interna que son los principales canales para promover el rendimiento.	1. MEDIANO Y CORTO PLAZO 2. LARGO PLAZO 3. LARGO PLAZO 4. MEDIANO Y CORTO PLAZO 5. LARGO PLAZO
BIENESTAR	78% NIVEL ALTO	1. Riesgos Psicosociales 2. Beneficios 3. Motivación 4. Satisfacción 5. Autonomía	1). 80% 2). 72% 3). 86% 4). 79% 5). 77%	1. Nivel alto 2. Nivel promedio 3. Nivel alto 4. Nivel alto 5. Nivel alto La mayoría coincide en que es necesario promover más beneficios para los funcionarios, esto permitirá mejorar y nivelar el índice de bienestar.	1. LARGO PLAZO 2. MEDIANO Y CORTO PLAZO 3. LARGO PLAZO 4. LARGO PLAZO 5. LARGO PLAZO
INNOVACIÓN	78% NIVEL ALTO	1. Redes Apoyo 2. Reconocimiento Trabajo 3. Implementación de nuevos procesos 4. Competitividad 5. Proyección	1). 82% 2). 83% 3). 70% 4). 83% 5). 72%	1. Nivel alto 2. Nivel alto 3. Nivel promedio 4. Nivel alto 5. Nivel promedio La proyección debe ser direccionada para la participación de todos y el compromiso con los nuevos procesos.	1. LARGO PLAZO 2. LARGO PLAZO 3. MEDIANO Y CORTO PLAZO 4. LARGO PLAZO 5. MEDIANO Y CORTO PLAZO

Tabla No. 1 Consolidado resultados evaluación de clima laboral IDR D 2017

Diagnóstico de riesgo psicosocial:

En concordancia con la Resolución 2646 de 2008 DEL Ministerio del Trabajo, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional", el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D realizó la medición de la Batería de Riesgo Psicosocial para el periodo 2018, en donde se obtuvieron los siguientes resultados de acuerdo con las dimensiones evaluadas para los factores intralaborales:

DOMINIOS	DIMENSIONES	NIVEL DE RIESGO		
		BAJO	MEDIO	ALTO
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	30%	21%	49%
	Relaciones sociales en el trabajo	31%	22%	47%
	Retroalimentación del desempeño	34%	14%	52%
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad del rol	20%	13%	67%
	Capacitación	32%	19%	49%
	Participación y manejo del cambio	27%	17%	56%
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	32%	21%	47%
	Control y autonomía sobre el trabajo	44%	23%	33%
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26%	22%	52%
	Demandas emocionales	51%	22%	27%
	Demandas cuantitativas	40%	30%	30%
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	53%	18%	29%
	Demandas de carga mental	39%	19%	42%
	Demandas de la jornada de trabajo	53%	13%	34%
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	55%	17%	28%
	Reconocimiento y Compensación	24%	15%	61%

Tabla No. 2 Consolidado resultado aplicación batería de riesgo psicosocial IDRD - 2018

Resultado encuesta de percepción:

El área de Desarrollo Humano realizó una encuesta para identificar y conocer las necesidades y preferencias de los funcionarios del IDRD, con el fin de orientar y formular el Plan de Bienestar Laboral para la vigencia 2019.

La encuesta se realizó de manera electrónica, contando con la participación de 147 funcionarios correspondiente al 58.8 % de la planta de personal activa, obteniendo los siguientes resultados:

1. Caracterización de la población que respondió la encuesta, de acuerdo con su sexo:

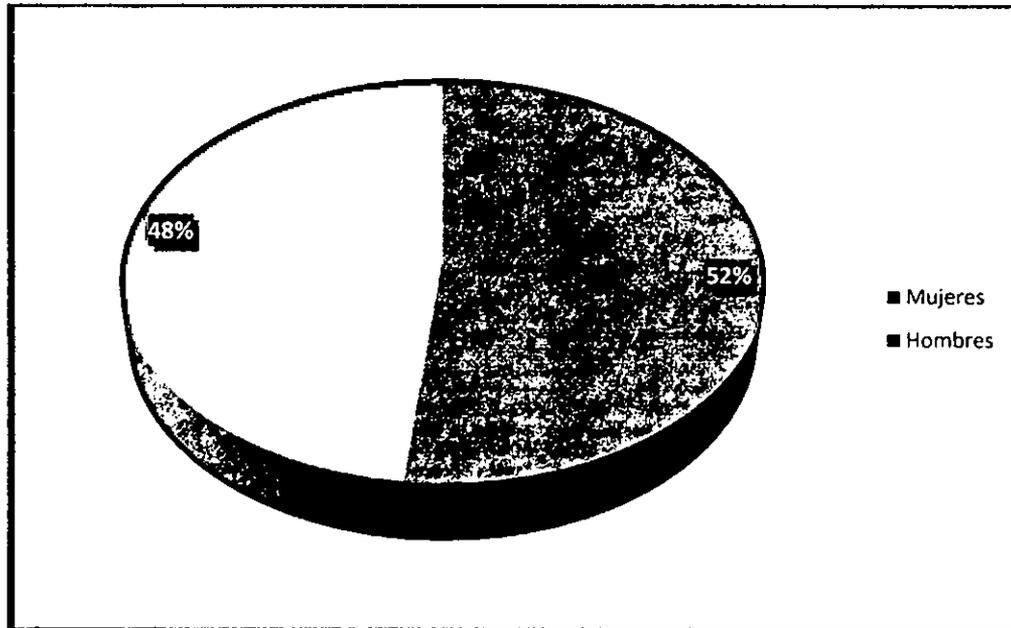


Gráfico No. 8 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDR 2018, por sexo

2. ¿Cómo le gustaría obtener la capacitación informal u otra actividad que fortalezca el bienestar suyo o de su grupo familiar?

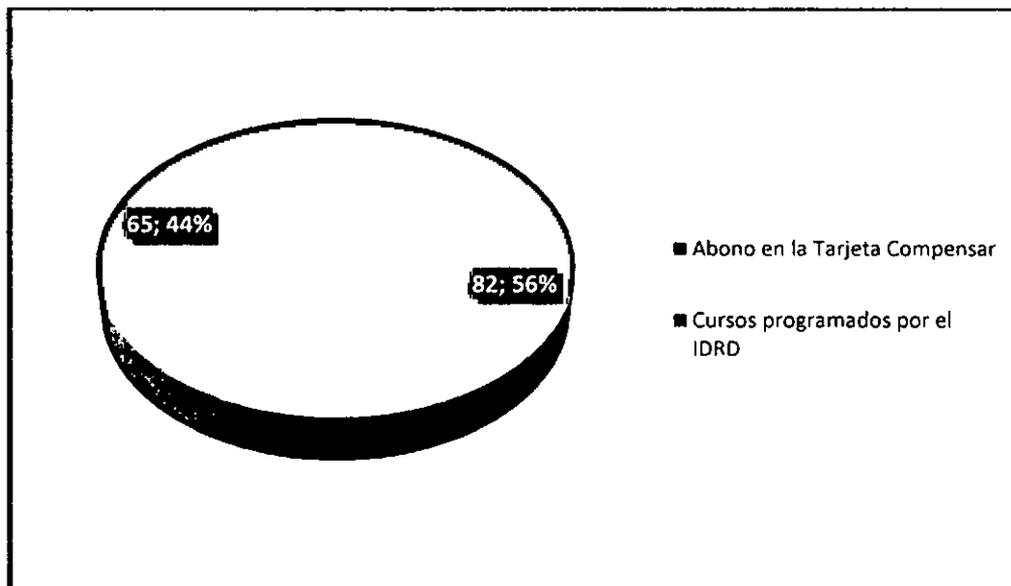


Gráfico No. 9 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDR 2018, por preferencia para recibir Incentivos por concepto de capacitación

3. Marque máximo 2 opciones para los Juegos Recreodeportivos Internos en la que esté dispuest@ a participar:

4.

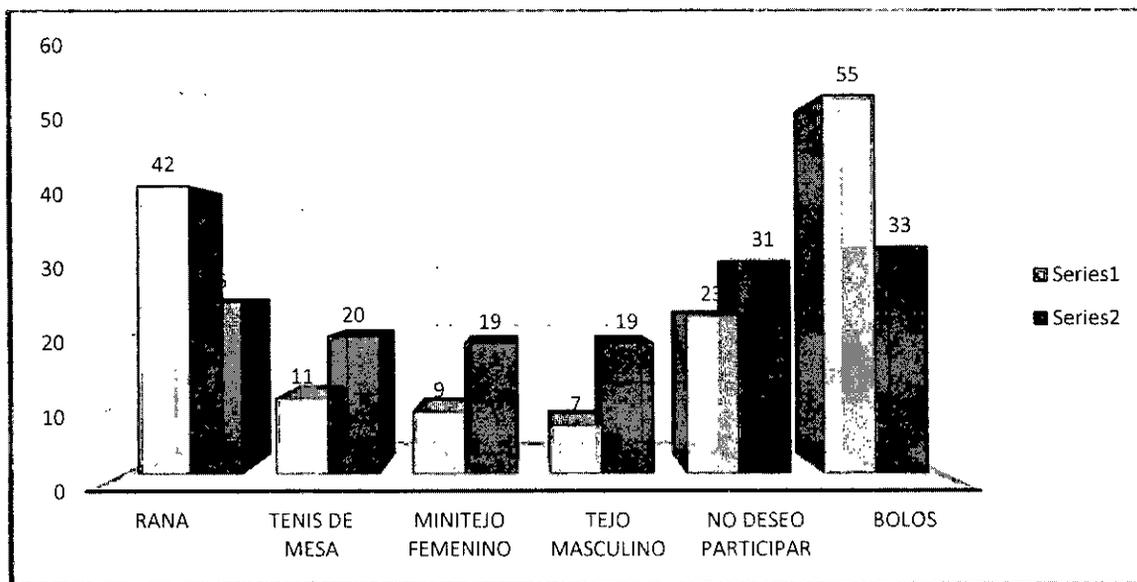


Gráfico No. 10 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDR 2018, por preferencia en juegos recreodeportivos

El 66% de los funcionarios que respondieron la encuesta, prefieren participar en juegos deportivos como bolos y rana.

5. Marque 2 actividades que le gustaría disfrutar en el Día de la Familia:

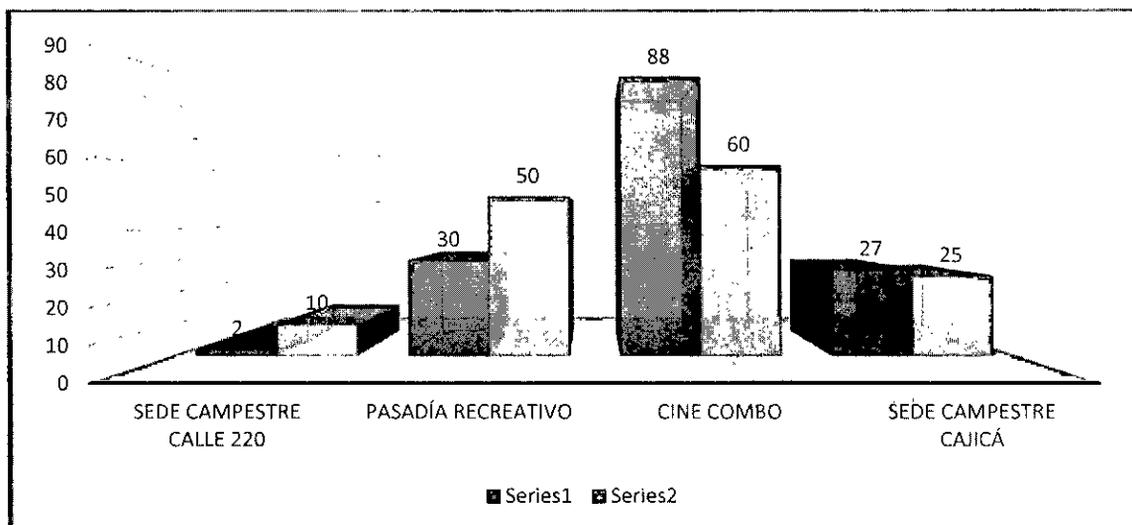


Gráfico No. 11 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDR 2018, por preferencia actividad día de la familia

El 80% de los funcionarios que respondieron la encuesta, les gustaría disfrutar en el Día de la familia de actividades como cine combo y/o un pasadía recreativo.

6. De las actividades que se vienen realizando, marque una que considere se le debe dar continuidad

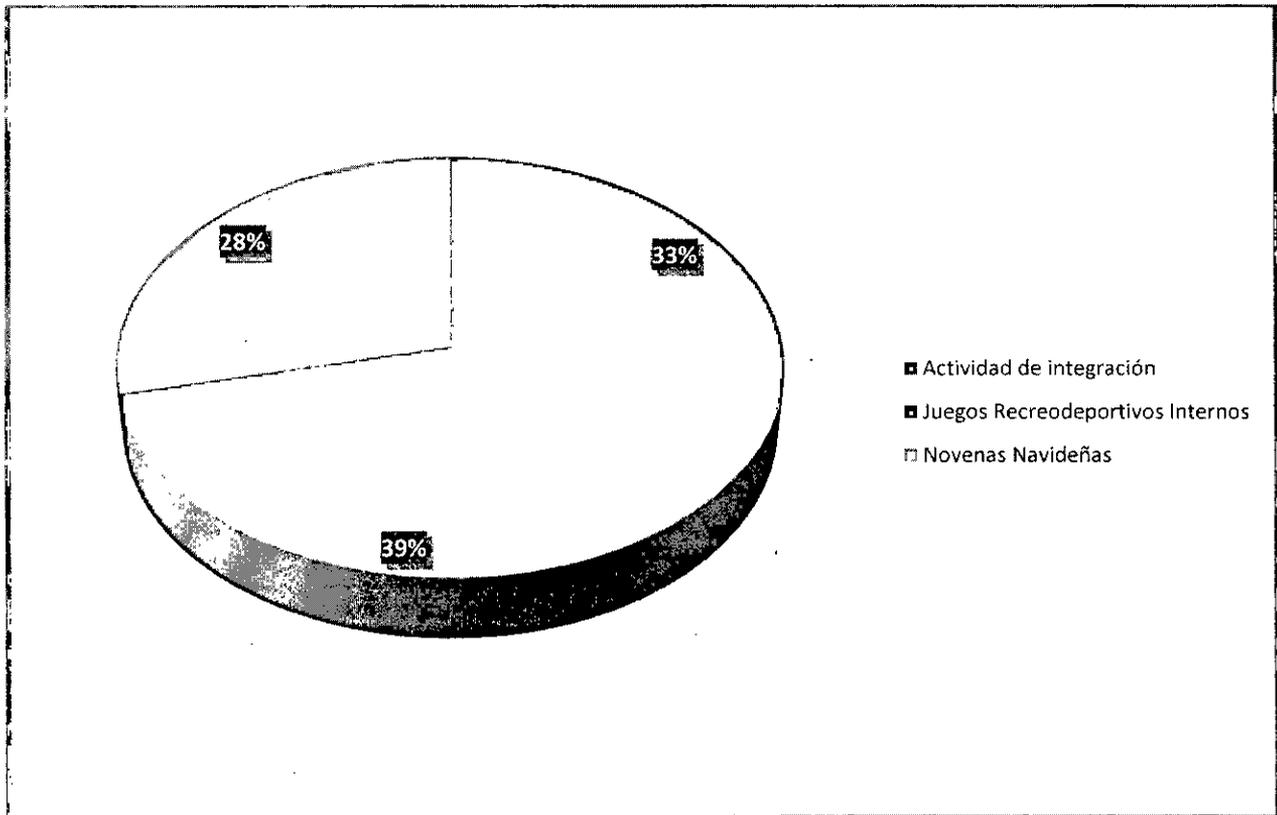


Gráfico No. 12 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDR D 2018, por preferencia de actividades que se deberían mantener en bienestar

El 39 % de los funcionarios que respondieron la encuesta, consideran que se debe dar continuidad a los juegos Recreodeportivos internos, sin embargo, la diferencia no es tan representativa con respecto a la preferencia de actividades de integración y de las novenas navideñas, por lo que se seguirá dando continuidad a dichas actividades en el Plan de Bienestar Laboral 2019.

7. ¿Qué otra actividad propondría usted para todo el personal que labora en el IDR D?

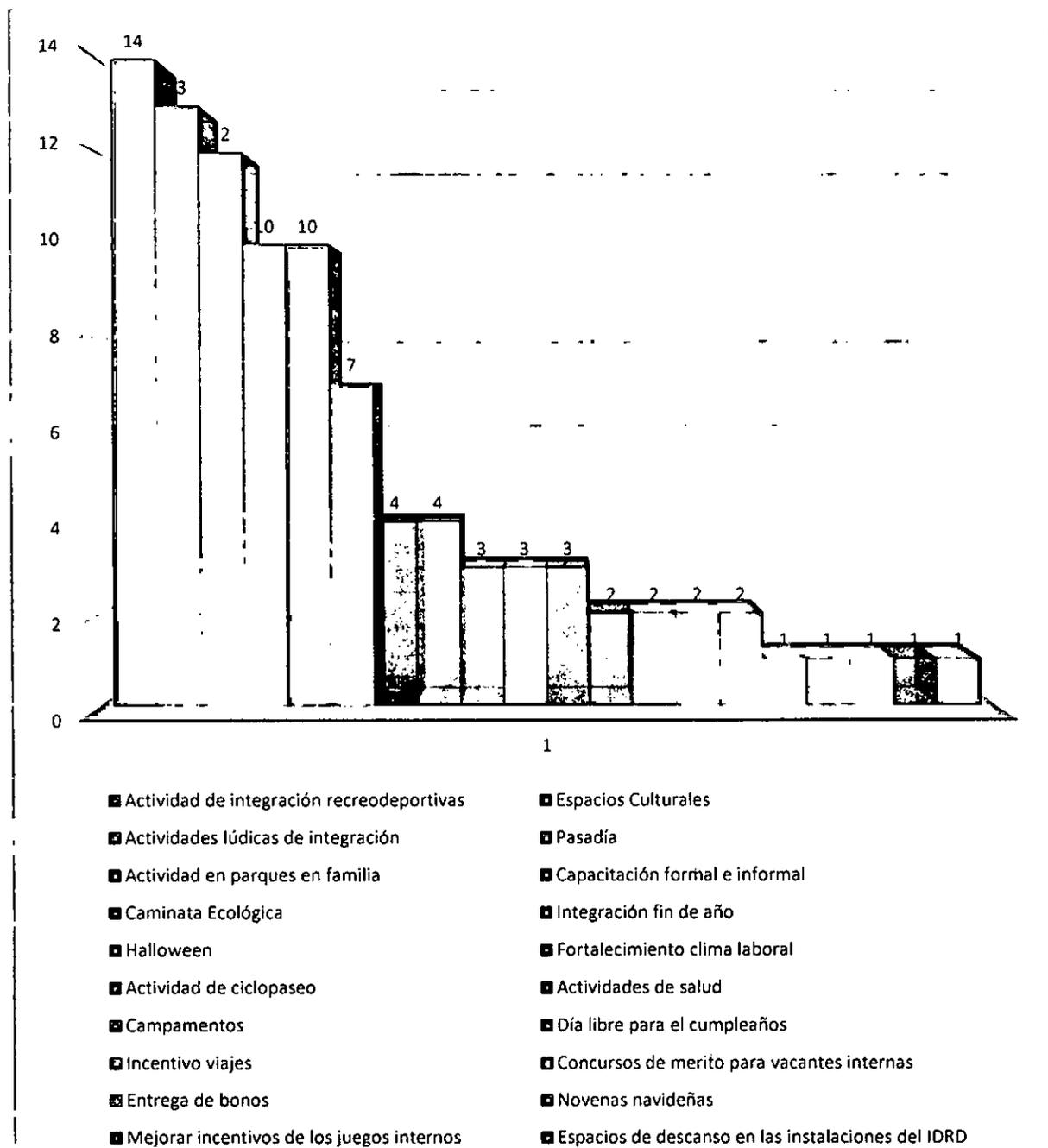


Gráfico No. 13 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2018, por preferencia actividades de bienestar

Los funcionarios sugieren actividades como:

- Carreras de observación o ginkana
- Caminatas ecológicas
- Un carnaval, supermacht de integración, festival, etc
- Charla de motivación con experto en el tema

- Beneficio de asistir sin costo a eventos
- Actividades deportivas (retomar clases de tenis, semana deportiva)
- Capacitación en idiomas
- Pasadías fuera de Bogotá, campamentos
- Actividades orientadas a promover una salud mental
- Boletas de cine combo
- Actividades culturales como teatro, sinfónica, etc
- Celebración día de Halloween
- Actividad lúdica trueques "yo tengo algo que usted necesita", bingo, etc
- Viernes cultural por subdirección
- Concurso de méritos, para vacantes internas
- Generar espacios de tranquilidad, un lugar de esparcimiento en las oficinas
- Celebración día de la familia integración
- Cursos de crecimiento personal
- Conocer otras entidades deportivas de otra ciudad del país
- Recorridos a parques y escenarios como salitre mágico y a mundo aventura
- Entrega de bonos para actividades deportivas y recreativas
- Actividades de salud
- Actividad de fortalecimiento del clima laboral
- Ciclo paseo
- Novenas navideñas

Aspectos Normativos:

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", Título 10, artículo 2.2.10.1 Programa de Estímulos, establece:

"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".

De igual forma, el Decreto 1499 de 2017 el cual modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sustituye los Títulos 22 y 23 de la Parte 2 del Libro 2, en lo relacionado con el Sistema de Gestión y establece su articulación con el Sistema de Control Interno; adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Con relación a los Programas de Bienestar Social e incentivos, se considera que las entidades podrán ofrecer los siguientes programas de protección y servicios sociales:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías entre otras.
- Promoción de programas de vivienda.
- Programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
- Medición del Clima laboral cada 2 años.
- Cambio organizacional y adaptación laboral.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Fortalecer el trabajo en equipo y la cultura organizacional.
- Adelantar programas de estímulos e incentivo.
- Día del Servidor Público
- Programa de Estado Joven
- Programa Servimos
- Programa Entorno Laboral Saludable
- Programa de Teletrabajo
- Programa de Horario Flexible
- Entrega de dotación, vestuario y calzado
- Desvinculación asistida

Anexo 2.

ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL 2019

ITEM	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	CURSOS INFORMALES PARA FUNCIONARIOS	Cursos relacionados con: Formación Artística (dibujo artístico, fotografía, historia del arte, pintura al óleo), Formación Musical; Cocina, Bienestar y Armonía, Manualidades.
2	EXAMENES MEDICOS DE INGRESO Y EGRESO	Valoración del estado de salud de los funcionarios que ingresan y /o se retiran del Instituto, mediante un examen médico ocupacional con énfasis osteomuscular y visiometría de acuerdo con el profesiograma definido.
3		Valoración del estado de salud de los funcionarios que ingresan y /o se retiran del Instituto, mediante un examen médico ocupacional para conductores con visiometría, audiometría, glicemia, prueba psicológica, prueba de coordinación motriz, osteomuscular de acuerdo con el profesiograma definido.
4	VACACIONES RECREATIVAS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	Vacaciones recreativas, para hijos de los funcionarios en edades comprendidas entre los 5 y 12 años, ofreciendo actividades recreo-formativas y de crecimiento personal.
5	CAMPAMENTO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	Campamento para hijos de los funcionarios en edades comprendidas entre los 13 y 17 años, cuya temática esté basada en crecimiento personal y desafíos.
6	JUEGOS RECREODEPORTIVOS INTERNOS	Realizar encuentros deportivos que fomenten la integración y la sana competencia entre los servidores del instituto en diferentes disciplinas deportivas, tales como: Voleibol Mixto Bolo Tejo Minitejo Tenis De Mesa Rana Mixta Futbol 5
7	ENTREGA DE BONOS DE NAVIDAD PARA HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE 0 A 12 AÑOS	Dar cumplimiento a la Directiva 01 de febrero de 2001 y a la Circular 054 de 2001 expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá, con relación a los bonos de navidad para los hijos de los funcionarios en edades comprendidas entre los 0 y 12 años.

ITEM	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
8	ACTIVIDAD DIRIGIDA A LOS PREPENSIONADOS	<p>Actividades en las cuales se ofrezcan herramientas de emprendimiento para favorecer la preparación de los pre pensionados que se encuentran cerca al retiro del servicio.</p> <p>Taller teórico-práctico en el cual el objetivo sea orientar la transición a una nueva alternativa de vida productiva, con el fin de generar espacios de reflexión que le permitan al pre – pensionado, comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en el estilo de vida, en las relaciones con las personas y en la interacción con el entorno.</p>
9	JORNADA INTEGRACION Y ENCUENTRO FAMILIAR IDRD	<p>Desarrollo de actividades que promueve la integración de las familias de los funcionarios, a fin de fortalecer los vínculos y las relaciones familiares.</p>
10	EVENTO FAMILIAR DE NAVIDAD	<p>Evento familiar que busca la integración de las familias de los funcionarios en fechas importantes como la celebración de la navidad, época de amor y reconciliación.</p>
11	JORNADA SPA-COPASST 2019	<p>Jornada bienestar a través de un spa liderado por el COPASST en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de los programas de prevención de patologías asociadas a desórdenes musculoesqueléticas y riesgo psicosocial.</p>
12	ACTIVIDAD OUTDOOR PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	<p>La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a mejorar las condiciones de vida y estilos saludables para mantenerse sanos.</p> <p>El propósito de la actividad es incentivar la recreación y el deporte, el trabajo en equipo y la actividad física mediante el desarrollo de diferentes actividades lúdicas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, abordando temáticas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Sustancias Psicoactivas y los efectos que causan * Trabajo en equipo * DME miembro superior e inferior * Riesgo psicosocial * Escucha activa, sinergia * Estilos de vida saludable * Comunicación asertiva.

Nota: el cronograma de actividades se encuentra sujeto al proceso contractual que se suscriba para su ejecución.

Proyectó: Carol Andrea Rincón Rodríguez – Profesional Especializado Código 222 Grado 06 – Área Desarrollo Humano *AR*
Revisó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 - Área Desarrollo Humano *MR*
Aprobó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Vo.Bo.: Ernesto Ramírez Avellaneda – Jefe Asesora Jurídica (E)
Liliana Díaz Poveda – Subdirectora Administrativa y Financiera