1. **INTRODUCCIÓN**

Los programas de talento humano, específicamente los concernientes al Bienestar Social e Incentivos, son el instrumento idóneo para el desarrollo armónico e integral de los servidores públicos, mediante actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor y su grupo familiar y que a la vez propicien condiciones de calidad de vida laboral que permitan incrementar el sentido de pertenencia y la productividad para el logro de los objetivos institucionales y de la ciudad, dirigido a los funcionarios que laboran para la Entidad, sin apartarnos de los lineamientos del Estado, que busca entre otros, una administración más eficiente y acorde con las necesidades de sus servidores públicos. Se debe garantizar el fortalecimiento en la capacidad de gestionar el recurso humano, el cual se consigue con una adecuada gestión del talento humano. De esta manera, el Concejo de Bogotá, comprometido y sabedor de la importancia del bienestar de sus servidores formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019, con el propósito de brindar iniciativas que aporten al equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, como factor de calidad y productividad para atender las necesidades laborales, sociales, familiares, deportivas y culturales

El Plan de Bienestar Social e Incentivos que se presenta a continuación, fue construido a partir de los lineamientos legales, de entidades rectoras de política en materia de Bienestar Social (Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASCD, Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-), así como la información recabada de otras fuentes, tales como la Comisión de Personal y los acuerdos laborales pactados con los Sindicatos en representación de los servidores de la Corporación y los resultados de bienestar social e incentivos 2018.

1. **MARCO NORMATIVO**

La normatividad que regula los Planes de Bienestar Social e Incentivos en las entidades públicas es la siguiente:

Enunciamos las normas más importantes.

Ley 100 de 1993: El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

Ley 734 de 2002: Artículo 33, numerales 4 y 5 Dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales”.

Ley 909 de 2004: 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: Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:

• Artículo 2.2.10.1, dispone: “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

• Artículo 2.2.10.2 del mismo decreto establece que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas 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 recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción programas 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, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

• Artículo 2.2.10.1, parágrafo 2, (modificado por el artículo 4 del decreto 51 de 2018), establece que para los efectos de dicho 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”.

• Artículo 2.2.10.6, dispone que “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 y mayor cubrimiento institucional”.

• Artículo 2.2.10.7, estipula que, “con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.

3. Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos”.

• Artículo 2.2.10.8, establece que “los planes de incentivos, enmarcados dentro 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”.

Artículo 2.2.10.9. “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

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

• Artículo 2.2.10.10. “Otorgamiento de incentivos: para otorgar 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 evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo trabajo”.

• Artículo 2.2.10.11. “Procedimiento: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el mismo decreto”.

• Artículo 2.2.10.12. “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

• Artículo 2.2.10.13. “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.

• Artículo 2.2.10.14. “Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.

• Artículo 2.2.10.15. “Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

• Artículo 2.2.10.17. “Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes bienestares sociales e incentivos para los servidores públicos.

Circular Distrital 26 de 2015: Establece entre las políticas de bienestar y con el fin de proteger los derechos de los niños y niñas, las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una (1) hora adicional a la establecida por las normas legales vigentes para la lactancia, la cual deberán tomar durante el mes siguiente a su regreso de la licencia de maternidad, en horario concertado con su jefe inmediato.

Directiva Distrital 02 de 2017: Establece los siguientes lineamientos de bienestar para las entidades distritales, con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, fortalecer vínculos e incrementar de forma equitativa las oportunidades y responsabilidades de hombre y mujeres:

• Reconocimiento al preciado tiempo con los bebés: “Se concederá a las servidoras públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.”

• Tarde de Juego: “Las entidades del Distrito otorgarán a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años, una “tarde de juego”. Esta consiste en conceder al servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda (n) compartir con su (s) hijo (s) y afianzar lazos afectivos con el (os) menor (es). 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, sin menoscabo de la prestación del servicio.”

Directiva Distrital 03 de 2017: Emite el siguiente lineamiento en materia de permisos laborales, dirigido a las entidades del Distrito Capital:

“Niños, niñas y adolescentes felices, sin carencias a nivel educativo por falta de compromiso paterno o materno: Las Entidades Distritales podrán conceder hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre a los servidores (as) públicos (as) que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos (as), siempre que presenten los soportes del caso.”

Circulares 16/2017 y 08/2018 DASCD: Mediante estas Circulares el DASCD da a conocer el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, con 4 ejes fundamentales:

• Propósito de vida

• Estados mentales positivos

• Conocimiento de las fortalezas propias

• Relaciones interpersonales.

Establece que las entidades deben alinear su programa de bienestar con el modelo, definiendo actividades en los 4 ejes, de acuerdo con las necesidades detectadas.

Propuesta: En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios de las políticas, planes y programas de bienestar social, son todos los servidores públicos de la entidad y sus familias.

1. **ALCANCE**

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, el presente plan busca impactar a todos los servidores públicos vinculados en la planta de personal del Concejo de Bogotá, D.C y sus familias.

VIGENCIA

La vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

1. **OBJETIVO GENERAL**
* Favorecer condiciones para el fortalecimiento de las capacidades de los Servidores públicos de la entidad y su competencia laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.
	1. **OBJETIVOS ESPECIFICOS**
* Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativa, deportiva, socio cultural del servidor y su grupo familiar.
* Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
* Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.
* Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
1. **COMPONENTES**

Para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e incentivos que conllevan a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, el concejo de Bogotá conoce a los funcionarios:

1. **INFORMACION SOCIODEMOGRAFICA**

A continuación se presenta la información sociodemográfica de la planta de funcionarios del Concejo de corte al 31 de Diciembre de 2018.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nivel** | **No.** | **%** |
| Asesor | 198 | 31,4 |
| Asistencial | 258 | 41 |
| Directivo | 10 | 1,5 |
| Profesional | 157 | 24,8 |
| Técnico | 8 | 1,3 |
| **Total** | **631** | **100** |

1. **ÁREA RECREATIVA**

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, goce, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

1. **PROGRAMAS DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.**

En este programa se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor (a) y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de algunas de las actividades del mismo, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y demás que reglamenten la ley, se desarrollarán las siguientes áreas:

1. **ACTIVIDADES QUE SE REALIZARAN**
* Celebración día de la mujer
* Días de bienestar
* Actividad de preparación para el retiro
* Celebración día de la secretaria
* Semana cultural
* Caminata ecológica
* Día de la familia
* Vacaciones Recreativas entre las edades 4 a 12 y de 13 a 17 años.
* Juegos deportivos
* Taller de parejas
* Día del conductor
* Celebración día de los niños
* Talleres de manualidades
* Ceremonia de incentivos
* Cierre del plan de acción
* Jornadas de integración
* Entrenamientos deportivos
1. **BENEFICIARIOS**

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social, tendrán cobertura y participación, todos los servidores (as) de la entidad ya sean de carrera, provisionales y libre nombramiento. Esto con base en la participación activa de todos y todas.

1. **PRESUPUESTO**

La entidad cuenta con recursos previstos en el presupuesto asignado dentro del rubro Bienestar e Incentivos, con lo cual Bienestar Social deberá adelantar las actividades que requieran contratación y/o ejecución para desarrollar el Programa de Bienestar social.

Adicionalmente, la entidad contará con el apoyo y acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar, conforme a las facultades establecidas en la Ley.