 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 1 de 29


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL
GERENCIA DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

BOGOTÁ D.C., ENERO 2019

Av. Cra 30 No 25 – 90
Código postal: 111311
Torre A Pisos 11 y 12 - Torre B Piso 2
Tel: 234 7600 – Info: Línea 195
www.catastrobogota.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 2 de 29

Directora

Olga Lucía López Morales

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Pamela del Pilar Mayorga Ramos
Gerente de Infraestructura de Datos Espaciales IDECA

Yenny Carolina Roza Gómez
Gerente de Información Catastral

Ligia Elvira González Martínez
Gerente Comercial y de Atención al Usuario

José Luis Ariza Vargas
Gerente de Tecnología

Víctor Alonso Torres Poveda
Gerente de Gestión Corporativa (E)

Adriana Pachón Lozano
Subgerente de Operaciones

María Angélica Acero Sotelo
Subgerente de Información Física y Jurídica

Carlos Alberto Gomez Silva
Subgerente de Información Económica

Winston Darío Hernández Parra
Subgerente Administrativo y Financiero

Rosalbira Forigua Rojas
Subgerente de Recursos Humanos

Nancy del Pilar Valencia Trujillo
Subgerencia de Infraestructura Tecnológica

Fredy Leonardo Varón García
Subgerencia de Ingeniería de Software

Johny Gender Navas Flores
Jefe Oficina de Control Interno

Mayiver Méndez Sáenz
Jefe Oficina de Control Disciplinario

Luz Karime Bernal Muñoz
Jefe Observatorio Técnico Catastral

Claudia Julieth Prieto Rodríguez
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Orlando José Maya Martínez
Jefe Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Proce

Equipo Técnico

Rosalbira Forigua Rojas
Subgerente de Recursos Humanos

Isaura Gómez Jaramillo
Gestor Estratégico de Bienestar

Comisión de Personal

Andrés Fernando Agudelo Aguilar
Representante del empleador

Claudia Julieth Prieto Rodríguez
Representante del empleador

Martha Elisabeth Melo Beltrán
Representante de los empleados

Hernando Ochoa Fonseca
Representante de los empleados



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 1 de 29

TABLA DE CONTENIDO

1	JUSTIFICACIÓN	3
2	MARCO NORMATIVO	3
3	MARCO SITUACIONAL	7
4	ALCANCE	7
5	VIGENCIA	7
6	OBJETIVOS	8
6.1	OBJETIVO GENERAL.....	8
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
7	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
7.1	FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO.....	8
7.2	INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	9
7.3	ENCUESTA DE NECESIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019.....	10
7.4	TALLER IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES CON JEFES DE DEPENDENCIA ..	10
7.5	RESULTADOS EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL....	15
7.6	RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	16
7.7	SUGERENCIAS EVALUACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR 2018.....	16
7.8	RECOMENDACIONES COMISIÓN DE PERSONAL.....	17
7.9	RECOMENDACIONES SINDICATO ASOMÉRITOS.....	17
8	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019	18
8.1	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	19
8.2	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	19
8.3	EDUCACIÓN FORMAL	22
8.4	INICIATIVAS PARA FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO Y EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL	22
8.5	RECONOCIMIENTOS	22
9	PROGRAMA DE INCENTIVOS 2019	24
9.1	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A MEJORES SERVIDORES DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO Y MEJOR DE LA ENTIDAD.....	24
9.2	INCENTIVOS A MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.....	26
10	ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	28
11	DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	28
12	EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	28
13	EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	28
	ANEXO 1. CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019.....	29

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 2 de 29


INTRODUCCIÓN

El Plan Distrital de Desarrollo “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS 2016-2020” tiene como objetivo central el de propiciar el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de familia y de la sociedad.

Los servidores públicos distritales no son ajenos a este propósito de la administración, es así como resulta de vital importancia fortalecer institucionalmente la administración pública a través de los programas de talento humano que se convierten en el instrumento para el desarrollo armónico e integral de los servidores, 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.

De esta manera, la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD, consciente de la importancia del bienestar de sus servidores públicos formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019-2020, 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.

En este orden de ideas, el Plan de Bienestar Social e Incentivos que se presenta a continuación, fue construido a partir de los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASCD, el diagnóstico de necesidades en el que participó el 79% de los servidores, así como la información recabada de otras fuentes, tales como la Comisión de Personal, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la entidad, la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el diagnóstico de clima organizacional y las encuestas e indicadores del subproceso de bienestar social e incentivos 2018.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 3 de 29

1 JUSTIFICACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Decreto compilatorio 1083 de 2015, las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se organiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos y es un proceso permanente orientado 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 y debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio en la entidad en la cual labora. El programa está dirigido a todos los servidores públicos con el fin de garantizar que la gestión institucional y los procesos administrativos del talento humano se integren en función del desempeño eficiente y eficaz de los empleados en el desempeño de su rol en la entidad, como también del bienestar y calidad de vida laboral de los mismos.

Por otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, formulado por el Gobierno Nacional, concibe al talento humano *“como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”*. De esta manera, *“el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público”*.

En esta misma línea, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral elaborado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, presta un alto interés al ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, aportando un esquema para ser adaptado a las necesidades de cada entidad, con el fin de que los planes de bienestar social se orienten hacia la consecución de estados de bienestar que afiancen el sentido de pertenencia y redunden en un mejor servicio para los ciudadanos y en una Bogotá mejor para todos. Los 4 ejes fundamentales del modelo son: Propósito de vida, estados mentales positivos, conocimiento de las fortalezas propias y relaciones interpersonales.


Es así como el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la UAECD acoge los lineamientos establecidos en los modelos antes citados, se encuentra alineado con el Plan Estratégico de la Unidad y está dirigido a mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, generando beneficios para éstos, a fin de que contribuyan a fortalecer los valores institucionales, a incrementar el sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros y su aporte a la institución y a la ciudad.

2 MARCO NORMATIVO

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

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”*.

¹ DAFP. Guía de estímulos para los servidores públicos. Versión 1 septiembre de 2018


	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 4 de 29

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 párrafo 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, párrafo 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 prepensionados 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*”.


	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 5 de 29

- *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:*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 6 de 29

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 1°. 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 2°. 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 bienestar social 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:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 7 de 29

“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.

3 MARCO SITUACIONAL

En el Plan Estratégico 2016-2020, la UAECD adoptó entre sus objetivos el de *“Ser una organización que estimule a las personas a desarrollar su mayor potencial profesional y personal”*, cuyas líneas de acción son:

- Fortalecer el proceso de gestión humana.
- Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores de la UAECD.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores de la UAECD y sus familias.

Es así como en consonancia con el Plan Distrital de Desarrollo y la normatividad antes mencionada, la entidad desde el año 2016 viene avanzando en la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos que comprenda iniciativas para el balance vida laboral y personal, con el fin de fortalecer la motivación y felicidad laboral, en pro de mejorar la calidad de vida de los servidores y la productividad laboral.


El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019, busca crear condiciones idóneas para que sus colaboradores puedan crecer personal y profesionalmente, fomentando el desarrollo del talento y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como pilares para alcanzar la excelencia en su desempeño y productividad y de esta forma contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la Unidad.

4 ALCANCE

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.

5 VIGENCIA

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 8 de 29

6 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que permitan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la UAECD y de sus familias, el desempeño laboral y el clima organizacional, impactando positivamente la motivación, el sentido de pertinencia y la productividad, para contribuir así al cumplimiento de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la creatividad, la identidad y la participación de los servidores, en los diferentes escenarios que benefician el ambiente de trabajo, mejorando la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio basada en la integridad y la responsabilidad social, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Reconocer a los servidores, exaltando y reconociendo los comportamientos destacados, para motivar y generar satisfacción y sentido de pertenencia y a la vez fortalecer la práctica de los valores organizacionales.
- Contribuir a través de acciones participativas, a la construcción de una mejor calidad de vida de los servidores y su grupo familiar, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural.

7 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

7.1. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad, se basa en las siguientes fuentes de información:

- Información demográfica
- Encuesta de necesidades del Programa de Bienestar Social 2018
- Resultados de evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Resultados medición de clima organizacional
- Resultados del indicador de satisfacción del Subproceso de Bienestar
- Informes de evaluación de las actividades del Programa de Bienestar Social 2018
- Resultados asociados al Proceso de Gestión del Talento Humano
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG
- Recomendaciones de la Comisión de Personal y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

A continuación, se detallan los resultados generales y aspectos relevantes tomados de cada una de las fuentes diagnósticas, que son el sustento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de la UAECD.

7.2. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

La siguiente es la información de la planta de personal de la Unidad a 31 de diciembre de 2018

Conformación empleos provistos de la planta de personal UAECD a 31/12/2018		
Empleos	No.	%
Provistos	416	95%
Vacantes	23	5%
Total	439	100%

Fuente: Subgerencia de Recursos Humanos. Informe mensual planta de personal

Empleos provistos por nivel y género planta de personal UAECD a 31/12/2018			
Nivel	Femenino	Masculino	Total
Asesor	5	3	8
Asistencial	42	36	78
Directivo	10	6	16
Profesional	120	126	246
Técnico	31	37	68
Total general	208	208	416

Fuente: Subgerencia de Recursos Humanos. Informe mensual planta de personal

Composición de la planta de personal por edad y género a 31/12/2018				
Edad (años)	Femenino	Masculino	Total	Porcentaje
Menor a 20	1	0	1	0,24%
20 - 24,99	1	1	2	0,48%
25 - 29,99	8	5	13	3,13%
30 - 34,99	19	15	34	8,17%
35 - 39,99	34	20	54	12,98%
40 - 44,99	35	40	75	18,03%
45 - 49,99	30	31	61	14,66%
50 - 54,99	43	39	82	19,71%
55 - 59,99	33	42	75	18,03%
60 - 64,99	4	14	18	4,33%
Igual o mayor a 65	0	1	1	0,24%
Totales	208	208	416	100%

Fuente: Subgerencia de Recursos Humanos. Informe mensual planta de personal

De acuerdo con lo anterior, a 31 de diciembre de 2018, la UAECD cuenta con un 95% de su planta ocupada, la cual está conformada por un 50% de hombres y 50% de mujeres. En cuanto a la edad se tiene que el 57% de los servidores tiene una edad superior a los 45 años, mientras que el 39% está entre los 30 y los 44 años y el 4% corresponde a servidores menores de 30 años.

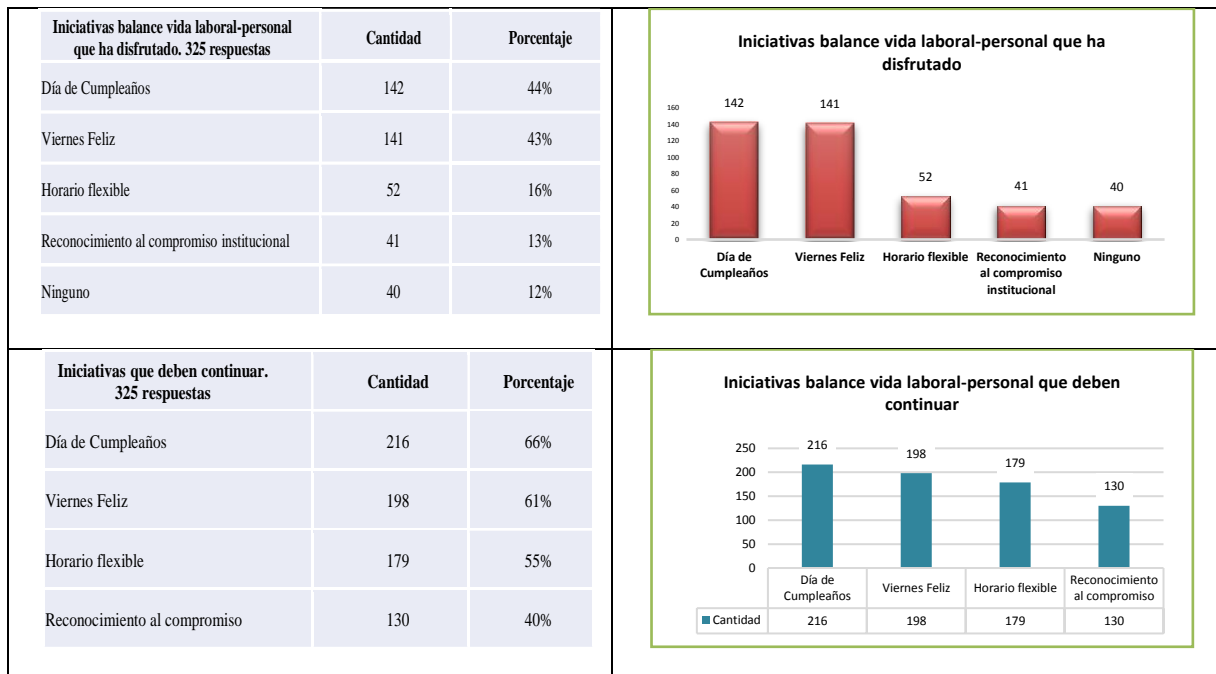
7.3. ENCUESTA DE NECESIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019

La encuesta para el Programa de Bienestar Social 2019 fue enviada a todos los servidores de la entidad a través de un link en la aplicación Forms (Office 365) el 8 de noviembre de 2018, la cual fue diligenciada por 325 servidores, que constituyen el 79% del total de la planta ocupada a 30 de noviembre de 2018.

A continuación, se describen los resultados de la encuesta del programa de bienestar, donde se muestran las actividades seleccionadas por los servidores, en cada una de las categorías.

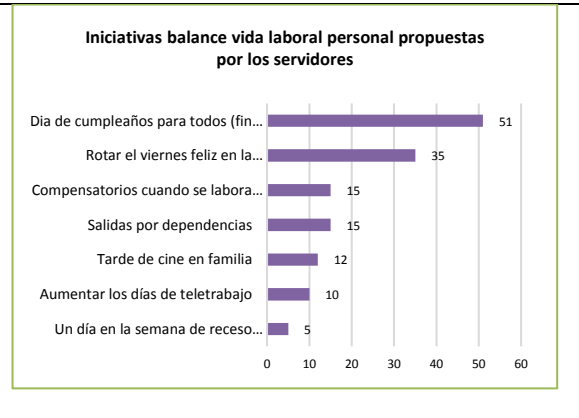
7.3.1. Iniciativas para el balance vida laboral-personal

Se indagó sobre las iniciativas de balance vida laboral-personal contempladas en el Programa de Bienestar del año 2018 que fueron disfrutadas por los servidores, las que consideran deben continuar y sobre nuevas iniciativas que proponen para ser implementadas en el año 2019.





Iniciativas propuestas por los encuestados. 143 respuestas	Cantidad	Porcentaje
Día de cumpleaños para todos (fin de semana)	51	16%
Rotar el viernes feliz en la dependencia para que todos tengan oportunidad de disfrutarlo	35	11%
Salidas por dependencias	15	5%
Compensatorios cuando se labora fuera del horario laboral por necesidades del servicio	15	5%
Tarde de cine en familia	12	4%
Aumentar los días de teletrabajo	10	3%
Un día en la semana de receso escolar para estar con los hijos	5	2%

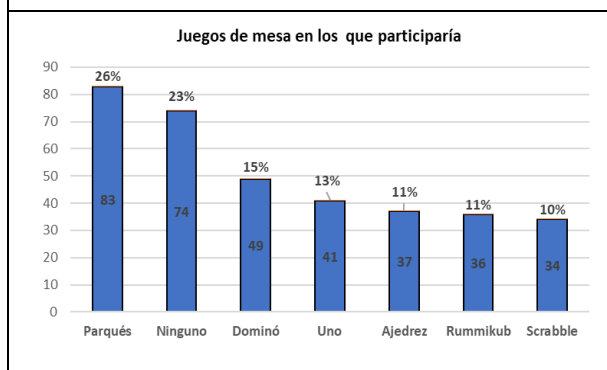
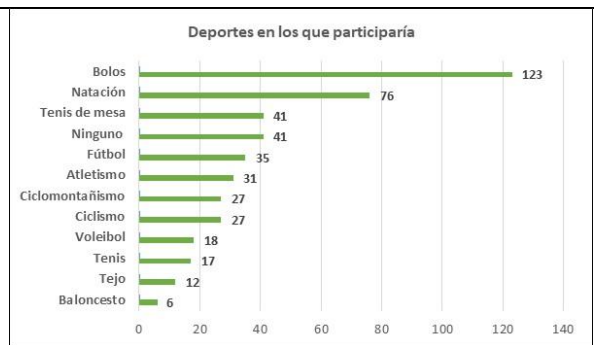


7.3.2. Área de Protección y Servicios Sociales

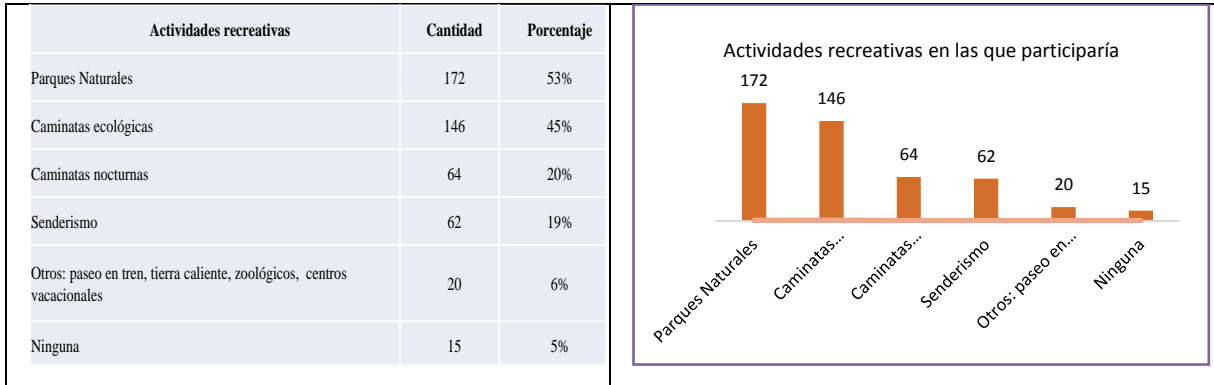
En esta área, se indagó sobre el interés de los servidores en las actividades para participar en su tiempo libre solos o con su familia, las cuales se agruparon en las áreas deportiva, recreativa, cultural, autocuidado y capacitación informal.

a) Deportes y recreación

Deportes	Cantidad	Porcentaje
Bolos	123	38%
Natación	76	23%
Ninguno	41	13%
Tenis de mesa	41	13%
Fútbol	35	11%
Atletismo	31	10%
Ciclismo	27	8%
Ciclomontañismo	27	8%
Voleibol	18	6%
Tenis	17	5%
Tejo	12	4%
Baloncesto	6	2%



Juegos de mesa	Cantidad	Porcentaje
Parqués	83	26%
Ninguno	74	23%
Dominó	49	15%
Uno	41	13%
Ajedrez	37	11%
Rummikub	36	11%
Scrabble	34	10%

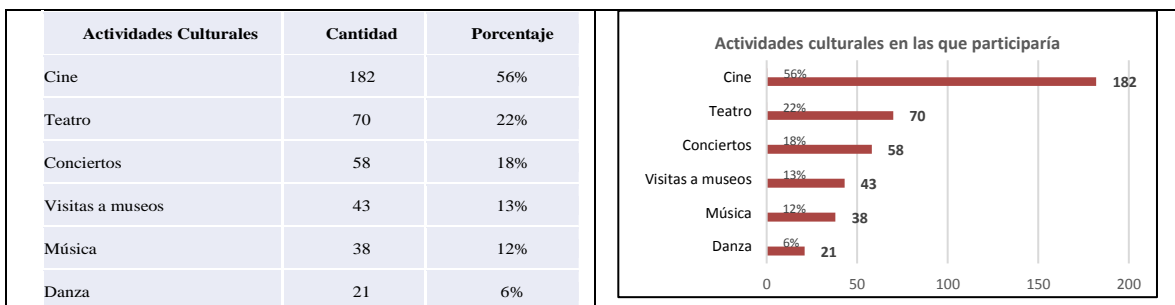


En cuanto a disciplinas deportivas, se destacan bolos, natación, tenis de mesa y fútbol, mientras que los juegos de mesa de mayor preferencia son: Parqués, dominó, uno y ajedrez. En actividades recreativas, los servidores prefieren en su orden: Salidas a parques naturales, caminatas ecológicas, caminatas nocturnas y senderismo.

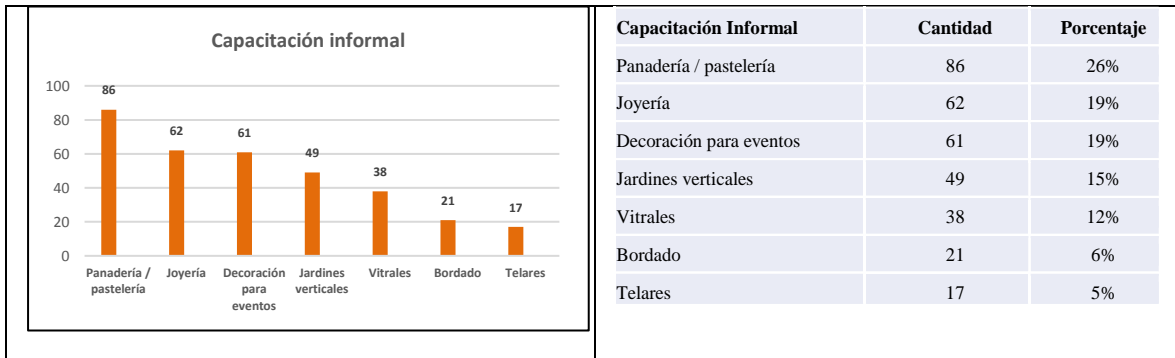
b) Autocuidado, cultura y capacitación informal



En autocuidado, los servidores participarían en: Gimnasio, yoga, rumba, zumba y aeróbicos.



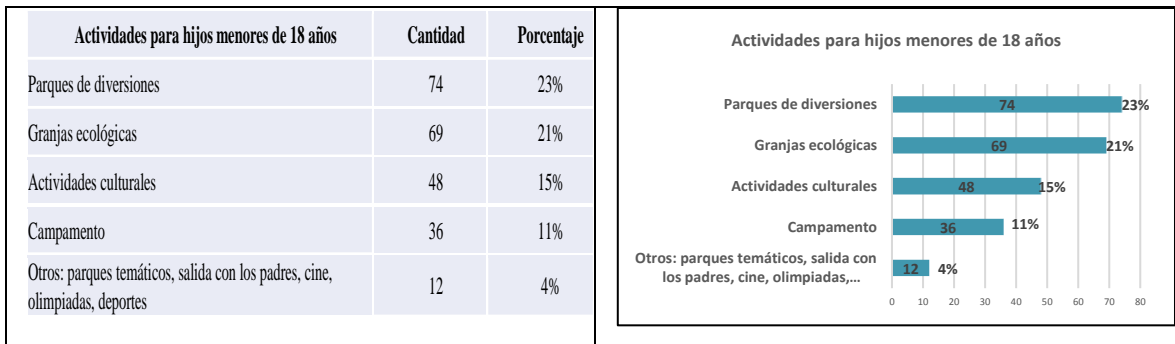
En el aspecto cultural, se destaca el cine, teatro y conciertos, tal como se puede apreciar en la gráfica anterior.



En lo referente a capacitación informal, se destaca panadería y pastelería, joyería y decoración para eventos.

c) Actividades de interés para los hijos menores de 18 años.

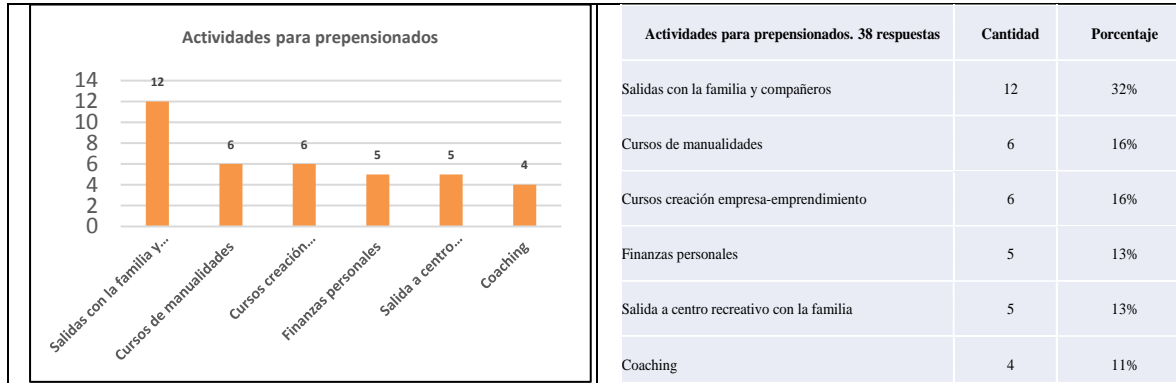
De acuerdo con los resultados de la encuesta, se observa que, en cuanto a las actividades para hijos menores de 18 años, las opciones de mayor interés son: Parques de diversiones, granjas ecológicas y actividades culturales.



7.3.3. Resultados Área de Calidad de Vida Laboral

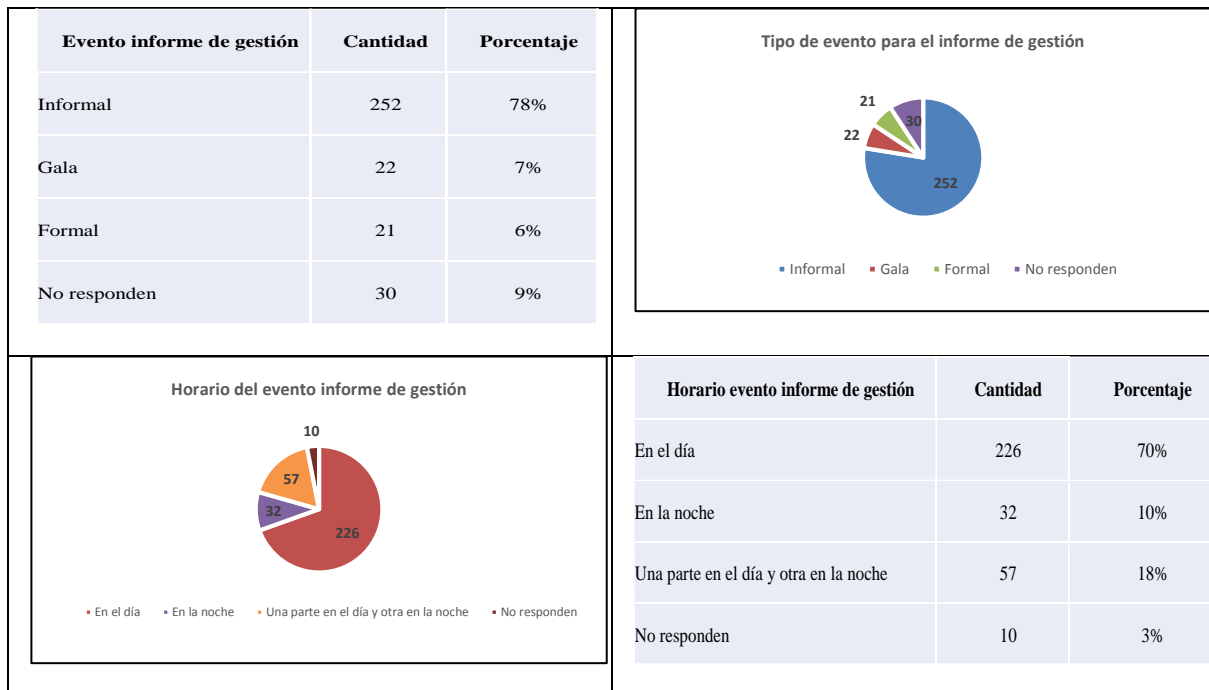
a) Preparación para el retiro laboral

En cuanto a las actividades para los servidores próximos al retiro, es importante destacar que el número de respuestas fue inferior al esperado, teniendo en cuenta el número de servidores que se encuentra a 5 años o menos de cumplir el requisito de edad para la pensión de vejez.



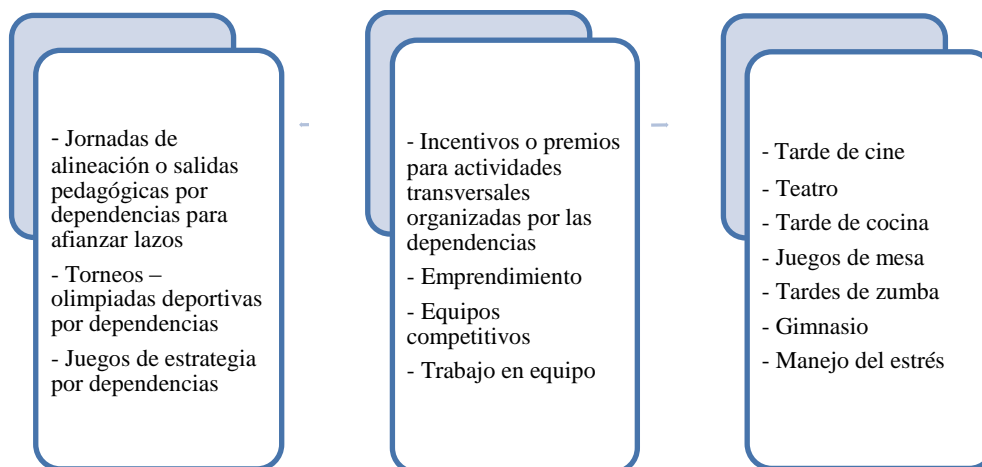
b) Evento Informe de Gestión 2019

Se preguntó acerca de qué tipo de evento prefieren para el informe de gestión 2019 y en qué horario. A esta pregunta los servidores en su mayoría (78%) prefieren un evento informal. En lo que respecta al horario del evento, el 70% de los encuestados prefiere que esta actividad se realice en el día.



7.4. TALLER DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES CON LOS JEFES DE DEPENDENCIA


En el mes de noviembre de 2018, se realizó un taller con los jefes de las dependencias, para identificar las necesidades percibidas por ellos tanto para su equipo de trabajo, como para las dependencias con las que más interactúan. A continuación los temas más destacados:



7.5. RESULTADOS EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Entre los meses de noviembre y diciembre de 2017, con el apoyo de la ARL, se aplicaron los instrumentos para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, proceso en el que participaron 282 servidores, cuyos resultados están vigentes. A continuación, se enuncian algunas recomendaciones derivadas de los resultados de dicho estudio, que pueden ser intervenidas a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad.

Dimensiones	Alternativas de intervención recomendadas
Características del liderazgo	Entrenamiento en liderazgo a través de talleres, grupos focales, escuelas de líderes.
Relaciones sociales en el trabajo	Trabajo en equipo y comunicación, a través de talleres o grupos focales.
Relaciones con colaboradores	Entrenamiento en liderazgo a través de talleres, grupos focales, escuelas de líderes.
Demandas de carga mental	Manejo efectivo del tiempo, a través de talleres o conferencias.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que realiza	Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores.
Reconocimiento y compensación	Diseñar y/o fortalecer los programas de incentivos y reconocimiento a los trabajadores.
Situación económica del grupo familiar	Talleres finanzas familiares
Características de la vivienda y su entorno	Diseñar y/o fortalecer los programas de adquisición o mejoramiento de la vivienda de los trabajadores.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Fomento de mecanismos de transporte, horarios flexibles, etc.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 16 de 29

7.6. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

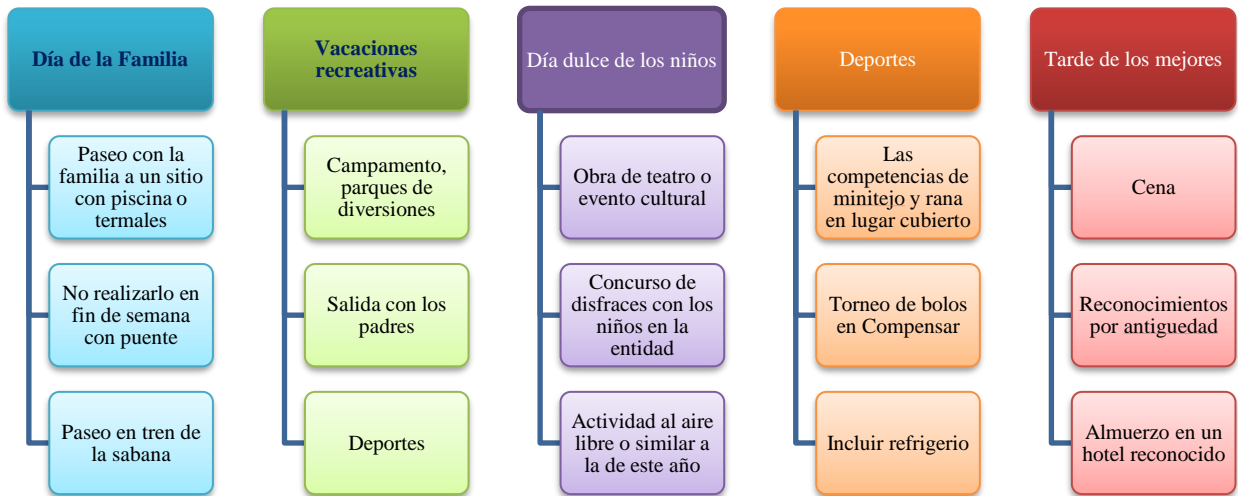
Del 1 al 7 de marzo de 2018 se realizó la medición de clima organizacional, con la participación de 347 colaboradores. Las siguientes son las recomendaciones derivadas de los resultados de dicho estudio, que pueden ser intervenidas a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad.

Clima organizacional: Temas a intervenir con todos los servidores

- **Trabajo en equipo**
 - Fortalecimiento cultura trabajo en equipo.
 - Campañas de comunicación y cultura que fomenten el espíritu de colaboración.
- **Construcción de relaciones**
 - Fortalecimiento de valores institucionales.
 - Decálogo del buen trato.
 - Sensibilizar sobre la necesidad del diálogo y escucha activa.
 - Campañas comunicativas sobre el valor del respeto.

7.7. SUGERENCIAS EXTRACTADAS DE LA EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2018

Durante al año 2018 se realizaron 58 actividades de bienestar, logrando una cobertura del 100%; como resultado de las encuestas realizadas, se concluye que un 93% de los servidores encuestados respondió sentirse satisfecho con las actividades en las que participó. Sin embargo, con el fin de retroalimentar el Programa de Bienestar 2019-2020, se consideran algunas recomendaciones formuladas por los servidores públicos, para ser tenidas en cuenta en el mejoramiento continuo de las actividades que se desarrollen.



7.8. RECOMENDACIONES COMISIÓN DE PERSONAL

Las recomendaciones formuladas por la Comisión de Personal, en reunión del 5 de diciembre de 2018, son:

- Estudiar la posibilidad de realizar el reconocimiento a mejores servidores se en el evento informe de gestión.
- Definir criterios para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa (diferente a sorteo).
- Para personas que están cerca a cumplir requisitos para el retiro, actividades que los preparen para afrontar esta situación en sus diversos aspectos
- Revisar costo / beneficio para definir la continuidad de los entrenamientos de fútbol.
- Incluir cursos de natación.
- Realizar torneo de juegos de mesa en el segundo semestre.
- Incluir actividades de autocuidado como spa, aeróbicos, zumba, rumba.
- Realizar encuesta con los beneficiarios de vacaciones recreativas para definir en qué meses se deben realizar (junio, octubre, diciembre, enero)
- Tener en cuenta un día de permiso remunerado también para quienes cumplen años en fin de semana
- Incluir una mañana de juego en la semana de receso para quienes tienen hijos hasta los 10 años de edad.
- Salida a las 2 p.m. en fechas especiales como 31 de octubre, 24 y 31 de diciembre, laborando en jornada continua.

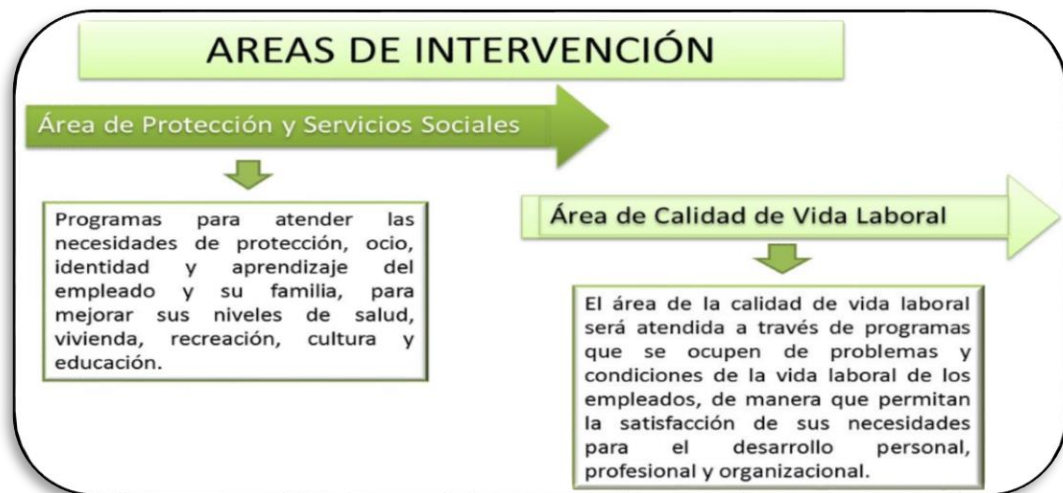
7.9. RECOMENDACIONES SINDICATO ASOMÉRITOS


La Subgerencia de Recursos Humanos informó a las organizaciones Sintracatastro y Asoméritos, que estaba en proceso de construcción el diagnóstico de necesidades de bienestar para la vigencia 2019, con el fin de que hicieran llegar sugerencias y recomendaciones. Es así como el sindicato Asoméritos sugiere lo siguiente para el Programa de Bienestar:

- Actividades de mejoramiento del clima laboral
- Integración por dependencias cada seis meses
- Actividades con los equipos de trabajo para incentivar mejoras en los procesos.
- Trabajo en equipo
- Tarde de juego en la semana de receso escolar (hijos menores de 10 años)
- Día de cumpleaños también para quienes cumplen en días no laborales
- La Comisión de Personal dedique una jornada para realizar sugerencias al plan de bienestar

8.PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, los Programas de Bienestar Social deben atender las áreas de protección y servicios sociales y la de calidad de vida laboral. Las actividades que se desarrollarán en cada una de las áreas mencionadas son:



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital</p>	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 19 de 29

De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se consideran las siguientes actividades, priorizadas para la vigencia 2019, las cuales se adelantarán con los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos, así como mediante oferta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y alianzas con entidades como la Caja de Compensación Familiar, Cooperativas y entidades públicas y privadas.


En el Programa de Bienestar Social de la UAECD vigencia 2019 se priorizaron los siguientes grupos de actividades, de conformidad con los resultados del diagnóstico de necesidades:

8.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- **Deportes:** como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar mediante la sana competencia, así como promover desde el deporte, valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad. Se incluyen actividades como entrenamientos deportivos y participación en torneos, así como competencias internas y participación en carreras atléticas.
- **Recreación:** con el objetivo de brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades al aire libre, que a la vez vinculen al grupo familiar con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre y afianzar valores familiares e institucionales. Comprende actividades como salidas a parques naturales, caminatas ecológicas y actividades infantiles como vacaciones recreativas, día de la niñez y día dulce de los niños, para fomentar y estimular la creatividad de los niños mediante actividades artísticas y culturales.
- **Cultura:** busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como conciertos, obras de teatro y/o visitas a lugares de interés cultural o histórico para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual. Se proyecta realizar actividades como visitas a museos, tardes de cine, cine foros y entrega de boletas de teatro.
- **Autocuidado:** con el fin de fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante la práctica regular del ejercicio físico, con el acceso a gimnasios o centros de entrenamiento personal, rumba, zumba y yoga.
- **Artes y artesanías:** Para desarrollar en los servidores de la Unidad habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias, potenciando también hábitos de organización, responsabilidad, fomentando la iniciativa, la creatividad, el desarrollo de la atención y la concentración. Se realizarán cursos de joyería y panadería.
- **Divulgación del programa Servimos:** se divulgará el programa Servimos del DAFP para impactar a todos los servidores de la entidad, dando a conocer los beneficios a los que pueden acceder al utilizar las alianzas.
- **Divulgación de programas de vivienda:** se divulgarán los proyectos de vivienda y los beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar y el Fondo Nacional de Ahorro para los servidores públicos.

8.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2019 se enfocan en los siguientes aspectos:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 20 de 29


- **Reconocimiento a servidores:** con el propósito de reconocer la contribución de los servidores por su aporte, desde la labor que desempeñan, al cumplimiento de los objetivos institucionales, así como visibilizar y exaltar los comportamientos destacados de los servidores públicos, para generar motivación, satisfacción y sentido de pertenencia. Se realizará en el evento informe cierre de gestión el reconocimiento a mejores servidores y equipos de trabajo, así como reconocimiento por años de servicio. Así mismo se tienen en cuenta las iniciativas de reconocimiento al compromiso institucional contempladas en este plan.
- **Preparación de prepensionados para el retiro:** se busca brindar a los servidores próximos al retiro y sus familias, espacios de sensibilización, reflexión y capacitación, que les permita prepararse a través de acciones concretas, para encarar los cambios que se producirán a partir del cese de la actividad laboral. Se proyecta realizar charlas con administradoras de fondos de pensiones.
- **Adaptación al cambio organizacional:** se adelantarán acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral de acuerdo con las necesidades.
- **Clima y cultura organizacional:** implementar acciones que permitan la consecución de un clima organizacional favorable para el logro de los objetivos institucionales y que contribuyan a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores, mediante actividades que permitan generar espacios de reunión entre los servidores de la Unidad, organizados por dependencias, a fin de contribuir a potenciar aspectos como la comunicación, el trabajo en equipo, el compromiso y el sentido de pertenencia. Incluye las actividades del informe cierre de gestión, concurso de disfraces, concurso de pesebres ecológicos. Así mismo se realizarán jornadas de alineación organizacional por dependencias para fortalecer temas como la comunicación, trabajo en equipo, construcción de relaciones.

Las actividades que se realizarán en estas áreas, se resumen a continuación:

Área de intervención	Actividad general	Actividad específica	Población objetivo	Objetivo
Área protección y servicios sociales	Deportes	Entrenamientos deportivos y participación en torneos por demanda.	Todos los servidores	Fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos mediante la sana competencia.
		Juegos Deportivos Distritales según oferta del DASC		Promover desde el deporte, valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad.
		Competencias Deportivas: Bolos, natación y tenis de mesa		
		Carreras Atléticoas		
		Ciclopaseos	Servidores con 1 familiar	
	Recreación	Salidas a Parques Naturales	Servidores con 1 familiar	Brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades al aire libre.
		Caminatas Ecológicas	Servidores con 2 familiares	
		Juegos de mesa	Todos los servidores	Estrechar lazos y contribuir a la apropiación de los valores organizacionales mediante actividades lúdicas.
	Cultura	Cine foros y charlas en conmemoración de fechas especiales	Todos los servidores	Brindar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como conciertos, obras de teatro y/o visitas a lugares de interés cultural o histórico para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual
		Boletas de cine y teatro	Servidores con 1 familiar	
Visitas a museos y sitios de interés cultural		Servidores con 2 familiares		
Autocuidado	Convenio gimnasio Práctica de aeróbicos, zumba y rumba	Servidores con 1 familiar	Fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y	



Área de intervención	Actividad general	Actividad específica	Población objetivo	Objetivo	
				bienestar de los servidores públicos mediante la práctica deportiva.	
	Artes y Artesanías	Curso de panadería y pastelería	Todos los servidores	Desarrollar en los servidores de la Unidad habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias, potenciando también hábitos de organización, responsabilidad, fomentando la iniciativa, la creatividad, el desarrollo de la atención y la concentración.	
		Curso de joyería	Todos los servidores		
	Familia	Día de la Familia. 1 por semestre	Servidores y grupo familiar	Brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores mediante actividades al aire libre.	
	Infancia	Día de la niñez	Servidores con hijos menores de 13 años	Fomentar la integración padres e hijos mediante actividades lúdicas	
		Día dulce de los niños	Servidores con hijos menores de 13 años	Fomentar y estimular la creatividad de los niños mediante actividades artísticas y culturales, para desarrollar la personalidad creativa como medio de expresión.	
		Bonos navideños	Servidores con hijos menores de 13 años	Incentivar a los servidores mediante la entrega de 1 bono navideño para cada hijo menor de 13 años	
		Vacaciones Recreativas (1 por semestre y por grupos de edad)	Hijos menores de 18 años	Brindar espacios de participación e integración entre los hijos de los servidores para que interactúen, con el fin de afianzar valores familiares e institucionales.	
	Área calidad de vida laboral	Reconocimientos	Día Internacional de la Mujer	Todas las servidoras	Reconocer la contribución de los servidores por su aporte, desde la labor que desempeñan, al cumplimiento de los objetivos institucionales.
			Día del Hombre	Todos los servidores	
Día de la secretaria/o			Servidores que desempeñan labores secretariales		
Día del Servidor Público			Todos los servidores		
Día de Conductor/a			Servidores que desempeñan labores de conductor		
Preparación de Pre pensionados para el Retiro		Charlas Sistema Pensional	Todos los servidores	Brindar a los servidores próximos al retiro y sus familias, espacios de sensibilización, reflexión y capacitación, que les permita prepararse a través de acciones concretas, para encarar los cambios que se producirán a partir del cese de la actividad laboral.	
		Taller preparación para el retiro	Servidores que se encuentran a 5 o menos años del retiro		
Clima Organizacional		Jornadas de alineación por dependencias: Comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, relaciones interpersonales. Cumpleaños de Bogotá Concurso disfraces Novenas - concurso pesebres	Todos los servidores	Brindar espacios de encuentro para todos los servidores, para potenciar el trabajo en equipo, las habilidades artísticas y creativas, así como premiar el esfuerzo de los servidores, reconocer los logros y resultados institucionales, contribuyendo a generar un clima laboral favorable y a incrementar el sentido de pertenencia.	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 22 de 29

Área de intervención	Actividad general	Actividad específica	Población objetivo	Objetivo
		Informe cierre de gestión 2019		
		Aniversario de Catastro Bogotá - (Reunión conmemorativa todo Catastro)		

8.3. EDUCACIÓN FORMAL


La Unidad promoverá este beneficio el cual se atenderá a través del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC”, destinado a otorgar créditos educativos 100% condonables, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional, en los niveles de pregrado y posgrado.

Mediante el FRADEC se financiará por semestre o ciclo académico el rubro “matrícula” para dar inicio o culminar programas académicos de educación formal de los siguientes niveles de formación: Técnica, técnica profesional, tecnológica, universitaria, especialización o maestría, en Instituciones de Educación Superior de Colombia, de conformidad con los requisitos establecidos en el reglamento operativo del mencionado fondo.

8.4. INICIATIVAS PARA FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO Y EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

Con el fin de contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal, brindar bienestar a los colaboradores y fomentar el reconocimiento, se implementarán las siguientes iniciativas, además de las definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y a nivel distrital en la Circular 026 de 2015 y Directivas 02 y 03 de 2017:

- **Día de cumpleaños:** en la fecha de cumpleaños se autorizará un día de permiso remunerado el cual debe ser disfrutado en la fecha de cumpleaños si la misma es un día laboral o en su defecto el día hábil siguiente, en caso de que el cumpleaños sea en día no laboral.
- **Reconocimiento al compromiso institucional:** los servidores públicos de la Unidad que se vinculen a los grupos o actividades de participación voluntaria como son: Brigada de Emergencia o Auditores Internos o Gestores de Integridad o COPASST o Comité de Convivencia Laboral o Comisión de Personal, entre otros, tendrán derecho a disfrutar un día (1) un día de permiso remunerado al año, siempre y cuando cumplan con todas las actividades programadas para el grupo. El día de permiso debe ser concertado con el jefe inmediato.
- **Viernes feliz:** con el fin de facilitar a los servidores tiempo para actividades personales o familiares, se autorizará la salida a partir de las 2:00 p.m., el segundo viernes de cada mes, siempre y cuando se encuentren al día las actividades a cargo de cada servidor. Para disfrutar el viernes feliz, se debe contar con la autorización previa del jefe inmediato. Ese día se laborará en jornada continua y no podrá cambiarse por otra fecha.
- **Horario flexible:** con el propósito de brindar a los servidores alternativas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral la Unidad se continuará con el horario laboral flexible para los servidores de la siguiente manera:
 - Lunes a viernes de 6:00 a.m. a 3:30 p.m.
 - Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:30 p.m.
 - Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:30 p.m.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 23 de 29

Tendrán prioridad para el acceso al horario flexible los servidores que demuestren ser cuidadores de terceras personas, tales como padres, esposa/o, compañera/o permanente, hijos menores de 18 años o mayores de 18 años en situación de discapacidad o enfermedad que requieran el cuidado permanente o servidores que tengan a su cuidado personas mayores de 65 años en situación de discapacidad o enfermedad, que dependan del cuidador y precisen atención continua.

- **Incentivo para promover equipos de trabajo productivos y el cumplimiento del horario laboral:** para aquellas dependencias o equipos de trabajo que demuestren el cumplimiento del Plan Operativo Anual dentro de los plazos establecidos y el uso adecuado del horario laboral, evidenciando la no permanencia en las instalaciones de la Unidad en horas fuera de la jornada de trabajo, se autorizará por una (1) vez en cada trimestre, la salida a partir de las 2:00 p.m.

Se debe concertar con el jefe inmediato y no podrá cambiarse por otra fecha diferente a la pactada para la dependencia o equipo de trabajo. La Oficina Asesora de Planeación suministrará la información correspondiente al cumplimiento oportuno de las metas y la Subgerencia Administrativa y Financiera lo concerniente al cumplimiento del horario

- **Teletrabajo:** la Unidad continuará implementado la modalidad de teletrabajo suplementario en los términos de la Resolución 1984 de 2017, en la cual los teletrabajadores laboran dos (2) días desde su casa y los demás días en el puesto de trabajo en la Unidad. En el caso de servidores que tengan condiciones médicas especiales, se podrá autorizar el teletrabajo autónomo (5 días a la semana). Se realizarán campañas y se exhortará a los jefes de las dependencias a fin de que los servidores a su cargo puedan beneficiarse de esta modalidad laboral, realizando el seguimiento correspondiente.

El uso inadecuado o el incumplimiento de las reglas asociadas a los beneficios derivados de estas iniciativas, así como el impacto negativo en la productividad, facultan a la Directora de la Unidad para que, de manera discrecional, suspenda alguno(s) o todos los beneficios aquí descritos.

8.5. RECONOCIMIENTOS

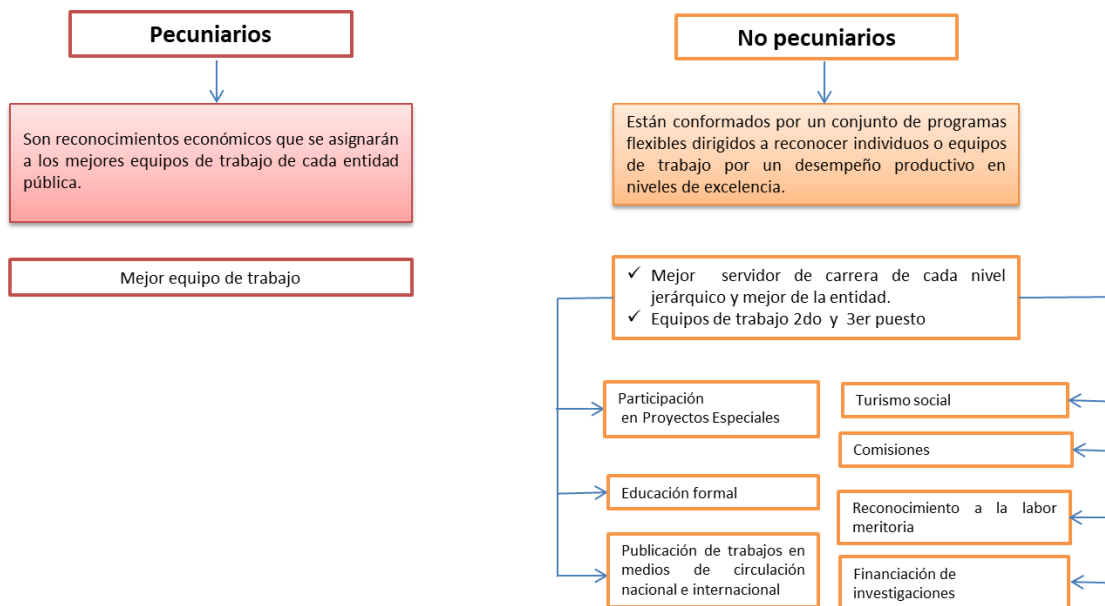
Se implementarán los siguientes reconocimientos con el fin de motivar y exaltar a los servidores, buscando fortalecer la cultura del servicio, la práctica de los valores organizacionales y el sentido de pertenencia e incrementar la productividad para el logro de los objetivos institucionales.

- Reconocimiento a gerentes públicos, articulado con los resultados de los acuerdos de gestión y con la evaluación cualitativa que realicen los servidores.
- Reconocimiento a los servidores por su trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Reconocimiento por años de servicio: Se otorgará a los servidores que a 1 de diciembre de 2019 hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicios en Catastro.
- Reconocimiento los servidores de la Gerencia Comercial y de Atención al Usuario destacados por el servicio al ciudadano. La Gerencia Comercial y de Atención al Usuario y la Subgerencia de Recursos Humanos definirán los criterios para seleccionar a los servidores que serán reconocidos.

- Reconocimiento para biciusuarios: Además del incentivo para biciusuarios establecido en la Ley 1811 de 2016, se otorgará semestralmente un reconocimiento al servidor con mayor número de llegadas en bicicleta y que haga uso del incentivo consagrado en la mencionada ley.

9. PROGRAMA DE INCENTIVOS 2019

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben adoptar anualmente el Programa de Incentivos, conformado por incentivos pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción hasta el nivel profesional, así:



En cumplimiento de lo anterior, la Unidad adopta el siguiente programa de incentivos pecuniarios y no pecuniarios:


9.1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A MEJORES SERVIDORES DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO Y MEJOR DE LA ENTIDAD.

9.1.1. TIPOS DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los siguientes son los incentivos no pecuniarios para los servidores seleccionados como el mejor de carrera administrativa de la entidad y los mejores servidores de los niveles profesional, técnico y asistencial:

Participación en Proyectos Especiales: este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter interinstitucional, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional: pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios estarán a cargo del funcionario que elija este tipo de incentivo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 25 de 29

Reconocimientos públicos a la labor meritoria: este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño a la labor realizada por los empleados de Carrera Administrativa que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, quienes serán objeto de reconocimientos especiales, mediante divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional interna de la entidad como boletines, publicaciones, página web e Intranet.

Financiación de Investigaciones: está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular que contribuya a mejorar la productividad individual como aporte al mejoramiento del desarrollo institucional en general. Los trámites están a cargo del servidor de carrera y su desarrollo se realizará sin perjuicio del desempeño de las funciones a su cargo.


Programas de Turismo Social: la Entidad reconocerá por una sola vez, el incentivo de turismo social (en el país o en el exterior) que escoja el servidor público, en cualquier agencia de viajes legalmente constituida, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia.

Programas de Educación Formal: este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del servidor público seleccionado, siempre y cuando, este tipo de formación y el plan de educación estén debidamente aprobados y reconocidos por las autoridades competentes. Tiene por objetivo apoyar la financiación de los estudios de educación para el servidor en las modalidades de básica primaria, básica secundaria, media vocacional, matrícula para educación superior de pregrado o de postgrado en cualquiera de sus modalidades presencial, semipresencial o a distancia.

Los servidores públicos seleccionados como los mejores, así como los integrantes de los equipos de trabajo que ocupen segundo y tercer lugar, tendrán derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los incentivos no pecuniarios aquí previstos, e informarán por escrito a la Subgerencia de Recursos Humanos el incentivo escogido.

9.1.2. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A MEJORES SERVIDORES

- Las sumas a reconocer por concepto de los incentivos no pecuniarios, se girarán directamente a los establecimientos educativos en el caso de la educación formal, a las agencias de turismo legalmente constituidas en los casos de turismo social y a las empresas con las que se contrate la publicación o a los agentes o instituciones que intervengan en el caso de la financiación de investigaciones.
- Para el reconocimiento del incentivo, el beneficiario deberá entregar mediante oficio dirigido a la Subgerencia de Recursos Humanos, la cotización expedida por la firma o entidad con la cual hará uso del incentivo o el recibo de inscripción de matrícula de la institución educativa, indicando el incentivo seleccionado, con las instrucciones correspondientes para el giro.
- La orden de pago se hará a nombre del beneficiario del incentivo y el giro se realizará de acuerdo con la solicitud del mismo a la empresa o entidad que corresponda.
- Por ningún motivo el incentivo podrá superar el presupuesto asignado en el presente plan; en caso de que se presenten valores adicionales, el excedente deberá ser asumido por el servidor público.
- Los beneficiarios a quienes se les otorgue el incentivo de turismo social o de educación formal, deberán utilizarlo en tiempo y horario diferentes al laboral.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 26 de 29

- El plazo máximo para el disfrute del incentivo será de un año, contado a partir de la fecha de comunicación por parte de la Subgerencia de Recursos Humanos.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos para participar en el programa de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Todos los servidores públicos con calificación definitiva en nivel de sobresaliente, recibirán reconocimiento escrito por parte de la Dirección de la Unidad y copia de éste se enviará a la historia laboral.

9.1.3. SELECCIÓN DE LOS MEJORES SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA

La metodología para seleccionar al mejor servidor público de carrera administrativa de la Unidad y los mejores empleados de cada nivel jerárquico, esto es, profesional, técnico y asistencial, será diseñada y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y será divulgada previamente para que sea de conocimiento de todos los servidores de la UAECD.

9.1.4. MONTO DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA


El monto de los incentivos a mejores servidores públicos de carrera administrativa durante la vigencia 2017-2018, será equivalente a Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV) a la fecha de la proclamación, así:

INCENTIVOS A MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA		
Incentivo No Pecuniario	SMLMV	VALOR
Mejor servidor de carrera de la entidad	1,65	\$ 1.366.391
Mejor servidor de carrera de nivel profesional	5	\$ 4.140.580
Mejor servidor de carrera de nivel técnico	5	\$ 4.140.580
Mejor servidor de carrera de nivel asistencial	5	\$ 4.140.580
Valor total	16,65	\$ 13.788.131

9.2. INCENTIVOS A MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

9.2.1. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA COMPETIR POR LOS INCENTIVOS PARA EQUIPOS DE TRABAJO

Los siguientes son los requisitos y aspectos que los equipos de trabajo deberán tener en cuenta para competir por los incentivos e inscribir los proyectos:

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 27 de 29

- Los equipos de trabajo estarán conformados por mínimo cuatro (4) y máximo seis (6) servidores públicos, que deberán ser empleados de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción, éstos últimos hasta el nivel profesional inclusive.
- Los integrantes del equipo de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.
- La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a la vinculación directa con la Entidad y durante el periodo de desarrollo del proyecto presentado.
- En caso de que durante la etapa de ejecución del proyecto algún integrante del equipo de trabajo cambie su vinculación de carrera administrativa a libre nombramiento remoción diferente a nivel asistencial, técnico o profesional, dejará de ser parte del equipo de trabajo y no podrá participar en los incentivos; si los demás integrantes del equipo así lo consideran, podrán reemplazarlo por otro servidor que llene los requisitos para participar en el proceso, e informar de inmediato por escrito a la Subgerencia de Recursos Humanos.
- El equipo debe inscribir ante la Subgerencia de Recursos Humanos un proyecto para ser desarrollado, cumpliendo con la metodología definida por la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos de la Entidad.
- Para ser evaluado el proyecto, este debe haber terminado.
- Los resultados del trabajo presentado deben mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad o a los procesos de la misma.
- Los resultados del proyecto deben sustentarse en audiencia pública ante los servidores de la Entidad y el equipo evaluador.
- Los proyectos serán calificados por el equipo evaluador cuyos integrantes serán definidos por la Dirección de la entidad y los equipos de trabajo ganadores serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

9.2.2. CONVOCATORIA


En el primer trimestre de 2019, una vez adoptado el Plan de Bienestar Social e Incentivos y definida la metodología para la presentación, formulación, ejecución y evaluación de los proyectos de equipos de trabajo por parte de la Oficina Asesora de Planeación y Aseguramiento de Procesos, la Subgerencia de Recursos Humanos elaborará el cronograma y realizará la convocatoria para recibir la postulación de proyectos de equipos de trabajo.

9.2.3. MONTO DE LOS INCENTIVOS PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

El monto de los incentivos para los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2019, será el siguiente:

Incentivos a mejores equipos de trabajo		
Incentivos	SMLMV	Valor
Primer puesto mejor equipo de trabajo	20	\$ 16.562.320
Segundo puesto equipos de trabajo	15	\$ 12.421.740
Tercer puesto equipos de trabajo	7,5	\$ 6.210.870
Total	42,5	\$ 35.194.9305

La Dirección de la Unidad, mediante acto administrativo, asignará los incentivos no pecuniarios, al mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, a los mejores de cada nivel jerárquico y a los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar, así como el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 28 de 29

Los integrantes de los equipos de trabajo que ocupen el segundo lugar y tercer lugar, así como los mejores servidores públicos de carrera administrativa y de cada nivel jerárquico, deberán seleccionar el incentivo de su preferencia entre los tipos de inventivos no pecuniarios establecidos en el numeral 9.1.1.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los equipos de trabajo se distribuirán en partes iguales entre los integrantes del equipo de trabajo que hayan ocupado el primero, segundo y tercer lugar, según el caso.

10. ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos fue presentado a la Comisión de Personal, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Unidad; posterior a ello se adopta mediante Acto Administrativo expedido por la Directora de la Unidad.

11. DIVULGACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Corresponde a la Subgerencia de Recursos Humanos, en coordinación con el equipo de Comunicaciones de la Unidad divulgar el Plan de Bienestar e Incentivos 2019 a todos los servidores a través de los medios de comunicación interna de la Unidad, para garantizar su conocimiento y participación.

12. EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS


La ejecución del plan se realizará de acuerdo con el cronograma que hace parte integral de este documento y será apalancado con los siguientes recursos:

- Recursos Internos del Rubro de Gastos de Funcionamiento: Bienestar Social e Incentivos
- Alianzas con entidades públicas distritales (DASCD, IDRD, IDARTES, OFB, entre otras)
- Alianzas con entidades públicas nivel nacional (Presidencia de la República, Ministerio de Cultura)
- Alianzas con la Caja de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías y Administradora de Riesgos Laborales
- Alianzas con Cooperativas, Fundaciones y Asociaciones

13. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se han definido 3 indicadores:

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia
Nivel de Cobertura Programa de Bienestar-Servidores	Medir la cobertura del Programa de Bienestar.	Eficacia	95% de cobertura al final de la vigencia	(No. de servidores públicos que asisten a las actividades de Bienestar / No. de servidores públicos de la entidad) * 100	Trimestral

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HACIENDA Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE CATASTRO DISTRITAL	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Página 29 de 29

Nivel de Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Medir la eficacia del Programa de Bienestar.	Eficacia	90% de eficacia al final de cada trimestre	(No. de actividades ejecutadas en el periodo / No. de actividades programadas)* 100	Trimestral
Satisfacción de los servidores con el Programa de Bienestar	Medir la satisfacción de los participantes en las actividades del Programa de Bienestar.	Calidad	93,5% de satisfacción al final de la vigencia	(No. encuestas con calificación (excelente y bueno) / No. de encuestas) *100	Trimestral

ANEXO 1. CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019.

El presente documento técnico hace parte integral de la Resolución mediante la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de la UAECD.

OLGA LUCÍA LÓPEZ MORALES

Directora

Proyectó: Isaura del Socorro Gomez Jaramillo / Profesional Especializado -Subgerencia de Recursos Humanos

Revisó: Rosalbra Forigua Rojas /Subgerente de Recursos Humanos

Revisó: Víctor Alonso Torres Poveda /Gerente de Gestión Corporativa (E)