

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y GESTIÓN TERRITORIAL DE CHÍA –
IDUVI

ÁREA DE TALENTO HUMANO
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

CHÍA, CUNDINAMARCA
Fecha (ENERO/2025)

Tabla de Contenido

1. Introducción	3
2. Alcance	3
3. Marco Legal	3
4. Plan de Bienestar.....	4
Objetivos	4
Diagnóstico de Necesidades.....	5
Ejes de Intervención	7
a) Eje de Equilibrio Psicosocial.....	7
b) Eje de Salud Mental	8
c) Eje de Diversidad e Inclusión	9
d) Eje de Transformación Digital.....	9
e) Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público	9
Evaluación del Programa.....	10
Obligaciones.....	10
5. Plan de Incentivos	10
Objetivos	11
Tipos de Incentivos.....	11
• Selección de los Mejores Empleados.....	11
• Selección Mejor Equipos de Trabajo.....	12

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía IDUVI, busca promover el desarrollo integral, la calidad de vida y la motivación de sus servidores públicos, con el objetivo de fortalecer el compromiso institucional y garantizar una gestión eficiente y orientada al ciudadano.

Este plan se encuentra alineado con el marco normativo nacional, comenzando con el Decreto Ley 1567 de 1998, que establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Bienestar Social para los empleados del Estado, resaltando la importancia del bienestar integral y la formación continua. Asimismo, responde a los lineamientos de la Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y la carrera administrativa, y que destaca la relevancia de implementar políticas que incentiven el mérito y el desarrollo profesional.

El Decreto 1227 de 2005 complementa estas disposiciones al establecer directrices específicas sobre evaluación, incentivos y competencias laborales, fortaleciendo una cultura de reconocimiento al desempeño.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, como Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, consolida las normativas relacionadas con la gestión del talento humano, y que exige a las Entidades Públicas, el deber de organizar programas de estímulos a través de programas de bienestar social, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; a su vez dispone, que las Entidades Públicas, podrán ofrecer a todos los Servidores Públicos y sus familias, programas de protección y servicios sociales tales como deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales y de Promoción y Prevención de la Salud, capacitación informal, entre otros.

En cuanto al Sistema de Estímulos para las entidades y organismos del estado de orden nacional y territorial, según la normatividad debe desarrollar no solamente a través de Programas de Bienestar Social, sino que se deben incluir también los Planes de Incentivos, es así, como el Decreto Nacional 1083 de 2015, en cuanto a los planes de incentivos establece que: *“El jefe de cada entidad adoptará el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo”*.

Por consiguiente, y para la vigencia 2025, desde la Subgerencia Administrativa y Financiera, a través del Plan de Incentivos, que hace parte integral de este documento, establece actividades tendientes a reconocer la gestión de los funcionarios públicos, premiando la excelencia, así como los “Mejores Equipos de Trabajo”, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores y servidoras públicas.

2. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos diseñado y estructurado desde el área de talento humano de la Subgerencia Administrativa y Financiera está dirigido a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI

3. Marco Legal

- Decreto Ley 1567 de agosto 05 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social”

- Ley 909 de septiembre 23 de 2004 “Por medio de la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, precisa 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*”.
- Ley 1857 de julio 26 de 2017 que Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de junio 27 de 2019 que modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de mayo 26 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de abril 19 de 2018 Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 770 de julio 13 de 2021 sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones.
- Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que dentro de los programas de Bienestar de Vida Laboral las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

4. Plan de Bienestar

Este plan incorpora los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP que fueron creados con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar a los funcionarios públicos y contribuir con su calidad de vida; este programa contempla cinco ejes: a) el eje de equilibrio psicosocial; b) el eje de salud mental; c) el eje de diversidad e inclusión; d) el eje de transformación digital y e) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Así mismo la Subgerencia Administrativa y Financiera a través de la Circular No 20 del 9 de octubre de 2024 insto a los funcionarios a diligenciar la encuesta de caracterización y bienestar con el fin de identificar las necesidades y expectativas en cuanto a bienestar y su resultado fue insumo para formular el siguiente plan.

Objetivos

General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía IDUVI a través de un conjunto de acciones que promuevan actividades de bienestar, hábitos de vida saludable y reconocimiento al desempeño en niveles de excelencia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción y eficacia.

Específicos

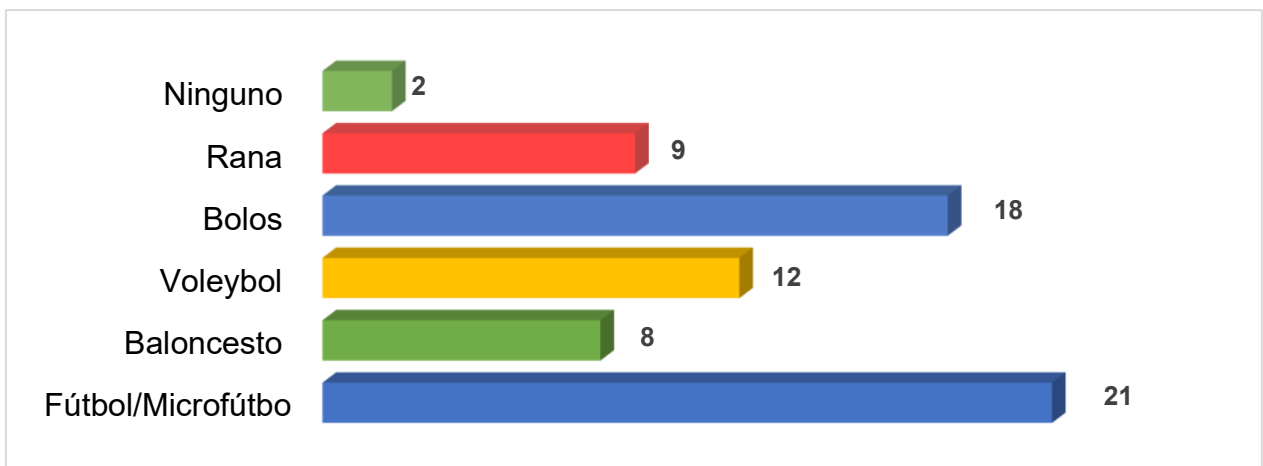
- Fomentar acciones que promuevan el bienestar de los servidores públicos, facilitando un balance adecuado entre la vida laboral y personal.

- Realizar actividades de prevención orientadas a promover la salud mental de los servidores públicos.
- Propender por la celebración de fechas especiales, como un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración, el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento
- Reconocer el buen desempeño de los funcionarios tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Diagnóstico de Necesidades

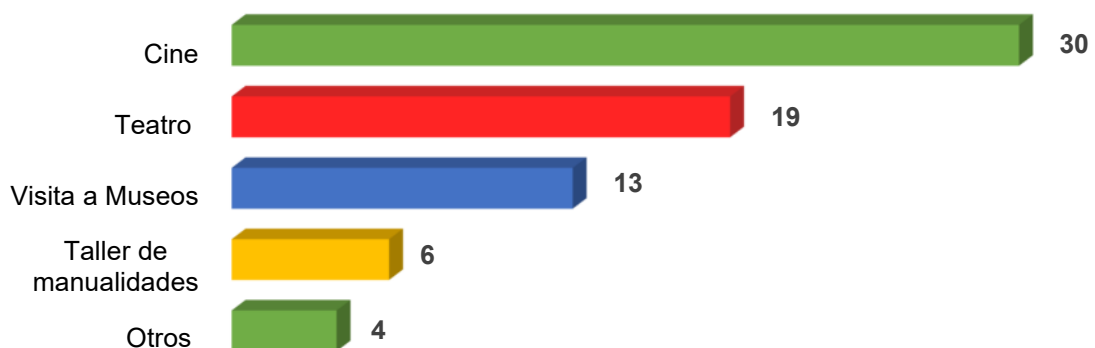
El área de talento humano a través del Subgerencia Administrativa y Financiera con el fin de identificar y valorar las necesidades y expectativas de los funcionarios del IDUVI en materia de bienestar a través de la Circular No 20 de 2024 invito a los funcionarios a diligenciar la encuesta de caracterización y bienestar del 9 al 18 de octubre de año 2024 y de los 36 funcionarios activos la diligenciaron 35 funcionarios, es decir, se contó con la participación de un 97% de los funcionarios, Una vez realizada la recolección de datos de la mencionada encuesta y el análisis de la información se obtuvieron los siguientes resultados en cuanto a bienestar.

¿Cuál de las siguientes actividades deportivas son de su preferencia?



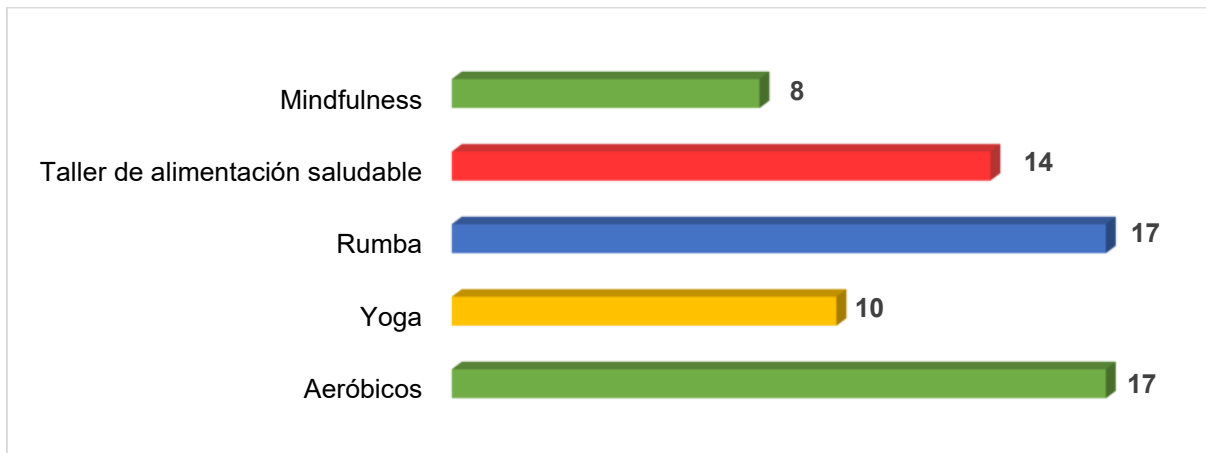
Como se puede observar en el gráfico en cuanto a las actividades deportivas los funcionarios prefieren: futbol - microfútbol, bolos y voleibol

¿Cuál de las siguientes actividades culturales son de su preferencia?



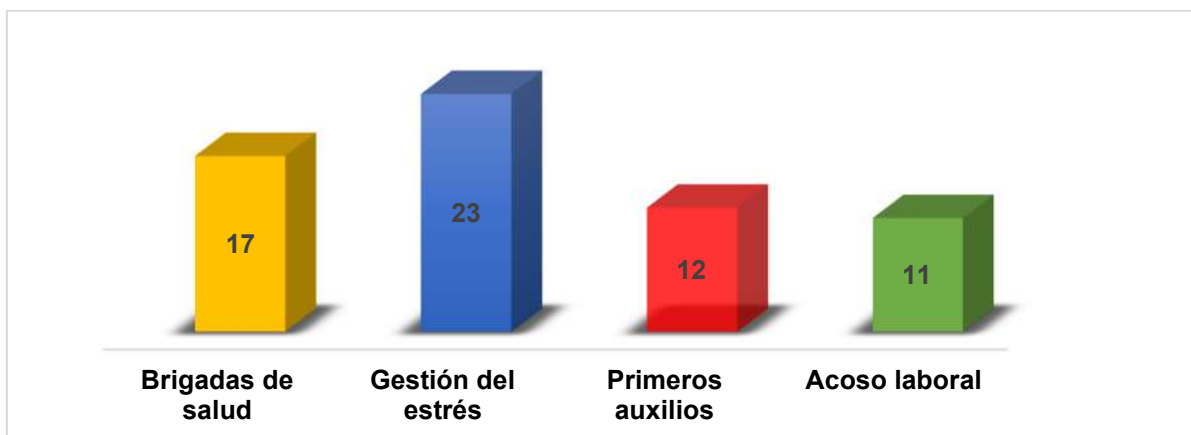
En cuanto a las preferencias de los funcionarios en actividades culturales son: la mayor votación la obtuvo cine, seguida de teatro y visita a museos.

¿Cuál de las siguientes actividades de autocuidado son de su preferencia?



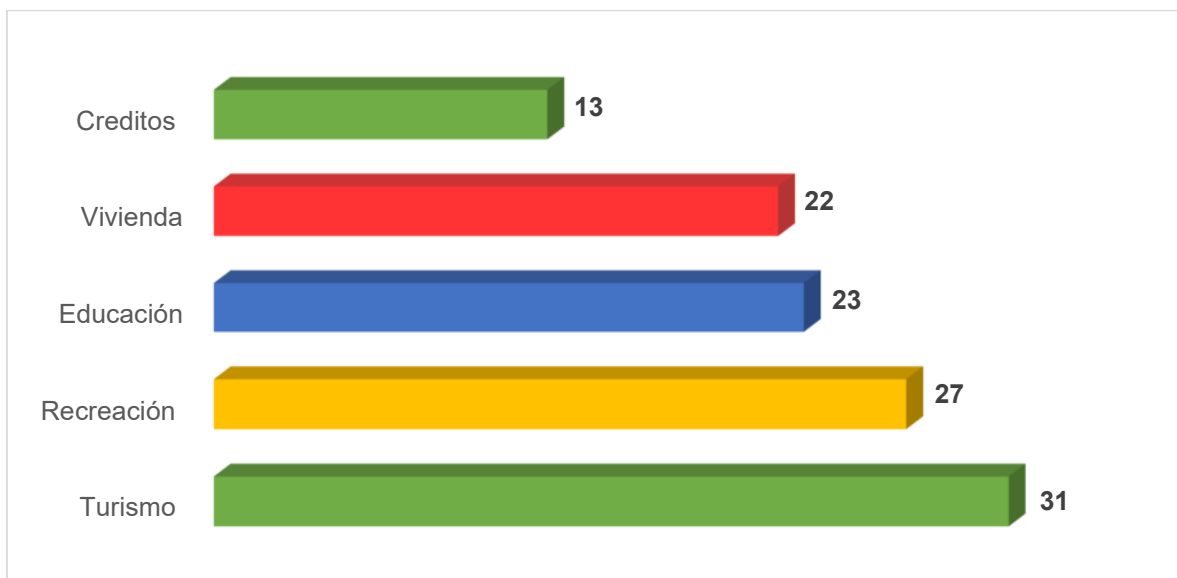
De las preferencias de los funcionarios en actividades de autocuidado la mayor participación la tiene aeróbicos y rumba seguida del taller de alimentación saludable.

¿Cuál de las siguientes actividades de salud son de su preferencia?



De las preferencias de los funcionarios en salud son: Gestión del estrés y brigada de salud.

¿Qué servicios de la caja de compensación le gustaría conocer?



En cuanto a los servicios que les gustaría conocer de la Caja de Compensación en este caso Colsubsidio, se encuentra turismo, recreación y educación.

Ejes de Intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos del año 2025 dirigido a todos los servidores del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía IDUVI, ha sido diseñado de acuerdo al análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta de detección de necesidades, las necesidades de la entidad y a las líneas de acción establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en la Guía de estímulos de los servidores públicos y el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026.

a) Eje de Equilibrio Psicosocial

Este eje está compuesto por aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de los servidores, aumentando la motivación y la productividad.

Actividades a desarrollar:

- *Encuentro deportivo Inter entidades de la Administración Municipal:* cada año la administración municipal desarrolla un encuentro deportivo entre las entidades de la Administración donde los funcionarios del IDUVI que estén interesados en participar de estos eventos deportivos podrán solicitar su inscripción en los diferentes deportes de conjunto e individuales que se desarrollen según los lineamientos de la secretaria de la Función Pública de la Alcaldía de Chía.
- *Celebración de cumpleaños:* las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello la entidad concederá un día de permiso remunerado a los funcionarios por su cumpleaños, que podrá ser solicitado a partir de la fecha de su cumpleaños Para este incentivo, el jefe inmediato, previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, si es el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los treinta (30) días siguientes.
- *Día de la Familia:* conforme a la Ley 1857 de 2017 y con el propósito de acercar a los funcionarios con sus familias, el Instituto concederá una jornada semestral para que los servidores compartan con sus familias, este día será definido previamente por la Entidad en cada semestre.
- *Promoción de espacios de cultura en familia:* el Instituto propenderá por una vez al año contemplar una actividad cultural para los servidores públicos como cine o teatro.
- *Día Nacional del Servidor Público:* con el fin de enaltecer la labor de los servidores públicos de la entidad realizará una jornada de capacitación y bienestar en el mes de junio.
- *Reconocimiento fechas especiales:* se fomentará la celebración de fechas como el día de la mujer, el día del hombre, el día del cumpleaños, el cumpleaños de la entidad, etc.
- *Celebración día de los niños 31 de octubre:* el IDUVI otorgará medio día a los servidores de la entidad que tengan hijos menores de 14 años para que compartan con sus hijos.

- **Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte:** conforme al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, el IDUVI incentivara el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad, así:
 - Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
 - Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
 - Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
 - El servidor que desee hacer uso del incentivo, debe registrar los recorridos en la el área de Talento Humano.

- **Flexibilidad Laboral**
 - Descanso compensado: la entidad podrá permitir a los funcionarios compensar para semana santa y festividades decembrinas, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso de acuerdo con la programación que establezca la Entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación de la prestación del servicio.

 - Horario flexible: la entidad expidió la Resolución No 202 de 2024 la cual reglamentó el horario flexible al interior de la entidad permitiéndole a los funcionarios acogerse a alguno de los siguientes horarios: de lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm o de 9:00 am a 6:00 pm.

 - Reuniones escolares: la entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes.

- **Desvinculación laboral asistida y de retiro:** es importante sensibilizar a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral, por consiguiente, se planea realizar las siguientes actividades:
 - Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

 - Hacer un reconocimiento a los funcionarios que se desvinculan de la entidad

- **Salida cierre de gestión:** Se realizará una actividad de integración de fin de año.

b) Eje de Salud Mental

Este eje está enfocado a promover la salud mental y el autocuidado de los servidores públicos generando hábitos de vida saludables

Actividades a desarrollar:

- *Higiene mental:* se promoverán charlas que permitan mitigar la presión laboral tales como: síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, manejo de ansiedad y depresión, etc.
- *Prevención del sedentarismo:* se fomentará la actividad física dentro de los servidores a través de actividades como: rumba, aeróbicos, pausas activas o caminatas.
- *Promoción de la salud:* se aplicará la batería de riesgo sicosocial, se realizará una brigada de salud y proporcionaran talleres de hábitos de vida saludable.

c) Eje de Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que se deben realizar para el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, como la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual.

Actividades a desarrollar:

- Campañas orientadas a la creación y fomento de cultura inclusiva de los servidores públicos.
- Charlas sobre la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, así como la creación y acompañamiento del Comité de convivencia laboral.

d) Eje de Transformación Digital

Este eje comprende la creación de cultura digital para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

Actividades a desarrollar:

- Tener actualizados los sistemas de información de los funcionarios con el propósito de tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros.
- Preparar y desarrollar competencias en los servidores públicos en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad.

e) Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

Actividades a desarrollar:

- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.

Evaluación del Programa

Como principales indicadores para la evaluación de la ejecución del plan de bienestar se estableció el siguiente indicador.

cumplimiento de actividades:

Porcentaje de Cumplimiento = Numero de Actividades Ejecutadas/Total de Actividades Programadas ×100

Obligaciones

Servidores Públicos

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Subgerencia administrativa y financiera.
- Firmar las listas de asistencia a las actividades.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos.
- Diligenciar las encuestas, suministradas por la entidad.

IDUVI

- Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta el presupuesto disponible.
- Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los/las mejores servidores/as y los mejores equipos de trabajo del Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía IDUVI.

5. Plan de Incentivos

Este plan se sustenta en las disposiciones del Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", y el cual refiere en su artículo 26 acerca del Programa de Incentivos que deberá orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en los niveles de excelencia, al Decreto 1227 de 2005, en sus artículos 81 y 82, que reglamentan los incentivos individuales y colectivos; y el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que consolida las normativas en materia de gestión del talento humano, promoviendo el reconocimiento del mérito y el fomento del desempeño eficiente y que insta a los jefes de cada entidad a adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales.

En cumplimiento de lo establecido en el referido marco legal, el Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI elaboro el siguiente Plan de Incentivos con el fin de propiciar condiciones favorables al desarrollo de una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, otorgando reconocimientos al buen desempeño y la excelencia laboral de sus servidores y de los equipos de trabajo que postulen proyectos innovadores que muestren aportes significativos a la Entidad.

Objetivos

General

Establecer un sistema de incentivos que motive a los servidores públicos y equipos de trabajo hacia la excelencia y que contribuya a la generación de resultados y metas de la entidad.

Específicos

- Premiar el desempeño sobresaliente de funcionarios públicos y equipos que aporten al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Promover iniciativas que optimicen procesos y mejoren la calidad de los servicios prestados.

Tipos de Incentivos

Incentivos Pecuniarios. Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos. Los incentivos pecuniarios se asignarán al equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar y estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán hasta de cuarenta (40) SMMLV, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y de conformidad con lo señalado mediante la resolución que se expida para el efecto.

Incentivos no Pecuniarios. Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de cada nivel jerárquico y de la Entidad, como también por cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar.

- **Selección de los Mejores Empleados**

Conforme a lo señalado en el artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, "(...) *el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo*"; la entidad seleccionara al mejor funcionario de carrera administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos, así como del mejor empleado de libre nombramiento y remoción en base a la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, para los empleados de carrera administrativa y los acuerdos de gestión para el caso de libre nombramiento y remoción.

Se escogerán entre quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico, de la siguiente manera:

- a. Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Profesional.
- b. Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Técnico.
- c. Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel Asistencial.
- d. Mejor empleado de libre nombramiento y remoción
- e. Mejor servidor de la Entidad

Requisitos para participar:

Se seleccionarán los mejores empleados públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos que se describen a continuación:

- a. Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

- c. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño debidamente ejecutoriada o en el acuerdo de gestión, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del el Instituto de Desarrollo Urbano, Vivienda y Gestión Territorial de Chía - IDUVI es el encargado de escoger el mejor empleado de la Entidad si dentro del proceso de selección de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño tomará en cuenta los siguientes criterios y en el orden establecido para escoger el mejor empleado de la entidad:

- a. La mayor calificación obtenida en la evaluación de desempeño definitiva del último periodo.
- b. Se asignará un único punto adicional por la participación en una o varias de las siguientes actividades o instancias: ser Brigadista de la entidad, ser integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, ser integrante del Comité de Convivencia y de la Comisión de Personal.
- c. En caso de seguir el empate se dirimirá por sorteo.

• Selección Mejor Equipos de Trabajo

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto que permita transformar y crear mejores formas de ejecutar las funciones, mejorar los procesos y resolver los problemas estructurales que se presentan en el día a día y promover actitudes positivas en el servidor público, como agente de cambio; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Requisitos:

- a. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.
- b. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado mínimo por dos (2) integrantes y máximo por cuatro (4) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- c. Las temáticas a desarrollar por los equipos de trabajo deben estar relacionadas con áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación y con importante contenido de creatividad e innovación institucional y serán presentadas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.

El procedimiento para la postulación y selección de los mejores equipos de trabajo es el siguiente:

- a. Divulgación anual del cronograma por parte la Subgerencia Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano, para llevar a cabo el proceso de participación de equipos de trabajo en el plan de bienestar social e incentivos.
- b. Postulación del equipo de trabajo mediante el diligenciamiento del formato establecido, dentro de las fechas establecidas en el cronograma divulgado.

El procedimiento para la selección de los mejores equipos de trabajo es el siguiente:

- a. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública ante los empleados de la entidad.
- b. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, actuará como equipo evaluador y podrá invitar a servidoras(es) expertos de acuerdo con la temática de cada proyecto, con el fin de garantizar imparcialidad y conocimiento técnico para su evaluación y calificación.

- c. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones respectivas.
- d. De acuerdo con el concepto emitido por el equipo evaluador, se asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad y los no pecuniarios a los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar.

En todo caso para la inscripción de proyectos se deberán cumplir los criterios que se describen a continuación:

- a. Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el último día hábil del mes de septiembre del año en curso, indicando en el mismo, las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse al 100%.
- b. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales o cualquiera otro que a juicio del Comité Institucional de Gestión y Desempeño genere valor agregado en la gestión institucional.

Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más. Si al término de la prórroga solo se inscribe un equipo, se aceptará la inscripción de este único equipo.

El Plan de bienestar e incentivos fue aprobado en el primer Comité Institucional de Gestión y Desempeño y estará disponible en la página web de la entidad <https://iduvichia.gov.co/gestion-documental/>.

Versión	Fecha de Versión	Descripción del Cambio
01	Febrero 15 de 2018	Adopción Plan Institucional de talento Humano
02	Febrero 7 de 2019	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
03	Febrero 27 de 2020	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
04	Febrero 10 de 2021	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
05	Enero 28 de 2022	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
06	Febrero 10 de 2023	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
07	Febrero 10 de 2024	Actualización por vigencia de acuerdo a normatividad vigente
08		

Elaboró: Lady Diana Matallana Castellanos – Profesional Especializado
Revisó: Nancy Janneth Agudelo Moreno – Subgerente administrativa y financiera