

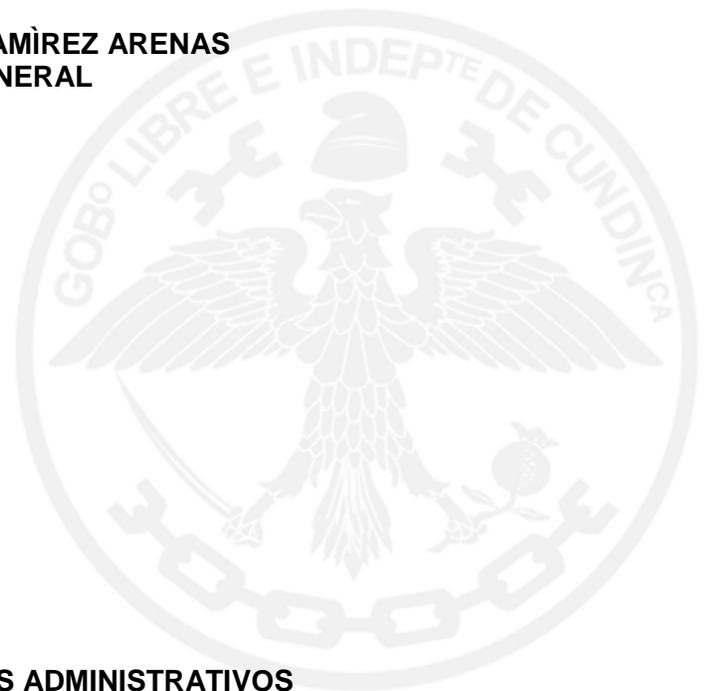


IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DE
PROTECCIÓN Y BIENESTAR DE CUNDINAMARCA - IPYBAC
VIGENCIA 2022**

**ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS
GERENTE GENERAL**



**SUBGERENCIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
ENERO DE 2022**





IPYBAC
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
 BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVO GENERAL	4
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
5. ALCANCE	5
6. RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO	5
7. PLAN DE BIENESTAR.....	14
7.1 Actividades deportivas.....	14
7.2 Actividades recreativas.....	14
7.3 Actividades culturales	15
7.4 Promoción y prevención de la salud	15
7.5 Cursos libres	15
7.6 Incentivos y reconocimientos.....	15
7.7 Salario emocional.....	15
8. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	15
8.1 Incentivos pecuniarios:	15
8.2 Incentivos a los mejores equipos de trabajo:	16
8.3 Incentivos no pecuniarios:	18
8.4.1 Reconocimiento al tiempo de servicio al IPYBAC:.....	18
8.4.2 Incentivos NO pecuniarios a los mejores servidores públicos por nivel jerárquico y al mejor servidor público de todos los niveles:.....	19
8.5 Otros Incentivos NO pecuniarios – permisos especiales:	20
9. PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022	21





1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, está comprometido con sus servidores públicos, por lo tanto, el presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar e incentivos, el cual surgió como resultado de una encuesta de diagnóstico que buscaba evidenciar las necesidades, prioridades y perspectivas de los servidores públicos en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y sus familias, quienes constituyen su activo más importante, y por ello, se hace necesario invertir en su fortalecimiento integral, con el fin de promover una Administración pro- activa y eficiente, que enfatice en la calidad humana y el bienestar social de sus servidores.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	CONTENIDO ESPECIFICO
NACIONAL	
Ley 489 de 1998	Artículo 26 establece “estímulos a los servidores públicos. El gobierno Nacional Otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones...”
Decreto Nacional 1567 de 1998	El artículo 19° establece: las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
Ley 1952 de 2019	Artículo 37 Derechos: Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 909 de 2004	El párrafo del artículo 36 reglamentada por el Decreto 1227 de 2005. Establece: con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.
Decreto 1227 del 21 de abril de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el artículo 76 establece que los planes de



	estímulos e incentivos enmarcados, dentro de los planes de bienestar social tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño. Propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
Decreto 1083 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica el parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2. Del Decreto 1083 de 2015

3. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades de acuerdo a los resultados del diagnóstico que contribuyan en la calidad de vida de los mismos con el fin de que se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia, compromiso y así lograr el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo personal, la identidad y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Formular la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención del desarrollo integral del funcionario y su familia, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los servicios sociales que prestan las entidades especializadas en protección a los empleados y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.





5. ALCANCE

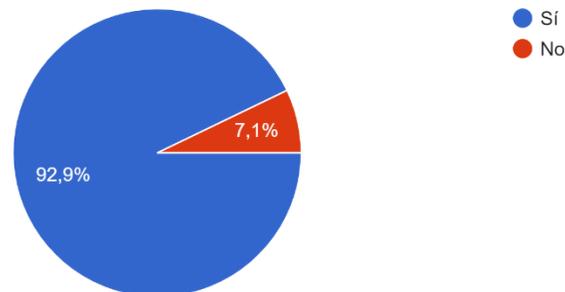
Los beneficiados con este Plan serán los funcionarios del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

6. RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO

Resultados de la encuesta de diagnóstico del plan de bienestar			
No. Funcionarios de planta	14	% de participación en la encuesta	100%
No. Encuestas diligenciadas	14		
Área de trabajo			
Gerencia General	2		
Técnica	3		
Administrativa y financiera	9		

¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales?

14 respuestas



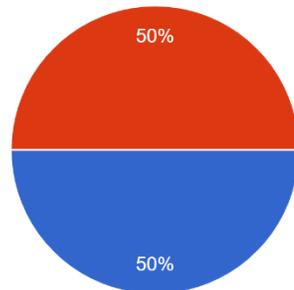


IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



Genero

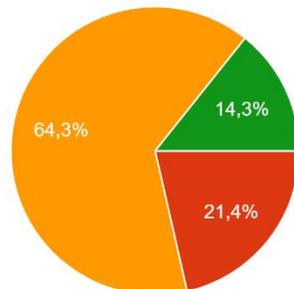
14 respuestas



- Femenino
- Masculino

5. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra su cargo?

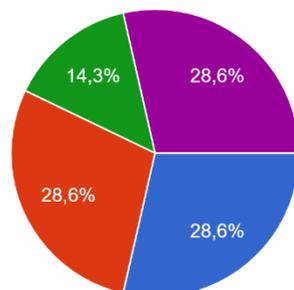
14 respuestas



- Nivel Asesor
- Nivel Directivo
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

Estado civil

14 respuestas



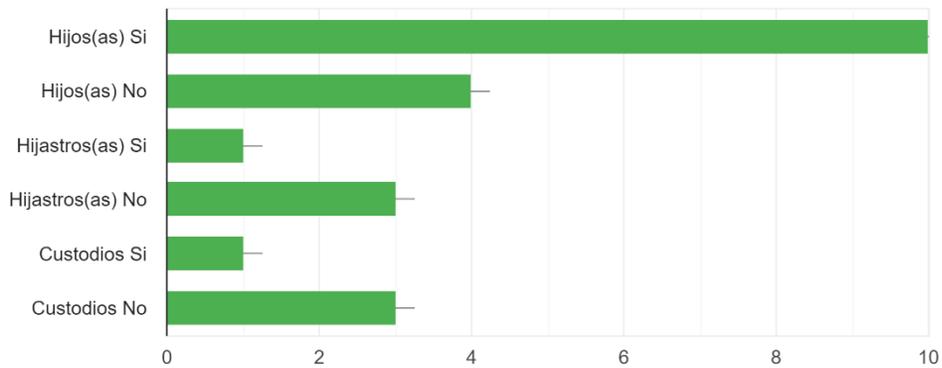
- Soltero
- Casado
- Viudo
- Separado
- Unión libre





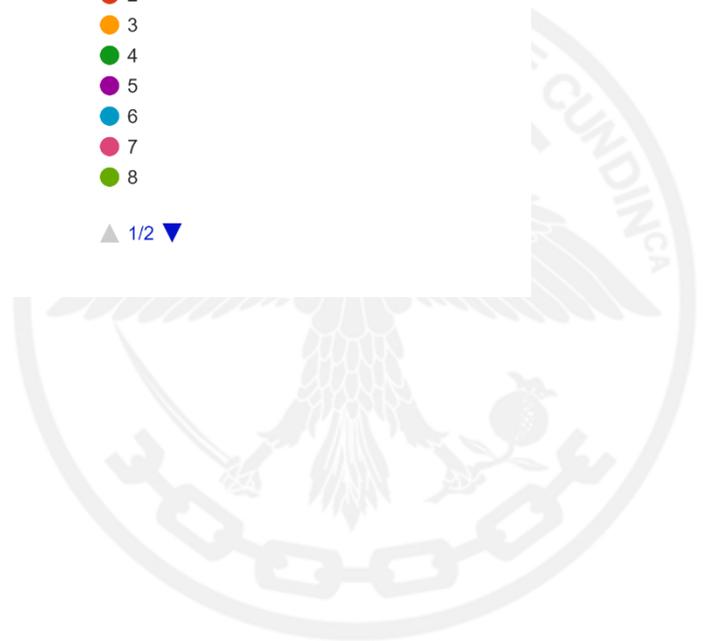
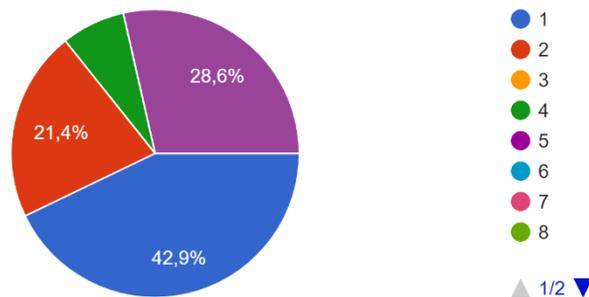
¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

14 respuestas



Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicam...n caso contrario seleccione la opción No aplica.

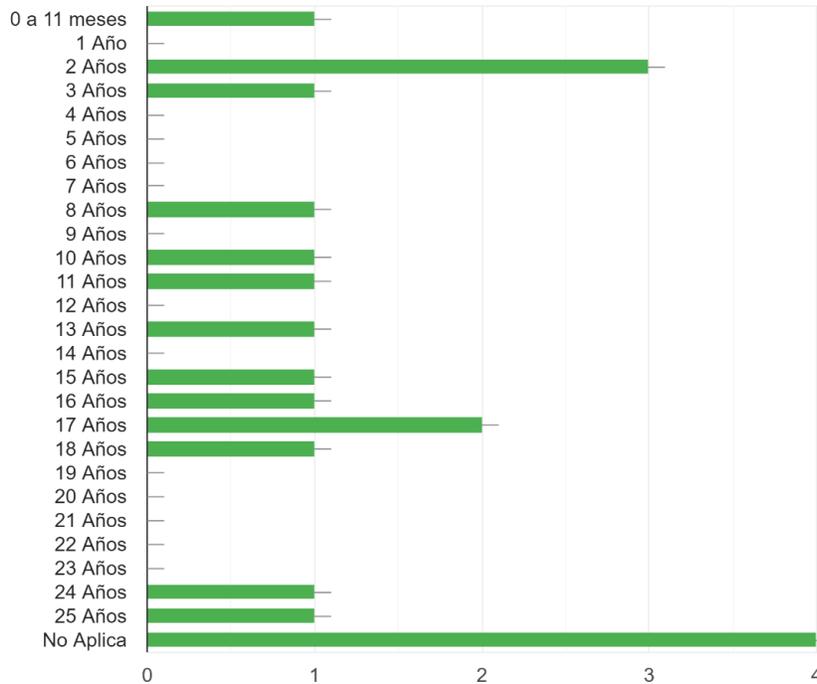
14 respuestas





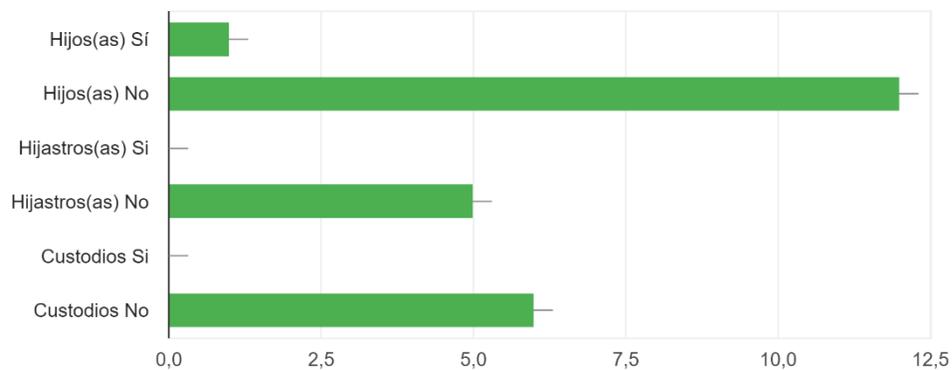
Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

14 respuestas



¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios en condición de discapacidad que dependan económicamente de usted?

14 respuestas

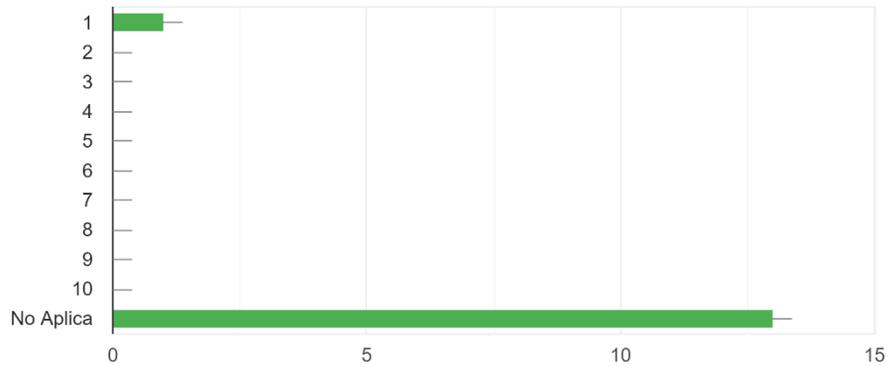




IPYBAC
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA

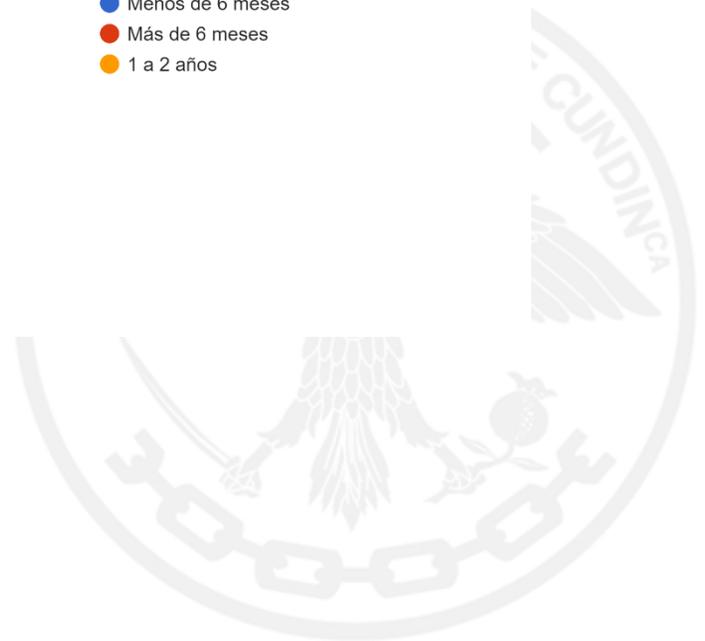
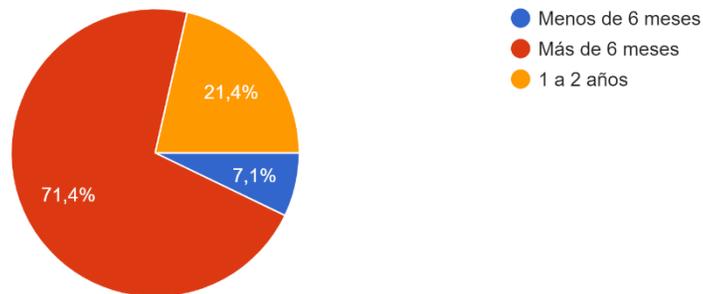


Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios en condición de discapaci... En caso contrario seleccione la opción No aplica.
 14 respuestas



Cuál es el tiempo de vinculación en el Instituto de Protección y Bienestar animal de Cundinamarca- IPYBAC

14 respuestas



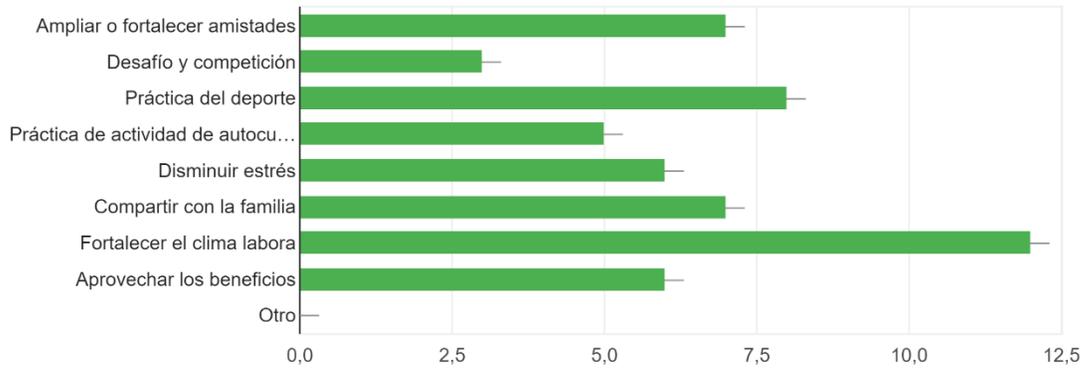


IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



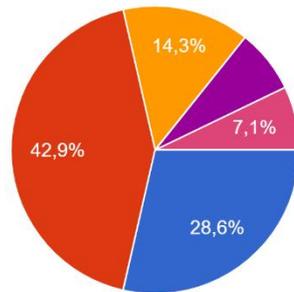
¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

14 respuestas

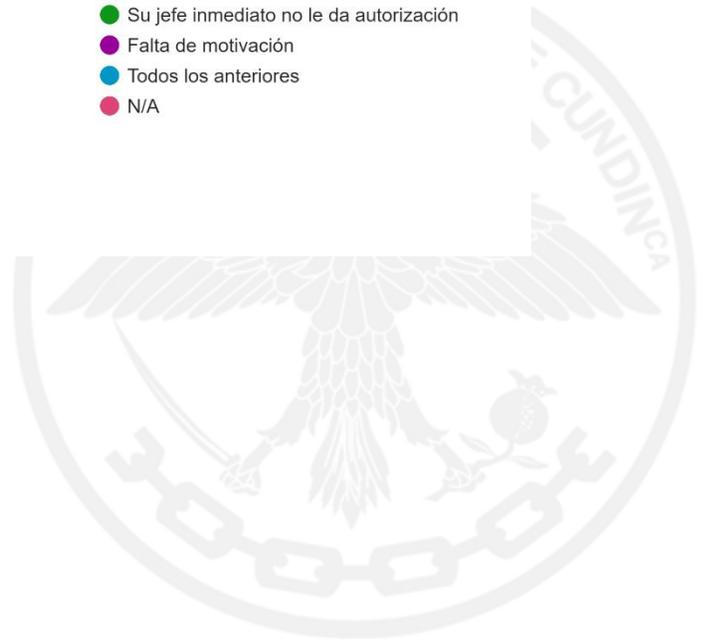


¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

14 respuestas



- Carga laboral
- Falta de tiempo
- Las actividades no son de su gusto
- Su jefe inmediato no le da autorización
- Falta de motivación
- Todos los anteriores
- N/A

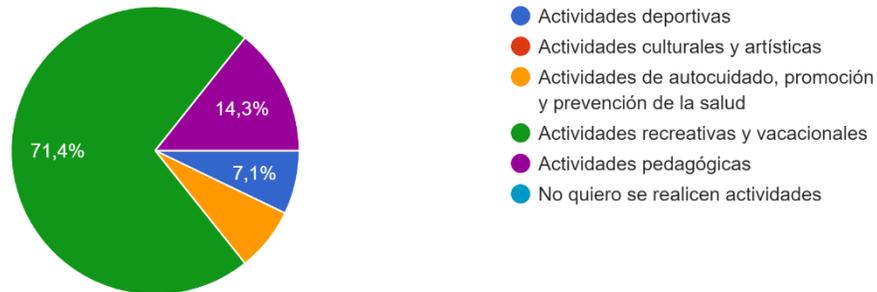




¿En qué tipo de actividades le gustaría participar con motivo de cierre de la vigencia 2022?

Seleccione una.

14 respuestas



- De acuerdo a lo respondido por usted en la pregunta anterior, con respecto a la actividad que le gustaría se desarrollara, especifique el tipo de actividad. Ejemplo: Si escogió actividades pedagógicas, me gustaría se realizará una sesión de coaching (entrenamiento).

14 respuestas

- ✓ Día al mes de bienestar
- ✓ Crecimiento personal
- ✓ Salidas a centros recreacionales
- ✓ Salida de Integración
- ✓ Actividad recreativa
- ✓ Manejo del estrés - Manejo Visual -
- ✓ Voleibol
- ✓ Salidas de campo o retiros
- ✓ Salida a San Andrés Islas y/o en su defecto salidas a centro vacacional en convenio con Caja Compensación Familiar u otros.
- ✓ Salida Turística con capacitación
- ✓ Viaje caja de compensación
- ✓ Como la del año que paso.
- ✓ Manejo emocional, salud y bienestar recreación y deporte
- ✓ Actividades para compartir con las familias de mis compañeros de trabajo



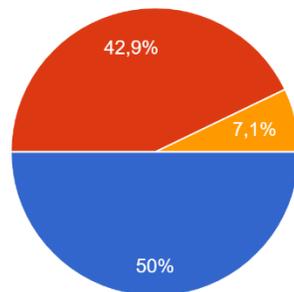


IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



17. ¿Le gustaría que esta actividad se realizara fuera del departamento de Cundinamarca?

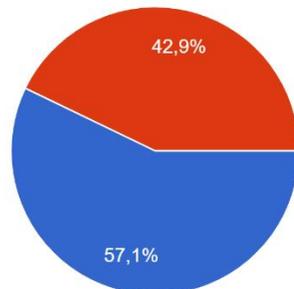
14 respuestas



- Sí
- No
- En cualquier parte

¿Tiene vivienda propia? En caso de responder afirmativamente

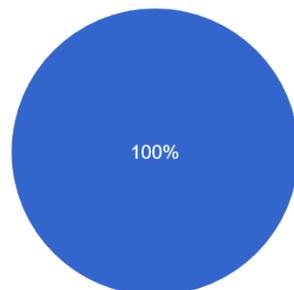
14 respuestas



- Sí
- No

¿Le gustaría que el IPYBAC gestionara espacios para la promoción de adquisición de vivienda propia?

14 respuestas



- Sí
- No





IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



Mencione 3 actividades que sean de su interés

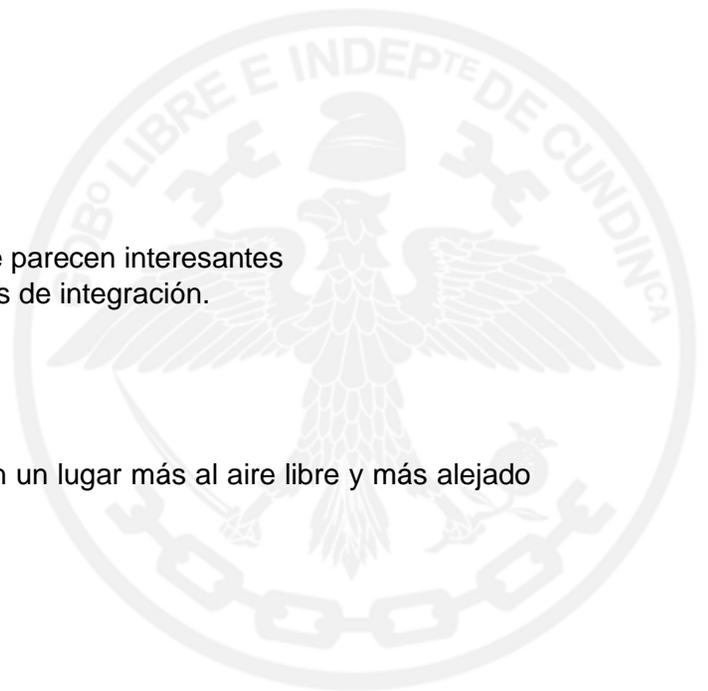
14 respuestas

- ✓ Danzas. Actividades lúdicas y cine
- ✓ Comer, ir al cine, montar bicicleta
- ✓ Danza, ejercicio y capacitaciones
- ✓ Jugar Ajedrez, Estudiar y Cocinar
- ✓ Actividad física, recreativa y pedagógica
- ✓ Capacitación Salud
- ✓ Fútbol, voleibol y cine
- ✓ Deportes, teatro, viajar
- ✓ Fortalecimiento del ambiente y comunicación laboral, 2. subsidios para educación, adquisición de vivienda y vehículo. 3.
- ✓ Capacitaciones, Actividades culturales y deportes
- ✓ Deportes integración pedagogía
- ✓ Fútbol, cine, bailar y lectura
- ✓ Bailar, estudio, deporte
- ✓ deporte, pintura, treking

- En caso de considerar que no se debería realizar alguna de las actividades expuestas, ¿que sugiere debemos realizar como actividad de cierre de la vigencia 2022 para el IPYBAC?

14 respuestas

- ✓ NA
- ✓ N/A
- ✓ Caminata ecológica
- ✓ Recreativa
- ✓ Fiesta
- ✓ Ninguna en especial, las mencionadas me parecen interesantes
- ✓ considero que debería hacerse actividades de integración.
- ✓ Almuerzo de integración
- ✓ Practica de integración
- ✓ Ninguna
- ✓ Deporte, bailar, estudio
- ✓ Estuvo chévere la anterior. Sería mejor en un lugar más al aire libre y más alejado = finca



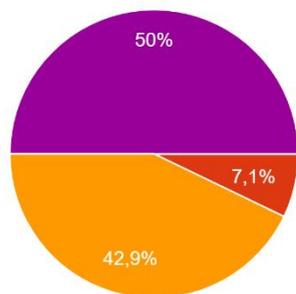


IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



¿Qué tipo de incentivo o estímulo le gustaría recibir? Seleccione una.

14 respuestas



- Regalos
- Giftcard
- Bono
- Reconocimiento público
- Apoyo para formación académica y profesional
- No quiero incentivos y/o estímulos

- Si tiene alguna sugerencia adicional con respecto al tema, nos gustaría conocerla, en el siguiente espacio puede darla a conocer

10 respuestas

- ✓ NA
- ✓ Gestionar auxilios o apoyo para estudio
- ✓ No
- ✓ Sería chévere contar con área de entretenimiento y descanso en la sede, eso estimula la generación de propuestas y proyectos de trabajo.
- ✓ Considero que es muy Importante para trabajar en equipo y orientados al logro, aprender a tener un buen trato hacia nuestros compañeros y una excelente comunicación asertiva.
- ✓ Dar el día de cumpleaños de compensatorio
- ✓ Resaltar los incentivos a la formación académica a los funcionarios

7. PLAN DE BIENESTAR

7.1 Actividades deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, la conveniente utilización del tiempo libre y formación integral del funcionario. De igual manera estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimiento de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

7.2 Actividades recreativas

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo





IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales y el logro de la felicidad.

7.3 Actividades culturales

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio, sensibilización felicidad, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

7.4 Promoción y prevención de la salud

La promoción de la salud impulsa que los funcionarios se protejan entre sí y cuiden su ambiente, ya que permite a las personas incrementar el control sobre su salud para mejorarla. Para ello estimula la creación de condiciones de trabajo y de vida gratificante, higiénica, segura y estimulante.

7.5 Cursos libres

Los cursos libres son de vital importancia porque contribuyen al desarrollo tanto personal como profesional de los funcionarios y ayudan a desarrollar un alta moral.

7.6 Incentivos y reconocimientos

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

7.7 Salario emocional

Crea condiciones que apuntan directamente a aumentar los niveles de felicidad de los funcionarios, motiva y genera sentido de pertenencia con la entidad.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS

8.1 Incentivos pecuniarios:

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral al mejor equipo de trabajo.



- Equipo de trabajo: Se entiende por equipos de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

8.2 Incentivos a los mejores equipos de trabajo:

Consiste en un reconocimiento económico de acuerdo a lo acordado en comité directivo conforme a la disponibilidad presupuestal, para el primer puesto al mejor equipo de trabajo del Instituto de protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC; a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios gestionados por la entidad.

- La Subgerencia de Asuntos Administrativos, con la participación del comité de incentivos, reglamentará lo relacionado con las áreas estratégicas y los términos de la convocatoria, aplicable a la inscripción de los proyectos para la selección de los mejores equipos de trabajo.
- La asignación de los incentivos pecuniarios indicados, están sujetos a las respectivas disponibilidades presupuestales, dentro de las políticas y criterios adoptados.
- Convocatoria para los mejores equipos de trabajo por áreas estratégicas: La Gerencia General y Subgerencia de Asuntos Administrativos convocarán durante el primer trimestre de cada vigencia a los servidores públicos del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, para que inscriban sus proyectos institucionales por áreas estratégicas, que hayan generado valor agregado en el logro de los objetivos, implementados y concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Para la evaluación de los proyectos postulados a mejores equipos de trabajo por áreas estrategias, cuya inscripción sea aceptada formalmente por el Comité de Incentivos, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:
 1. Innovación, calidad y mejoramiento: Hace referencia a los aportes institucionales implementados, en proceso de ejecución o a la mejora de procesos y procedimientos, que, por su novedad y transformación, han producido resultados destacados en su efectividad y eficiencia en beneficio de la entidad o de la población beneficiada, (valor agregado), a través del desarrollo de herramientas, métodos, procedimientos, técnicas y acciones.
 2. Evaluación de resultados (efectos positivos e impacto): Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales han de ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto, cifras o información que evidencien el



- mejoramiento e impacto para la entidad y la población usuaria o beneficiada. Los resultados han de ser verificables y susceptibles de medición, demostrando productos reales y concretos; que a partir de indicadores de gestión midan calidad, eficiencia, eficacia, oportunidad, pertinencia e impacto.
3. Desempeño como equipo de trabajo: Hace referencia a la forma de sustentación y del conocimiento que los integrantes de los equipos de trabajo posean de su proyecto y la forma de dar respuesta efectiva a las inquietudes que el comité evaluador considere en el momento de la presentación del proyecto. Así como, al manejo de ayudas audiovisuales y recursos técnicos al presentar el proyecto ante el comité evaluador.
 4. Posibilidad de réplica y sustentabilidad en el tiempo: Hace referencia a la posibilidad de adaptarse o implementarse en otras entidades, teniendo en cuenta las condiciones de flexibilidad, costos, obstáculos y forma de superar los aprendizajes obtenidos a partir de la implementación y la flexibilidad de los procesos de adaptación a otros contextos institucionales y de condicionamientos políticos y sociales. Así mismo, el proyecto presentado debe mantenerse en el tiempo, frente a cambios políticos de la administración, cambios institucionales y organizativos, financiamiento, grado de compromiso de las autoridades y servidores públicos.

Ponderación de los criterios de valoración: A los criterios de valoración señalados anteriormente, les corresponde el puntaje de calificación que se describe a continuación, el cual corresponde a la pertinencia e importancia para el desarrollo del proyecto:

1.	Innovación, Calidad y Mejoramiento	40
2.	Evaluación de Resultados (efectos positivos e impacto)	30
3.	Desempeño como equipo de trabajo	20
4.	Sustentabilidad en el tiempo	10
Puntaje Total		100

En caso de presentarse empate, se resolverá a través de decisión el comité de incentivos.

- Requisitos de postulación a los mejores equipos de trabajo: Los requisitos que deberán tener en cuenta los servidores públicos de la planta de personal del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, para postularse como mejor equipo son los siguientes:
 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.
 3. El equipo de trabajo debe estar conformado por mínimo 2 integrantes y debe ser liderado por un servidor público del nivel directivo.
 4. Ninguno de los miembros del equipo debe presentar sanciones disciplinarias vigentes.





- Selección mejores equipos de trabajo: Para la selección de los mejores equipos de trabajo se tendrán en cuenta las siguientes reglas:
 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los servidores públicos de la entidad.
 2. El jurado seleccionado por el comité de incentivos será el encargado de evaluar los proyectos, en concordancia con lo estipulado en la presente resolución.
 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en los resultados de la ponderación de los criterios de evaluación, efectuada por el jurado
 4. La Gerencia General de conformidad con lo establecido en el Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e Incentivos” y de acuerdo con la selección realizada por el jurado, reconocerá y ordenará el pago mediante acto administrativo, de los incentivos pecuniarios otorgados a los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo, será el 30 de noviembre de cada año o el establecido en la convocatoria.
- El valor del incentivo pecuniario a los mejores equipos de trabajo deberá pagarse a través del presupuesto del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, mediante transferencia electrónica y hasta los montos autorizados y según la reglamentación.
- La asignación de los incentivos estará sujeta a las respectivas disponibilidades presupuestales, dentro de las políticas y criterios que se adopten.
- La Gerencia General podrá hacer los ajustes, modificaciones y en particular, los relacionados con la reglamentación y evaluación para otorgar incentivo “mejor equipo de trabajo” a través de la resolución correspondiente.

8.3 Incentivos no pecuniarios:

Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores empleados de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado en los niveles de excelencia que busca darles sentido de pertenencia a los funcionarios de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

8.4.1 Reconocimiento al tiempo de servicio al IPYBAC:

Reconocimiento público a los servidores públicos que han permanecido en forma continua e ininterrumpida al servicio del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC por más de 20,25, 30 y 35 años; ceremonia que se efectuará en



la fecha que se celebre el Día del Servidor Público y publicación en la página web de la entidad.

El derecho de obtener la distinción se perderá si el servidor público ha sido objeto de sanción disciplinaria en el último año anterior a la fecha del reconocimiento.

8.4.2 Incentivos NO pecuniarios a los mejores servidores públicos por nivel jerárquico y al mejor servidor público de todos los niveles:

En la fecha que se celebre el Día del Servidor público se proclamará en acto público a los mejores servidores públicos de carrera administrativa de cada nivel jerárquico (Profesional, Técnico y Asistencial) como reconocimiento a la labor meritoria desempeñada, así como al mejor servidor público del grupo seleccionado.

Estos servidores tendrán derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado, con aprobación del jefe inmediato, el cual podrá escoger libremente y utilizarlo dentro del año siguiente a la expedición de la Resolución, como estímulo a la excelencia en el ejercicio de la función pública asignada.

- Procedimiento de selección a los mejores servidores públicos por nivel jerárquico y al mejor funcionario de todos los niveles.

La Subgerencia de Asuntos Administrativos, generará los listados por nivel jerárquico de los servidores públicos que hayan obtenido en la vigencia inmediatamente anterior resultados de desempeño de excelencia.

El comité de Incentivos una vez recibidos los listados, seleccionara al mejor servidor público de carrera administrativa de cada nivel jerárquico. Teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración:

- Resultado de la evaluación de Desempeño Laboral. Calificación sobresaliente radicada en la Subgerencia Administrativa y Financiera a 28 de febrero del año correspondiente a la vigencia inmediatamente anterior.
- Educación Formal. Se tendrá en cuenta los títulos acreditados y debidamente certificados que reposen en la historia laboral de cada servidor público, en el momento de hacer la revisión.
- Educación no formal. Se tendrá en cuenta los conocimientos adquiridos y debidamente certificados, durante el mismo periodo de la última evaluación de desempeño.
- De lo anterior, el comité de incentivos elaborará un acta que firmaran todos sus integrantes y será enviada a la Gerente General de la entidad para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos.

CRITERIOS VALORACION	DE	PUNTAJE MAXIMO	RANGOS	PUNTOS
Resultados de la evaluación de		40	100%	40



Desempeño Laboral		Del 95% al 99%	30
		Del 90% al 94%	20
Educación Formal	30	Bachiller	5
		Técnico	-
		Tecnólogo	11
		Pregrado	14
		Especialización	17
		Doctorado	-
Educación No Formal	30	1-30 horas	5
		31-60 horas	10
		61-100 horas	15
		101-200 horas	20
		Más de 200 horas	25

- En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar, en aras de garantizar la equidad en los diferentes niveles jerárquicos, se resolverá a través de sorteo público en presencia de los candidatos y del comité de incentivos, que garantice la transparencia de la selección.

8.5 Otros Incentivos NO pecuniarios – permisos especiales:

- Se concederá un (1) día hábil de descanso remunerado para cada uno de los servidores públicos de todos los niveles en la fecha de su cumpleaños. En el evento que dicha fecha sea en día no hábil, se concederá el día hábil siguiente. Se exceptúa del disfrute de este incentivo, cuando el servidor público cumpla años y se encuentre en: vacaciones, permiso remunerado, permiso de estudio, comisión de estudio, licencia ordinaria no remunerada, licencia remunerada por luto, licencia remunerada de maternidad, licencia de maternidad por adopción, licencia remunerada de paternidad, en incapacidad, y en compensatorio. Para efecto de disfrutar el día de cumpleaños, no será necesario informar a la Subgerencia de Asuntos Administrativos o adelantar trámite alguno. Únicamente se requerirá la comunicación por correo electrónico, al jefe inmediato.
- Los servidores públicos del Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC, recibirán como incentivo medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta de conformidad con el artículo 5 de la 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", establece: "Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.





IPYBAC
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



Procedimiento para obtener el beneficio:

Cada funcionario deberá gestionar verificar que diariamente quede registrada su llegada en bicicleta y hacer llegar este registro a la Subgerencia de Asuntos Administrativos para hacer efectivo el incentivo. De igual manera a manera de reconocimiento será publicado en las redes del IPYBAC.

De conformidad con el parágrafo 2 artículo 5° de la Ley 1811 de 2016, los servidores públicos podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

9. PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

El Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca – IPYBAC, en el presupuesto de gastos de funcionamiento fondo 1-0100 rubro 2.1.2.02.02.009 - Servicios para la comunidad, sociales y personales, tiene una asignación para la vigencia 2022, un valor de Doce Millones Ochocientos Ochenta y Cinco Mil Pesos M/cte (\$12.885.000).

Los programas, fechas y el presupuesto estimado para la realización de las actividades, puede ser susceptible de ser modificado teniendo en cuenta los estudios de mercado presentados o la inclusión o exclusión de actividades.

Este documento se elabora de acuerdo para dar cumplimiento a lo estipulado en el Decreto 612 de 2018 y la ley 1474 de 2012.

ELIANA MARGARITA RAMÍREZ ARENAS

Gerente General

Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC

Revisó: Lizet Johanna Pacheco Sandoval – Subgerente de Asuntos Administrativos

Proyectó: Oscar Marroquín – Contratista

Gobernación de
Cundinamarca



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 4.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 749 1023