

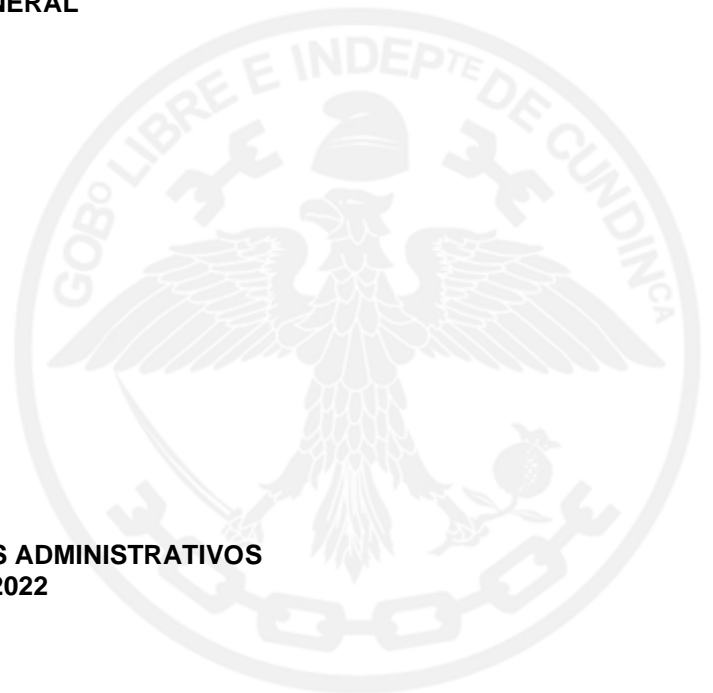


**IPYBAC**  
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



**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**

**CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	3

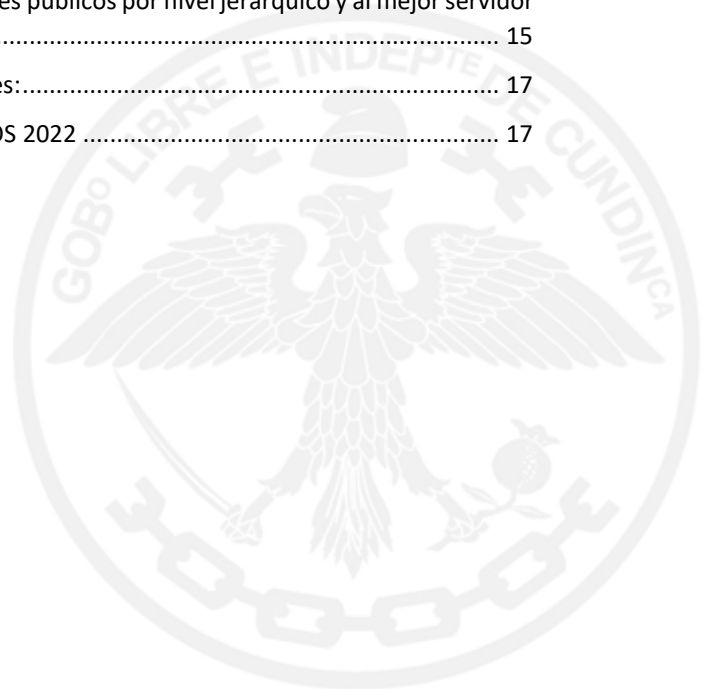




**IPYBAC**  
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
 BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



3.	OBJETIVO GENERAL .....	4
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
5.	ALCANCE .....	4
6.	RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO .....	4
7.	PLAN DE BIENESTAR .....	14
7.1	Actividades deportivas .....	14
7.2	Actividades recreativas .....	14
7.3	Actividades culturales .....	14
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 no pecuniarios: .....	15
8.2.1	Reconocimiento al tiempo de servicio al IPYBAC:.....	15
8.2.2	Incentivos NO pecuniarios a los mejores servidores públicos por nivel jerárquico y al mejor servidor público de todos los niveles:.....	15
8.3	Otros Incentivos NO pecuniarios – permisos especiales:.....	17
8.4.	PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022 .....	17





## 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
<b>NACIONAL</b>	
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 parágrafo 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

<b>Resultados de la encuesta de diagnóstico del plan de bienestar</b>			
No. Funcionarios de planta	14		100%



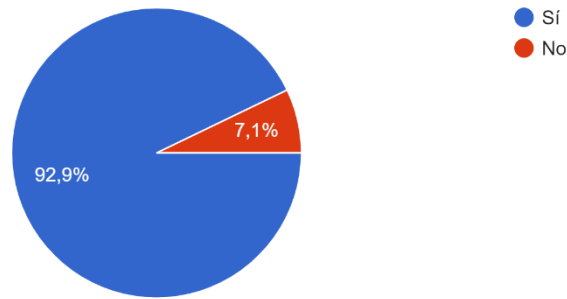
**IPYBAC**  
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
 BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



No. Encuestas diligenciadas	14	% de participación en la encuesta	
<b>Área de trabajo</b>			
Gerencia General	2		
Técnica	3		
Administrativa y financiera	9		

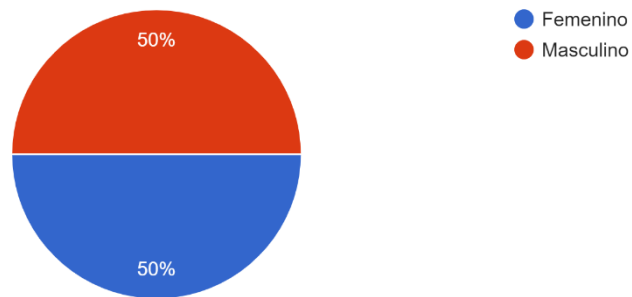
¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales?

14 respuestas



Genero

14 respuestas



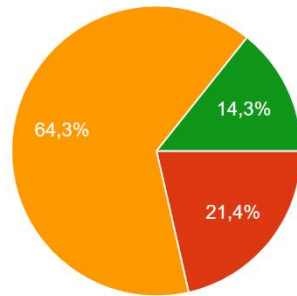


**IPYBAC**  
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



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

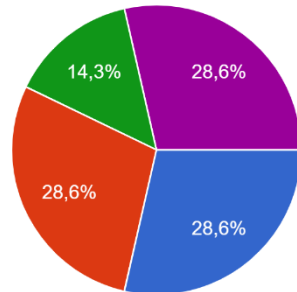
14 respuestas



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

Estado civil

14 respuestas



- Soltero
- Casado
- Viudo
- Separado
- Unión libre





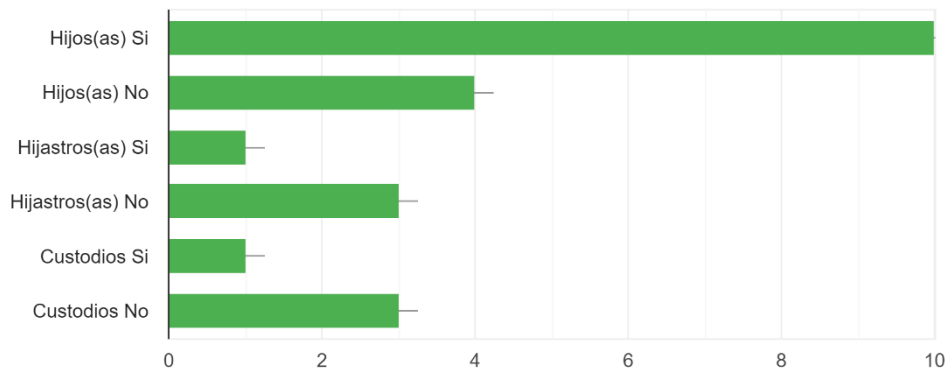


**IPYBAC**  
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



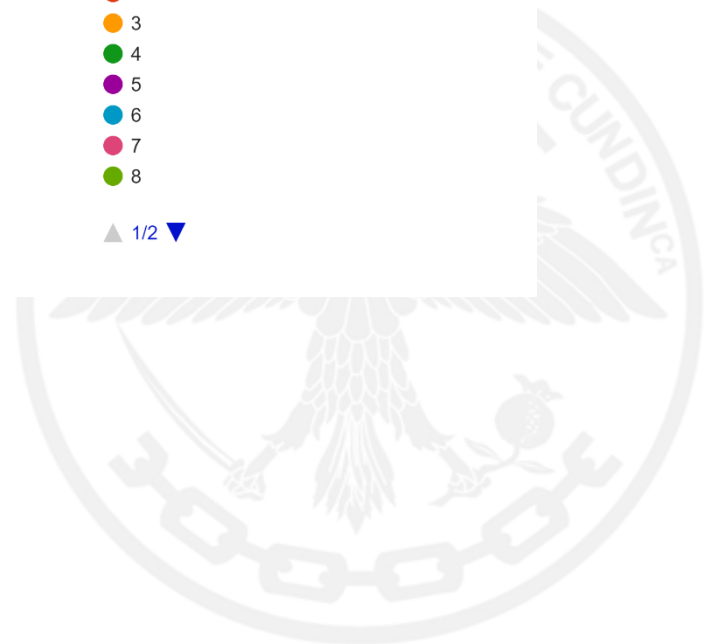
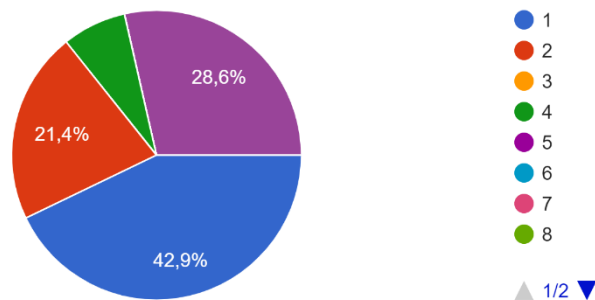
¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

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.

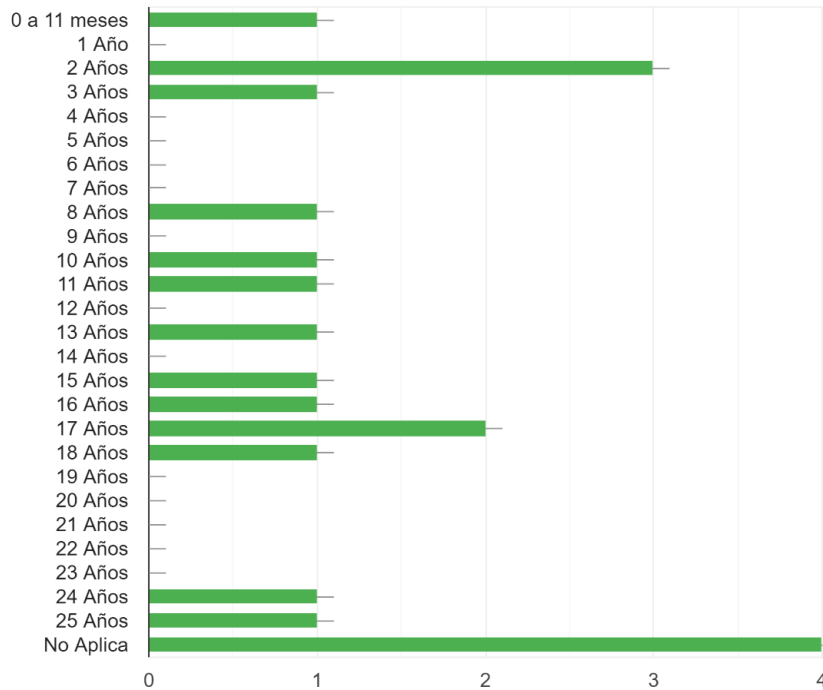
14 respuestas





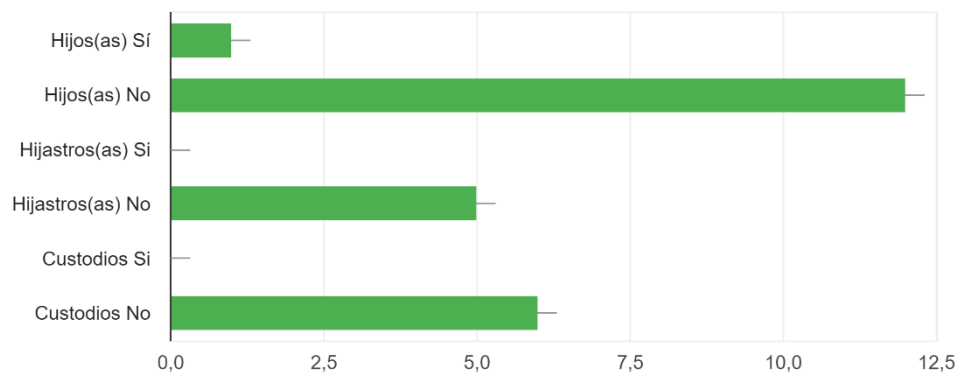
Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

14 respuestas



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

14 respuestas



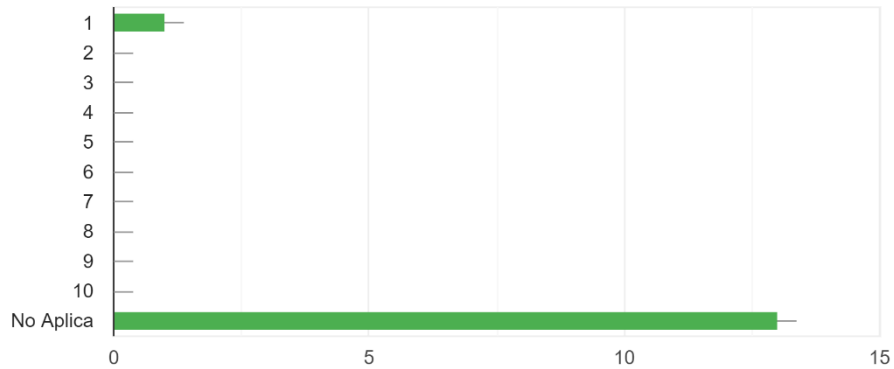




**IPYBAC**  
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA

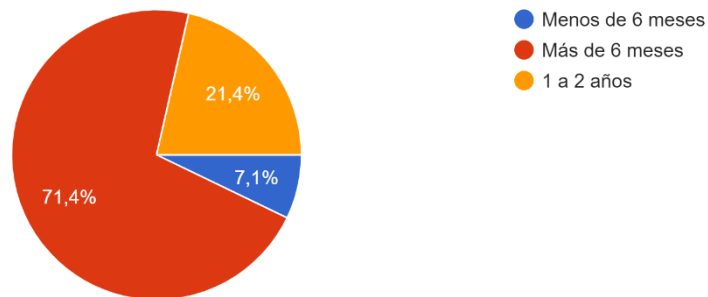


Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios en condición de discapaci... En caso contrario seleccione la opción No aplica.  
 14 respuestas



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

14 respuestas



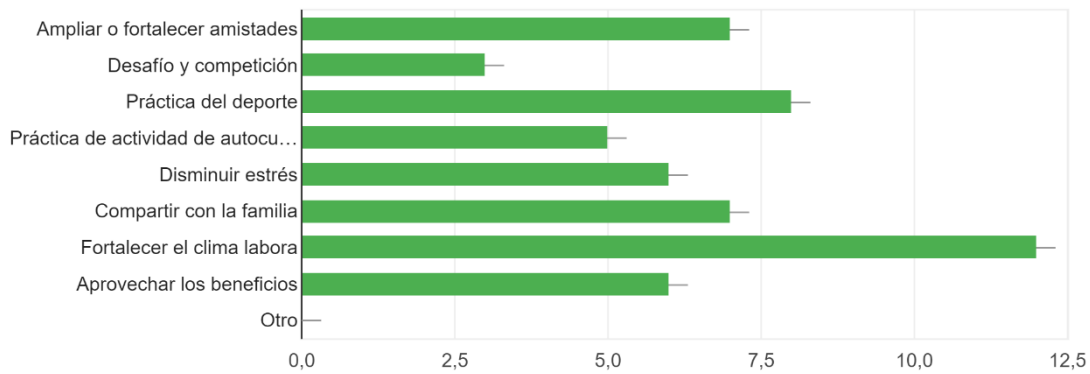


**IPYBAC**  
 INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
 BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



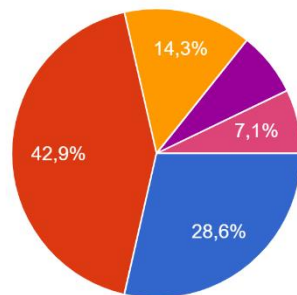
¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

14 respuestas

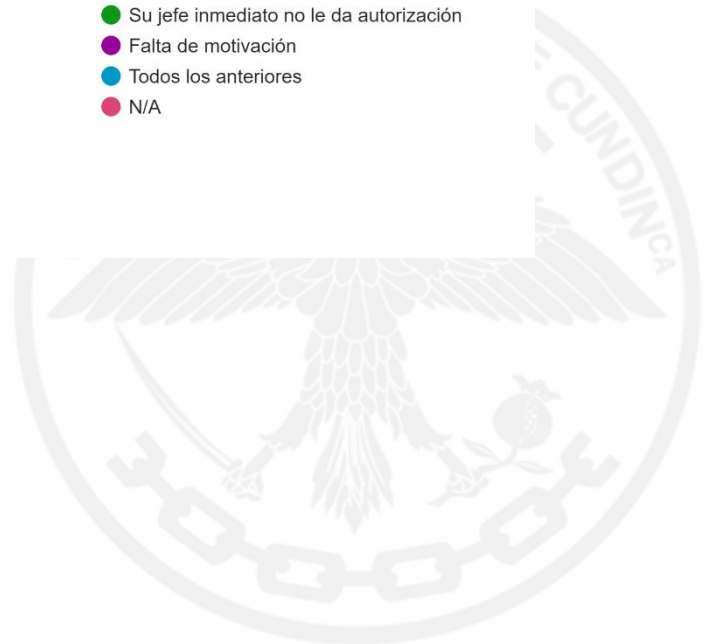


¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

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

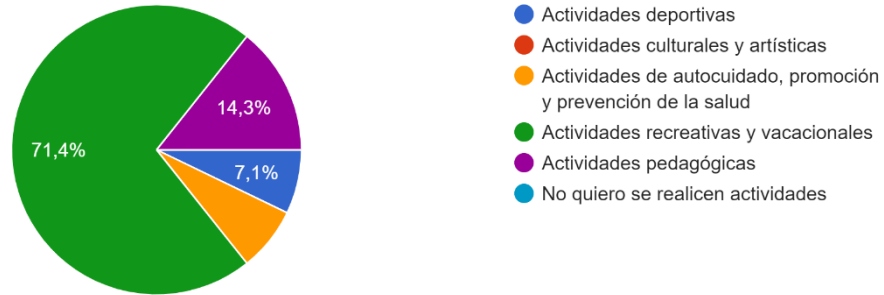




¿En qué tipo de actividades le gustaría participar con motivo de cierre de la vigencia 2022?

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



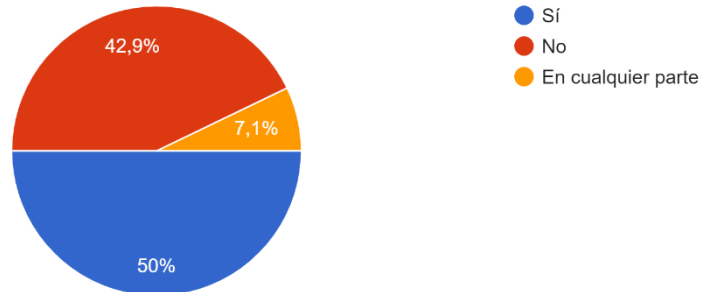


**IPYBAC**  
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



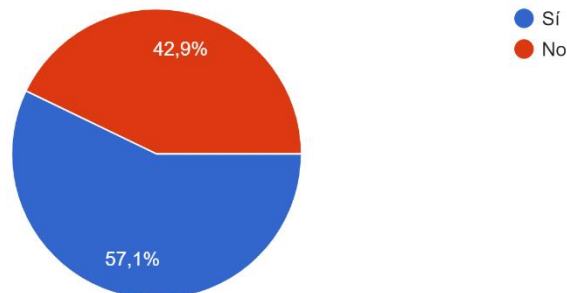
17. ¿Le gustaría que esta actividad se realizara fuera del departamento de Cundinamarca?

14 respuestas



¿Tiene vivienda propia? En caso de responder afirmativamente

14 respuestas



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

14 respuestas





**IPYBAC**  
INSTITUTO DE PROTECCIÓN Y  
BIENESTAR ANIMAL DE CUNDINAMARCA



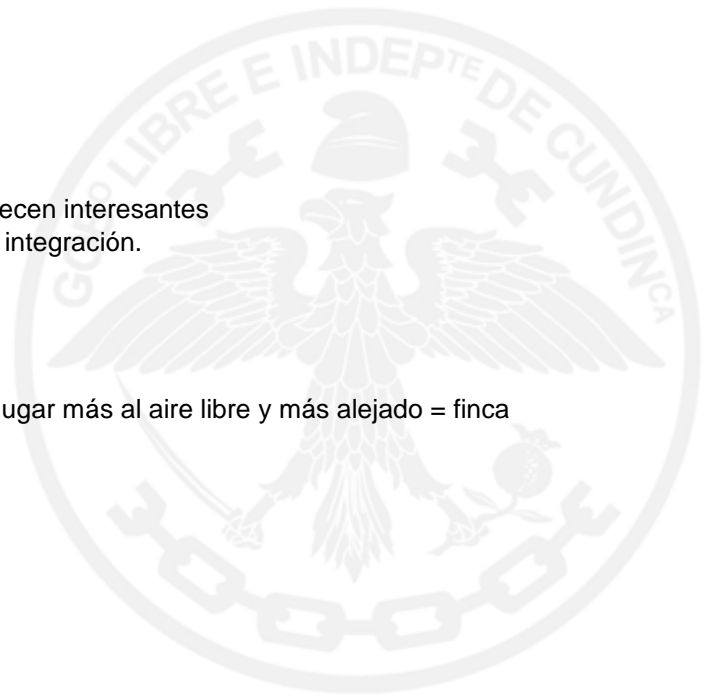
**Mencione 3 actividades que sean de su interés**

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

14 respuestas

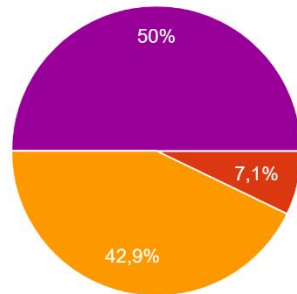
- ✓ NA
- ✓ N/A
- ✓ Caminata ecológica
- ✓ Recreativa
- ✓ Fiesta
- ✓ Ninguna en especial, las mencionadas me parecen interesantes
- ✓ considero que debería hacerse actividades de integración.
- ✓ Almuerzo de integración
- ✓ Practica de integración
- ✓ Ninguna
- ✓ Deporte, bailar, estudio
- ✓ Estuvo chévere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





¿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 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 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.

#### **8.2.1 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.

#### **8.2.2 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 DE VALORACION	PUNTAJE MAXIMO	RANGOS	PUNTOS
Resultados de la evaluación de Desempeño Laboral	40	100%	40
		Del 95% al 99%	30
		Del 90% al 94%	20
Educación Formal	30	Bachiller	5
		Técnico	-
		Tecnólogo	11
		Pregrado	14
		Especialización	17
		Doctorado Maestría	- 25
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.

### 8.3 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.

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.

### 8.4. 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.

Comité de Gestión	Fecha	Versión	Descripción
Comité de Gestión 01	30-01-2022	01	Plan Inicial
Comité de Gestión 02	05-09-2022	02	Modificación Punto 8 PROGRAMA DE INCENTIVOS <b>Quitar Puntos</b> 8.1 Incentivos pecuniarios 8.2 Incentivos a los mejores equipos de trabajo

*Manuela Ramírez Arenas*

Subgerente de Asuntos Administrativos  
Instituto de Protección y Bienestar Animal de Cundinamarca - IPYBAC

Proyectó: Lorena Vargas – Contratista TH

Proyectó: Oscar Marroquín – Contratista Planeación

