

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018

*"Felicidad no es hacer lo que uno quiere sino querer lo que uno
hace" Jean Paul Sartre*

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVOS.....	6
GENERAL	6
ESPECÍFICOS	6
ALCANCE	6
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	7
METODOLOGIA Y ESTRATEGIA	18
RUTA DE LA FELICIDAD	18
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	20
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	21
RELACIONES INTERPERSONALES	22
PROPÓSITO DE VIDA	23
INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.....	24
ACTIVIDADES ENFOCADAS EN GENERAR SALARIO EMOCIONAL	25
EQUIPOS DE TRABAJO.....	26
TELETRABAJO	27
FINANCIACIÓN EDUCACIÓN FORMAL	28
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.....	28
RECURSOS	28
PRESUPUESTO ENTIDAD.....	29
INDICADORES	29
ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018.....	30
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	33

INTRODUCCION

La alta dirección del IDIPRON definió como primer objetivo estratégico *“Implementar una cultura institucional enfocada en la atención inmediata y eficiente en el restablecimiento de los derechos de todos los NNAJ de IDIPRON y reforzar sus redes de apoyo”* y como objetivo estratégico transversal *“Robustecer la gestión institucional implementando de manera eficaz y eficiente los lineamientos asociados a la calidad, seguridad y salud ocupacional, gestión ambiental, responsabilidad social, gestión documental, seguridad de la información, control interno y lucha contra la corrupción”*. La interacción de estos dos objetivos permitirá resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio. En este sentido, la política del Talento Humano del Instituto busca contar con Servidores y Servidoras competentes, innovadores y motivados, lo cual se constituye en uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los las y los Servidores, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan las y los Servidores Públicos y el trabajo permanente en crear una cultura de creación de valor público.

Por eso, y conforme a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998, que establece que los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“... procesos permanentes orientados 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”*.

En razón de este postulado, el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2018 del IDIPRON enmarcado dentro del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral impartida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital busca responder a las necesidades y expectativas de sus Servidores y Servidoras, favoreciendo el desarrollo integral de los mismos, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través de la ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de las y los Servidores Públicos con el Instituto.

Teniendo como marco de referencia lo anterior y el marco normativo, se construyó el Plan de Bienestar 2018 con base en dos aspectos fundamentales:

1. El Plan estratégico con los lineamientos de la alta dirección (ágil, eficiente, eficaz y orientado a resultados de valor público).

2. Resultado del diagnóstico de necesidades de los servidores.

Dentro de la misión de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano se entiende por Bienestar Social el conjunto de actividades que tienden a favorecer el desarrollo psicológico, cultural e intelectual de las personas y que posibilitan un ambiente de trabajo propicio buscando siempre responder a las necesidades y expectativas de sus Servidores y Servidoras, favoreciendo el desarrollo integral del mismo, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Por lo tanto, el área de Bienestar Social e Incentivos busca mediante el diseño de diversos tipos de actividades para las y los Servidores del Instituto, lograr una mejora en todos los aspectos del ser humano, lo cual se espera impacte positivamente en la totalidad del personal del Instituto, así como en la coordinación y unidad de los diferentes equipos de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, el Plan Anual de Bienestar desarrollado por el IDIPRON para la vigencia 2018, se encuentra orientado a mejorar el clima organizacional, lo que redundará en una mejora en la calidad de vida de las y los Servidores; con el fin de generar un sentido de pertenencia con la entidad y potenciar las capacidades de todos y todas para el logro de los objetivos institucionales.

MARCO NORMATIVO

El Plan anual de Bienestar Social e Incentivos está enmarcado en la normatividad vigente enlistada a continuación:

Ley 909 de 2004: 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.

Decreto 1567 de 1998: reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998 y reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005. Mediante el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Decreto 1227 de 2005: Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.

Ley 1221 de 2008: En la cual se reconoce el Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, así como las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo.

Decreto 884 de 2012: Esclarece las condiciones laborales que regulan el teletrabajo, así como las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo.

Decreto 86 de 2014: Por medio del cual se declara el 1 de octubre de cada año como el Día del Servidor Público en el Distrito Capital

Resolución 079 de 2017: Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos del IDIPRON.

Resolución 740 de 2017: En su artículo Séptimo, se adopta para el IDIPRON lo dispuesto en la Directiva No. 002 del 08 de marzo de 2017, para impulsar el bienestar de las y los Servidores Públicos, y encaminada hacia la conciliación entre la vida laboral y familiar, que fortalezca vínculos e incremente de forma equitativa las oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres.

Instructivo Incentivos A-GDH-IN-012: el cual tiene por objetivo Reconocer el desempeño individual del mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como de los mejores equipos de trabajo.

Circular 016 de 2017 del DASCD: En la cual se establecen lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.

Circular 008 de 2018 del DASCD: En la cual se establecen lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales 2018.

OBJETIVOS

GENERAL

Contribuir al logro de los objetivos institucionales, potenciando el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores, mediante el fortalecimiento del Proceso de Bienestar Social e Incentivos, el mejoramiento del clima laboral y el trabajo en equipo.

ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de las y los Servidores Públicos en el Instituto y que impacten positivamente el clima organizacional.
- Crear espacios para que las y los Servidores Públicos disfruten en compañía de su familia, lo que contribuye al desarrollo integral de los miembros de la planta de empleos del Instituto.
- Elevar el nivel de satisfacción de las y los Servidores Públicos mediante la realización de actividades que respondan efectivamente a los intereses expresados por ellos(as) al Área de Bienestar Social e Incentivos.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de las y los Servidores Públicos del Instituto, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura organizacional que genere valor público.

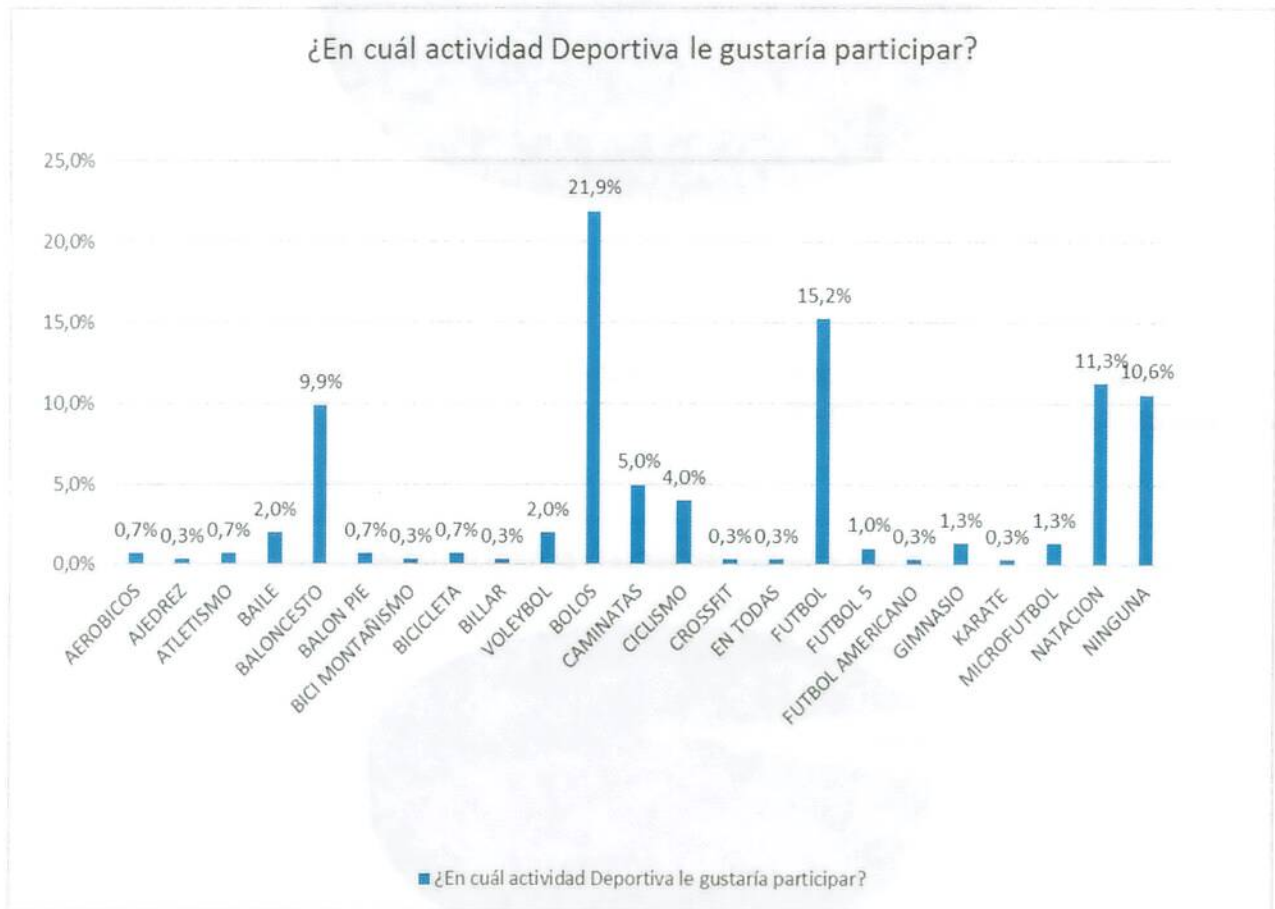
ALCANCE

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano del IDIPRON define para la vigencia 2018 el presente plan de Bienestar Social e Incentivos, el cual está dirigido a las y los Servidores Públicos de la planta de empleos del Instituto y su núcleo familiar más cercano, a través de acciones orientadas al fortalecimiento de las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de las y los Servidores Públicos, el fortalecimiento de sus competencias, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan y el trabajo permanente en crear una cultura organizacional orientada a generar valor público.

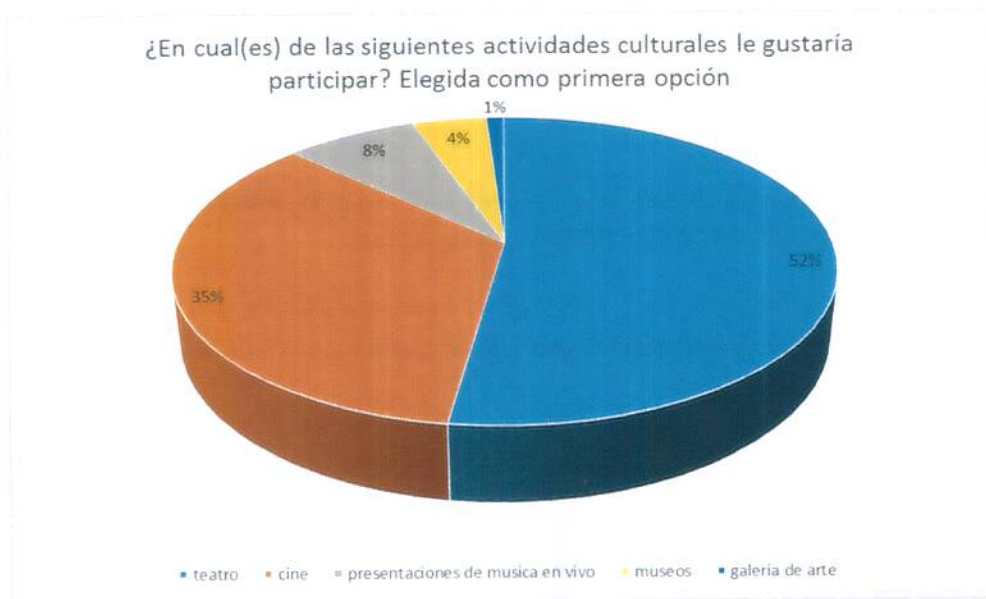
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La formulación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, se estructura de acuerdo a las necesidades planteadas por las y los Servidores en la encuesta diseñada para tal fin, en la cual se les invitó a participar y se obtuvo un 97% de participación del total del personal de planta de la Entidad.

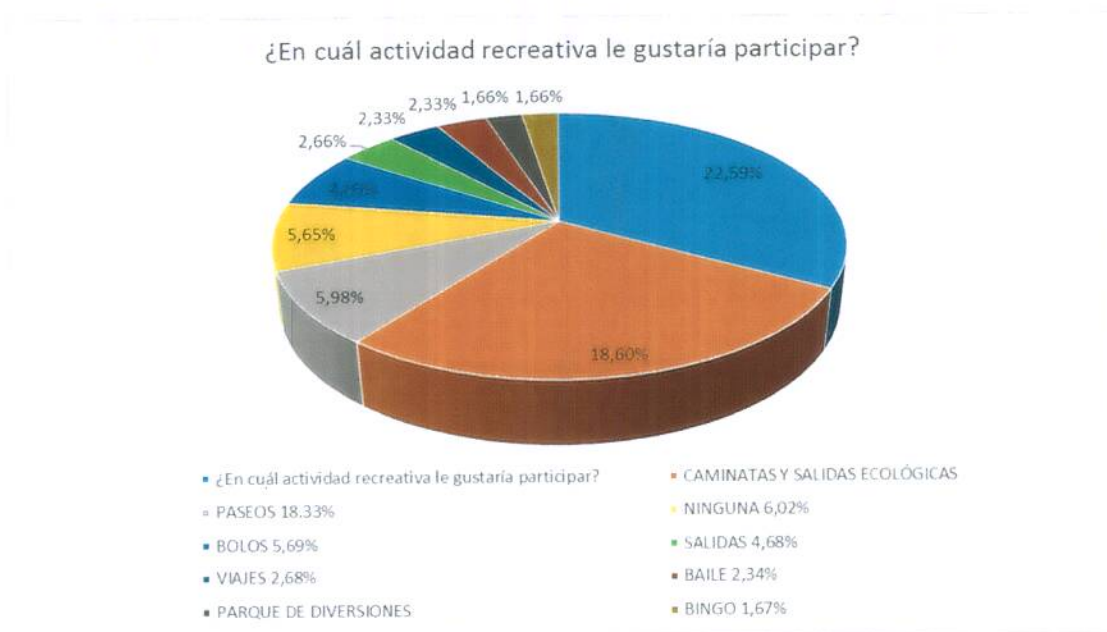
Teniendo en cuenta estas respuestas, se establece que las preferencias están enfocadas en el ámbito deportivo en Bolos con un 22% y Fútbol con un 15%.



De igual manera, en las actividades culturales el 52% manifestó su interés en asistir a teatro y el 35% a cine.



Dentro de las actividades recreativas, la solicitud con mayor peso porcentual es la realización de caminatas ecológicas con un 22.6%.



En cuanto a actividades del ámbito familiar, el 63% expresó que desean recibir bonos para disfrute familiar (restaurantes, turismo social o supermercados).



Respecto al Clima laboral en la Entidad, a medición realizada en el año 2017 tuvo como objetivo determinar el estado del clima laboral en el Instituto por medio de una encuesta aplicada a las y los Servidores para formular estrategias de intervención que conlleven a la mejora continua del ambiente laboral y contribuir a elevar la calidad de vida de los mismos.

El análisis se realizó en primer lugar por grupos poblacionales correspondientes a las y los Servidores de Carrera Administrativa, Nombramiento Provisional, Nombramiento Temporal, y de Libre Nombramiento y Remoción.

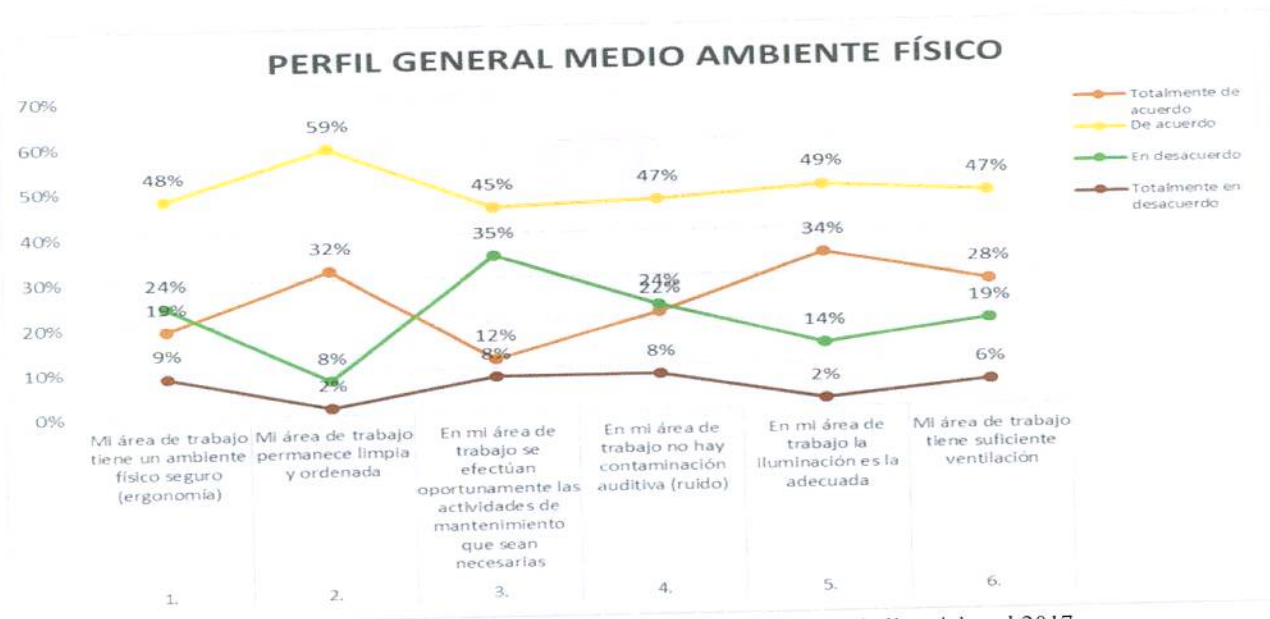
Si bien los resultados arrojados por la encuesta permiten evidenciar que no hay un factor en extremo deficiente en la Entidad, también nos muestran que los puntos débiles del IDIPRON, son:

- a. El Medio Ambiente Físico
- b. La Comunicación e Integración
- c. El Estilo de Dirección
- d. El trabajo en grupo

Medio Ambiente Físico

Cra. 27A No. 63B – 07
Tel. 3100411
www.idipron.gov.co
Info: Línea 195

El medio ambiente físico es un factor fundamental para el bienestar y la calidad de vida laboral de las y los Servidores Públicos, por tanto es fundamental que las sedes administrativas, las UPIS, y los puestos de trabajo cumplan con altos estándares de ergonomía, ventilación, iluminación, limpieza, y niveles de ruido aceptables.



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El factor de Medio ambiente físico es uno de los que presenta mayor porcentaje de inconformidad con el 26% a nivel general, si bien este porcentaje no es crítico, se requiere de intervención en los aspectos en los que se indaga con el fin de proporcionar espacios físicos adecuados para la para la ejecución de las labores y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

En cuanto a la afirmación *mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)*, el 67% considera que su área de trabajo es segura, y el 33% considera que no lo es. Se requiere identificar cuáles son los factores de riesgo que existen en las siguientes áreas en donde hay mayor inconformidad: área de administración documental, área de almacén e inventarios, área de Distrito joven, área sicosocial, área de escuela (trabajo en calle), área de pedagogía, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI Santa lucia, UPI La 27, UPI La 32, área de sistemas, área de transportes, área de servicio médico, UPI Arcadia, UPI El Perdomo, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI Arborizadora alta, UPI Casa belén, UPI La rioja, UPI Servita. Y en menor medida el área de atención al ciudadano, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de economato, área de mantenimiento e infraestructura, área de nómina, área de seguridad y salud en el trabajo, área de tesorería, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El edén, UPI La favorita, UPI La florida, y la UPI Liberia.

Acerca de la limpieza y el orden en las áreas de trabajo, el 90% de los (as) Servidores (as) encuestados consideran que en su área permanece limpia y ordenada, y el 10% considera que su área no. Este ítem debe analizarse en dos direcciones, la primera en términos individuales entendiendo esta como la forma en que cada persona mantiene su puesto de trabajo, y la segunda a nivel del área y sede de trabajo. Se recomienda fortalecer las acciones del Programa SOL Seguridad, orden y limpieza que lidera el área de Seguridad y Salud en el trabajo. Las áreas a focalizar son: área de almacén e inventarios, área de pedagogía, área de sistemas, área de Distrito joven, área de servicio médico, área sicosocial, UPI El Perdomo, UPI La 32; y en menor medida el Área de mantenimiento e infraestructura, área de transportes, subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El oasis, y UPI La Florida.

Con respecto a si las actividades de mantenimiento requeridas en el área se realizan oportunamente, el 57% está de acuerdo, y el 43% considera que no se realizan oportunamente. Este ítem es uno de los que refleja mayor inconformidad de los (as) Servidores (as), y las áreas en las cuales es más evidente son: área sicosocial, área de Distrito Joven, área sociolegal y justicia restaurativa, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 27, UPI La 32, área de servicio médico, área de almacén e inventarios, área de pedagogía, área de administración documental, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI La Rioja, área de sistemas, área de nómina, área de presupuesto, área de transporte, grupo formal de control interno, oficina de control interno, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI La florida, UPI Santa Lucia, UPI Servita; y en menor medida el área de atención al ciudadano, área de contabilidad, área de economato, área de tesorería, área de trabajo de comunicaciones, área de transporte, UPI Arborizadora alta, UPI Arcadia, UPI El edén, UPI Luna park.

En relación con la contaminación auditiva en las áreas el 69% considera que en su área de trabajo hay contaminación auditiva y el 31% considera que sí. Las áreas en dónde se evidencia un mayor nivel de contaminación auditiva son: área de Distrito joven, UPI El oasis, UPI El Perdomo, área sicosocial, área de almacén e inventarios, área de escuela, área de nómina, área de pedagogía, área de economato, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de presupuesto, oficina asesora jurídica, área de transportes, área de servicio médico, grupo formal de control interno, UPI Bosa, UPI Arcadia, UPI La favorita, UPI Santa lucia; y en menor medida el área de administración documental, área de trabajo de comunicaciones, área de trabajo en gestión ambiental, área sociolegal y justicia restaurativa, Calle15, oficina asesora de planeación, oficina de control interno, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI La florida, UPI La rioja, UPI luna park, y la UPI Servita.

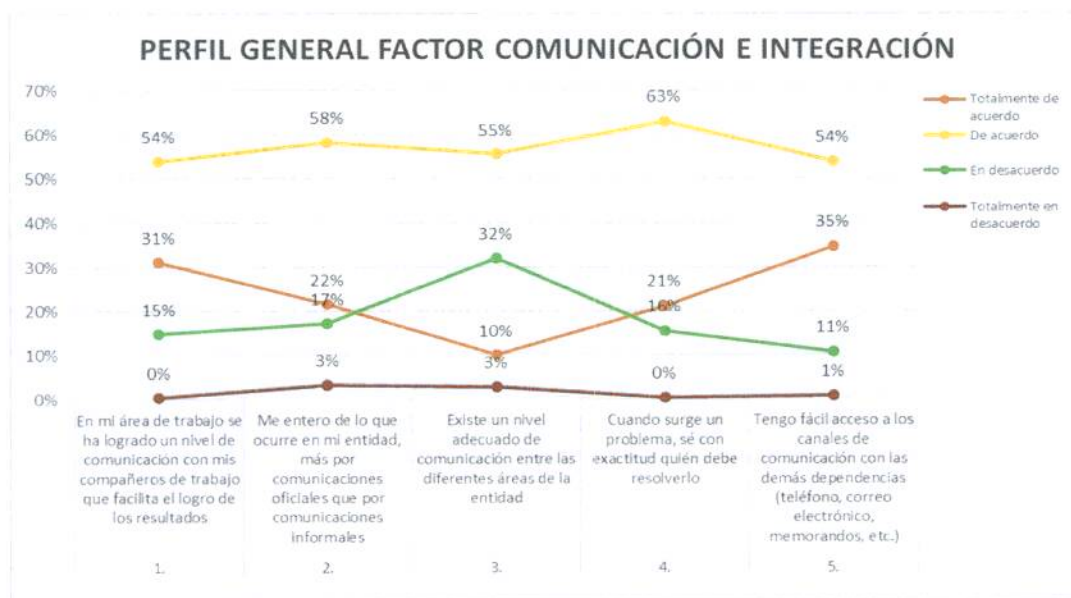
El 83% de la población encuestada considera que en su área de trabajo la iluminación es adecuada, y el 16% considera que no. Las áreas que presentan falencias en la iluminación de los puestos de trabajo son: área de almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de pedagogía, área de Distrito joven, área sicosocial, UPI Bosa, UPI El

oasis, UPI El Perdomo, UPI La Florida, UPI Servita; y en menor medida el área de administración documental, área de economato, área de nómina, área de presupuesto, área de seguridad y salud en el trabajo, área de sistemas, área de servicio médico, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, Subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Arborizadora alta, UPI La 32, y la UPI Santa lucia.

Acerca de si las áreas de trabajo tienen suficiente ventilación, el 75% considera que si y el 25% considera que no, las áreas de administración documental, Distrito joven, UPI El Perdomo, almacén e inventarios, área de pedagogía, Subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI El oasis, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, UPI La florida, área de nómina, área de presupuesto, área de sistemas, área de servicio médico, área sicosocial, UPI Arborizadora alta, UPI La 32, UPI La favorita, UPI La florida. En menor medida en las áreas de atención al ciudadano, mantenimiento e infraestructura, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno disciplinario, UPI arcadia, UPI La 27, UPI Liberia, UPI Luna park, y UPI Santa lucia.

Comunicación e integración

La comunicación al interior de las dependencias, así como la integración de las mismas requiere canales verbales, escritos, y tecnológicos que facilitan el intercambio de información para el mejoramiento de la coordinación entre las áreas y la consecución de los objetivos institucionales obtuvo una aprobación general del 80% y una desaprobación del 20%.



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El nivel adecuado de comunicación entre los compañeros de trabajo para facilitar el logro de resultados arrojó un 85% de aprobación, y un 15 % de desaprobación. Las dependencias que tienen dificultades en este aspecto son: área de transporte, UPI El Perdomo, UPI Santa Lucía, área de pedagogía, área de sistemas, área de tesorería, Grupo formal de control interno disciplinario, UPI Bosa, UPI La florida, área de trabajo de gestión ambiental, carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de Distrito Joven, área de servicio médico, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI La 32.

Frente a la afirmación *me entero de lo que ocurre en mi entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales* se obtuvo que el 80% está de acuerdo, y el 20% en desacuerdo. Las dependencias que tienen dificultades son: área de almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de presupuesto, área de tesorería, área de transporte, área sicosocial, Grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora jurídica, la Subdirección técnica de Desarrollo Humano, la UPI Arborizadora alta, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI Santa Lucía y en menor medida el área de escuela (territorio calle), área de mantenimiento e infraestructura, área de pedagogía, área de sistemas, área de trabajo en comunicaciones, área Distrito joven, área servicio médico, oficina asesora de planeación, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI El edén, UPI El oasis, UPI La 27, UPI La florida, UPI La rioja, y UPI Liberia.

En relación con el nivel adecuado de comunicación entre las áreas de la entidad, se obtuvo que el 65% considera que es adecuado, por otro lado, el 35% considera que no es adecuado en las siguientes dependencias: área administración documental, área almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de sistemas, área de tesorería, área de transporte, área Distrito joven, área servicio médico, área sicosocial, área sociolegal y justicia restaurativa, oficina asesora de planeación, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El oasis, UPI La rioja, UPI La florida, UPI La 32, UPI La 27, UPI El Perdomo, UPI Santa lucia, y en menor medida el área de escuela (territorio calle), área de mantenimiento e infraestructura, área de nómina, área de pedagogía, área de presupuesto, área de trabajo de gestión ambiental, área sicosocial, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, UPI Arborizadora alta, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI El edén, UPI Normandía, UPI Servita, UPI Liberia.

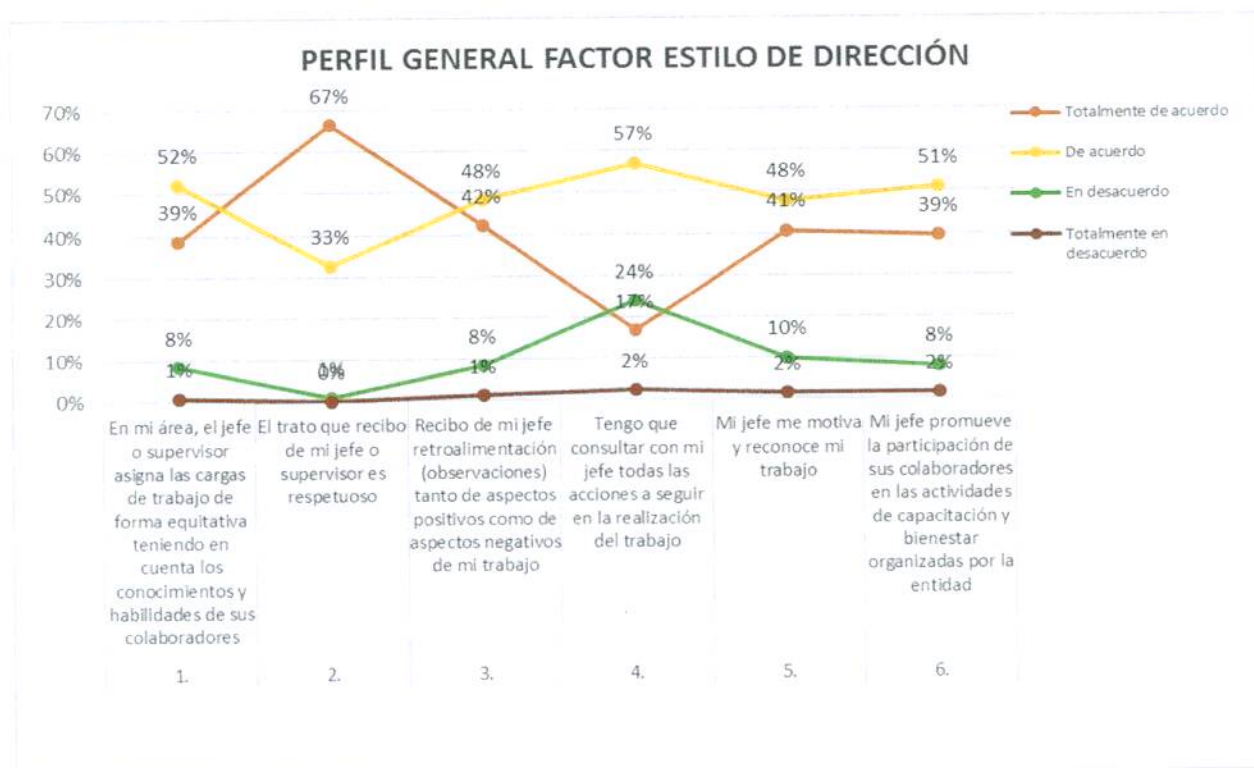
En cuanto al conocimiento de quién debe resolver los problemas que puedan surgir, el 84% está de acuerdo, es decir sabe qué área y quién le puede colaborar, y el 16% está en desacuerdo. Las dependencias en las que se presenta mayor desconocimiento son: área almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de pedagogía, área de sistemas, área de tesorería, área de transporte, área Distrito joven, área servicio médico, área sicosocial, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El oasis,

UPI El Perdomo, UPI La 32, y en menor medida el área administración documental, área de economato, UPI El edén, UPI La florida, UPI Liberia, UPI Normandía.

El 88% de los (as) Servidores (as) encuestados está de acuerdo en que cuenta con fácil acceso a canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.), y el 12% manifiesta no contar con fácil acceso a estos canales. Las dependencias donde se presenta mayor dificultad en este aspecto son: área de transporte, área Distrito joven, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 27, y en menor medida el área de contabilidad, área de economato, área de mantenimiento e infraestructura, área de presupuesto, área de tesorería, oficina asesora jurídica, área sociolegal y justicia restaurativa, grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora de planeación, UPI Arborizadora alta, UPI Bosa, UPI La rioja, UPI Luna park, UPI Santa lucia.

Estilo de Dirección

La percepción en general de los (as) Servidores (as) Públicos (as) del Instituto frente al estilo de dirección, es decir la forma en que se gerencia y conducen las áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales obtuvo una probación general del 89%, y una desaprobación del 11%.



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Con respecto a si la carga de trabajo que asigna el jefe del área es equitativa, se obtuvo un porcentaje de aprobación del 91%, y de desaprobación del 9%, las dependencias del Instituto donde se identificaron estas dificultades son: área de almacén e inventarios, área de sistemas, área de tesorería, UPI La 32, UPI La florida, UPI Santa Lucía, área de transporte, y en menor medida en las áreas de Carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de mantenimiento, área psicosocial, área de Distrito Joven, UPI El oasis, área de escuela (territorio calle), Subdirección Técnica de desarrollo humano, y la Subdirección Técnica de métodos educativos y operativa.

Frente a si el trato que se recibe del jefe es respetuoso se obtuvo un 99% de aprobación, y un 1% de inconformidad en la UPI La 32, y la UPI La florida.

La retroalimentación de aspectos positivos y negativos del trabajo por parte del jefe arrojó una aprobación del 91% y una desaprobación del 9%, las dependencias del Instituto que presentan dificultades en este aspecto son: área de almacén e inventarios, área de sistemas, área de trabajo de gestión ambiental, área de transporte, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El Perdomo, UPI La 32, y en menor medida en las áreas de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de economato, área de pedagogía, área de tesorería, área de Distrito Joven, área sicosocial, Grupo formal de control interno disciplinario, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI La florida, y UPI Santa Lucía.

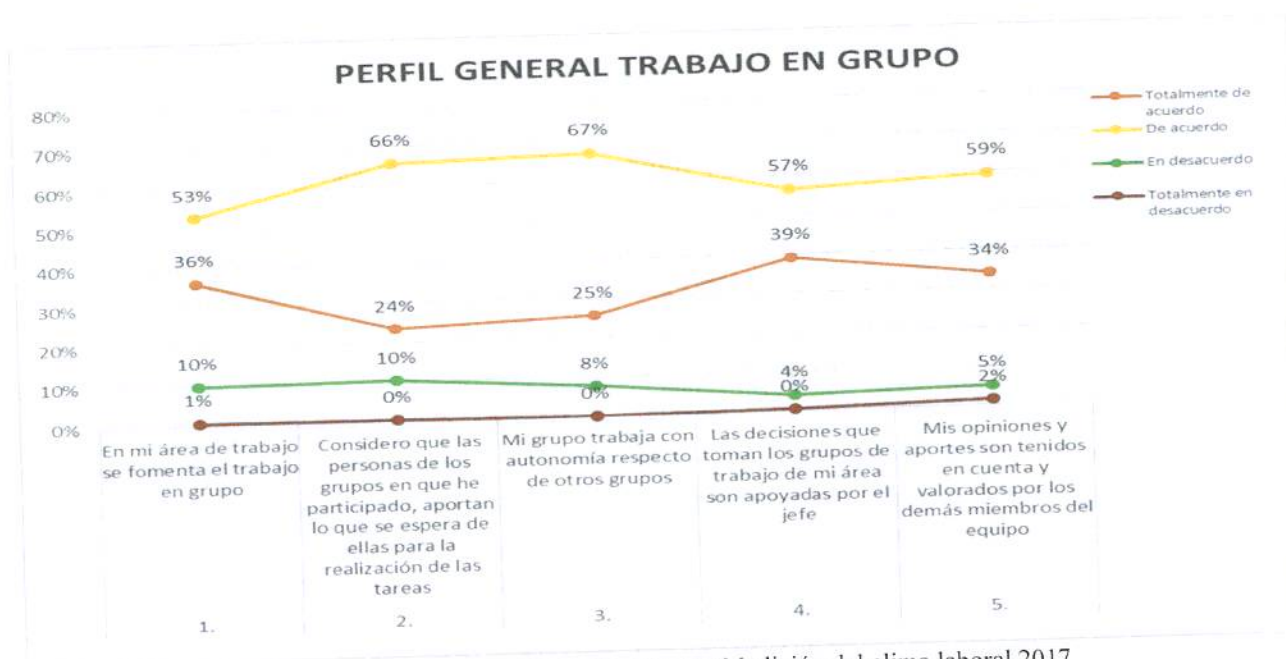
En cuanto a la consulta con el jefe de todas las acciones a seguir para la realización del trabajo, se obtuvo un porcentaje de aprobación del 74%, es decir este porcentaje de Servidores (as) debe consultar con su jefe las acciones a seguir, y se ubican en su mayoría en los niveles profesional, técnico, y asistencial; por otro lado, se obtuvo un porcentaje de desaprobación del 26%, es decir este porcentaje no debe consultar todas las acciones a seguir con su jefe, y se ubican en el nivel profesional, y asistencial. Este ítem refleja el nivel de autonomía que otorgan algunos jefes a sus colaboradores, por lo tanto no se puede identificar como positivo o negativo, este carácter depende del tipo de funciones y responsabilidades de cada empleo.

La motivación y el reconocimiento del trabajo obtuvo un 88% de aprobación, y un porcentaje de desaprobación del 12%, las dependencias del Instituto que presentan dificultades en este aspecto son área de mantenimiento e infraestructura, área de transporte, área de Distrito Joven, Grupo formal de control interno disciplinario, UPI El Perdomo, UPI La florida, y en menor medida el área de almacén e inventarios, carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de pedagogía, área de tesorería, área de trabajo de comunicaciones, área de trabajo de gestión ambiental, área sicosocial, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI Arcadia, y UPI La 32.

La promoción de la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar por parte de los jefes, tiene un porcentaje de aprobación del 90%, y de desaprobación del 10%, las áreas que presentan baja participación son: el área de almacén e inventarios, área de mantenimiento e infraestructura, área de transportes, área de presupuesto, grupo formal de control

interno disciplinario, UPI La florida, y en menor medida el área de contabilidad, área de tesorería, área de trabajo de gestión ambiental, área de Distrito Joven, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI La 32.

El factor de trabajo en grupo refleja el estado de las relaciones entre compañeros para el cumplimiento de metas, si bien no presenta porcentajes de inconformidad alarmantes, es uno de los aspectos a intervenir debido a que puede estar afectando la gestión de las áreas y reflejarse en el cumplimiento de los planes de acción y objetivos institucionales. Este factor obtuvo un porcentaje de aprobación del 92% y de desaprobación del 8%.



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Con respecto al fomento del trabajo en equipo en las áreas el 89% está de acuerdo con que en su área de fomento, y el 11% considera que no. Las dependencias en donde se identifica esta falencia son: área de tesorería, área de transportes, área de Distrito Joven, grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI La florida, y en menor medida en el área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de mantenimiento e infraestructura, área de pedagogía, y calle 15.

El 90% de la población encuesta considera que las personas de los grupos en los que ha participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas, y el 10% considera que no. Las dependencias en donde se considera que existe una debilidad en este aspecto son: área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de pedagogía, área de transporte, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI La 27, UPI La 32, UPI

La florida, UPI La rioja, y en menor medida las áreas de almacén e inventarios, área de sistemas, área de tesorería, área de Distrito joven, área de servicio médico, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI El oasis, y la UPI El Perdomo.

Frente a la afirmación *mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos*, el 92% está de acuerdo, y el 8% está en desacuerdo. Este ítem refleja el nivel de autonomía que tiene las áreas con respecto de otras, por lo tanto no se puede identificar como positivo o negativo, este carácter depende de los procedimientos de cada área, sin embargo debe existir coordinación entre las áreas que comparten procesos y hacen parte de una misma dependencia. Las dependencias en las cuales consideran que no existe esa autonomía en su área son: Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, la Subdirección técnica de desarrollo humano, la oficina asesora jurídica, el área de tesorería, el área de carrera administrativa, bienestar y capacitación, el área de Distrito joven, el área de presupuesto, el área de transporte, la UPI La florida, UPI El edén, UPI La 32, UPI Bosa, UPI El Perdomo, y la UPI La 27.

En cuanto al apoyo del jefe a las decisiones tomadas por los grupos de trabajo, el 96% considera que su jefe las apoya y el 4% considera que no. Las áreas que consideran que no existe este apoyo son: el área de tesorería, el área de transportes, UPI La 32, y en menor medida el área de trabajo en gestión ambiental, UPI El Perdomo, y UPI La florida.

En cuanto a la valoración de las opiniones y aportes por parte de los miembros de los equipos, el 93% considera que sus opiniones son valoradas, y el 7% considera que no. Las áreas con debilidad en este aspectos son: el Área de tesorería, el área de transporte, la UPI El Perdomo, la UPI La florida, y en menor medida el área de pedagogía, el área Distrito joven, el área servicio médico, el grupo formal de control interno, la oficina asesora jurídica, la Subdirección técnica de desarrollo humano, la UPI La 32, y la UPI Liberia.

En la siguiente tabla se evidencia el consolidado de los resultados del total de la población encuestada:

CONSOLIDADO DE LA MEDICIÓN 2017						
FACTOR	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL APROBADO	TOTAL DESAPROBADO
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	37%	55%	8%	0%	92%	8%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	48%	46%	6%	1%	93%	7%
ESTILO DE DIRECCIÓN	41%	48%	10%	1%	89%	11%
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	24%	57%	18%	2%	80%	20%
TRABAJO EN GRUPO	32%	60%	7%	1%	92%	8%
CAPACIDAD PROFESIONAL	54%	43%	2%	0%	98%	2%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	25%	49%	21%	6%	74%	26%
TOTAL	37%	51%	10%	2%	88%	12%

Fuente: Análisis Medición del clima laboral 2017

El compendio de todo los factores nos dan como resultado general del clima laboral en el IDIPRON para el año 2017 una percepción favorable del 88%, y una percepción desfavorable del 12% que se ubica en los factores de Medio ambiente físico, Comunicación e integración, Estilo de Dirección, y Trabajo en Grupo. De acuerdo con lo anterior, se hace necesario la intervención de estas cuatro variables mediante el diseño de actividades para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, elevar los niveles de satisfacción, y por ende el mejoramiento en el desempeño general de la Entidad.

Si bien el clima laboral hace parte de la integralidad del Bienestar Social del Instituto, las estrategias de intervención para los factores identificados en la Medición del año 2017, son desarrolladas en el marco del Plan de Intervención del Clima Laboral 2018.

METODOLOGIA Y ESTRATEGIA

Dentro de la ejecución del plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2018, se desarrollarán dos tipos de actividades:

Mediante Gestión Institucional: Actividades cuya organización será de índole interno en el área de Bienestar Social e Incentivos, las cuales se logran mediante gestión realizada por el equipo de trabajo.

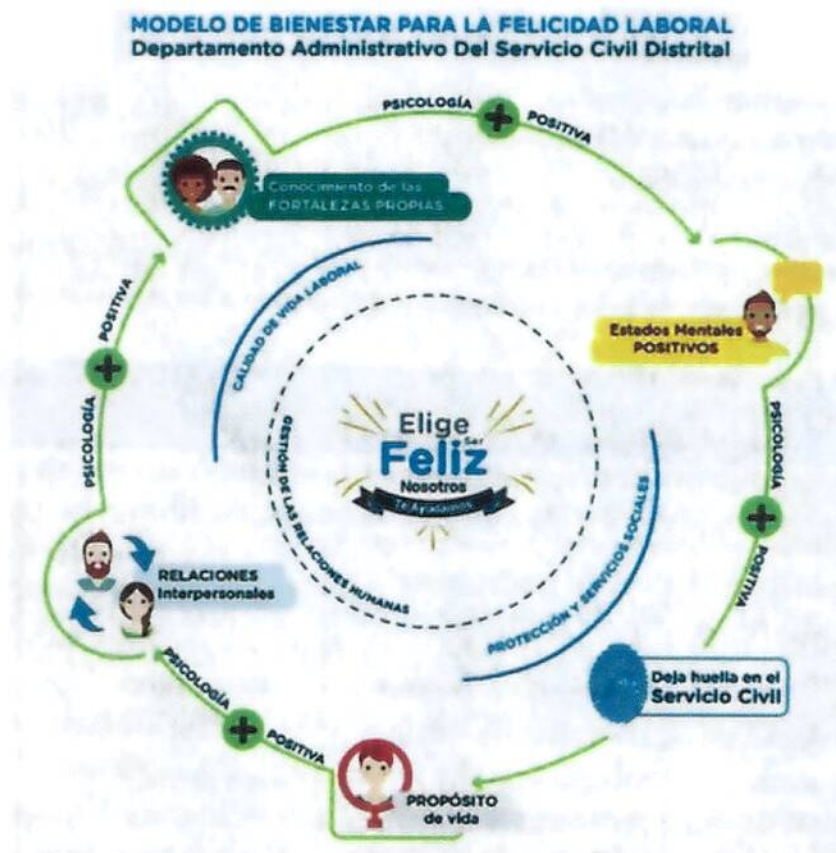
Mediante Contrato: Actividades que serán realizadas a través del contratista que cumpla con los requerimientos definidos por el área de Bienestar Social y con apoyo de la Oficina Asesora Jurídica de la Entidad.

Dentro de las sugerencias realizadas por las y los Servidores está la realización de actividades con una frecuencia mayor y en diferentes momentos de cada mes, por lo que el cronograma establecido se distribuirá a lo largo de la vigencia procurando que las y los Servidores puedan participar en una u otra actividad.

En cada actividad se aplicará el instrumento diseñado para medir el impacto que se generó en los participantes, mediante el formato A-GDH-FT-008.

RUTA DE LA FELICIDAD

Los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD, sobre el Modelo de Bienestar para la felicidad laboral, se enmarca en la Psicología Positiva, tal como se muestra a continuación:



La felicidad es un indicador de funcionamiento emocional y social de las personas. La felicidad laboral es una ventaja competitiva.

Dentro de la psicología positiva se ve el trabajo como una actividad gratificante que aporta a la realización personal.

La felicidad se enmarca en tres factores:

1. Realización
2. Trabajo
3. Responsabilidad

Al enmarcar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos dentro de la psicología positiva se espera:

1. Generar cultura del optimismo
2. Fomentar la Cooperación
3. Crear iniciativas de motivación
4. Fortalecimiento de Equipos
5. Promover los valores del Instituto
6. Buena Comunicación

De acuerdo a lo anterior y enmarcando las actividades a realizar en la vigencia 2018 dentro del modelo de la Psicología Positiva, estas se distribuyen respondiendo a los siguientes 4 ejes:

EJE 1		
ESTADOS MENTALES POSITIVOS		
Componente cognoscitivo de la felicidad, entendida esta como un estado mental en donde las actividades del día a día reciben un significado especial.		
Actividades Recreativas y Deportivas	Actividades Culturales	Actividades para mejoramiento del Clima Laboral
Jornadas de Esparcimiento: Actividad en la que se propone la apertura de espacios de diversa índole (recreativos, culturales, etc.) un viernes cada 2 meses. Saludo mensual de cumpleaños: Mediante un mensaje electrónico, enviado a todos los integrantes de la familia IDIPRON, se congratulará a las personas en el mes de su cumpleaños, los contratistas serán incluidos en dichos mensajes y se promoverá la celebración de estas fechas en todas las sedes de la Entidad.	Ingreso a eventos teatrales: Buscando incentivar la participación de los miembros de la familia IDIPRON en actividades culturales y ampliar sus intereses en este sentido, se articularán ingresos gratuitos a estos escenarios.	Estrategias: • Ser esencial- Mindfullnes • Manejo del estrés • Optimizo mis relaciones- transformación personal • Liderazgo consciente- consciencia corporal • Comunicación emocional- emociones • Estrategias de Coaching individual y de equipos

EJE 2		
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS		
Componente emocional de la felicidad que busca impulsar los recursos internos de la persona, haciendo hincapié en todo aquello que nos acerca a la felicidad.		
Actividades Recreativas y Deportivas	Actividades de Promoción y Prevención de la Salud	Actividades para mejoramiento del Clima Laboral
Caminatas Ecológicas: Buscando disminuir los niveles de estrés de las y los Servidores mediante el contacto con la naturaleza y adicionalmente fomentar la conciencia ambiental, se articulará la realización de caminatas ecológicas a lo largo del año.	Jornadas de Actividad Física: Espacios para contrarrestar el sedentarismo en los integrantes de la familia IDIPRON.	Estrategias: Yo también soy Idipron- rompimiento de paradigmas • Neuroliderazgo- del compromiso individual al éxito colectivo • Acompañamiento grupal- comunicación empática • Coaching Individual y de equipos Incentivos no pecuniarios: • Mejores empleados: Otorgado a los(as) mejores empleados(as) de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, técnico y profesional, los cuales son seleccionados de acuerdo al procedimiento establecido en el instructivo A-GDH-IN-012. • Premios Javier de Nicoló: Incentivo que se entregará a los diez (10) funcionarios(as) del nivel asistencial, que por votación sean elegidos por sus compañeros, recibirán un bono sodexo pass por valor de \$70.000 y una placa de reconocimiento y copia a su hoja de vida en donde conste este premio.

EJE 3	
RELACIONES INTERPERSONALES	
Componente social de la felicidad en el cual se espera promover las relaciones positivas, buscando promover la armonía y el reconocimiento público.	
Actividades Recreativas y Deportivas	Actividades para mejoramiento del Clima Laboral
Torneo de Fútbol Mixto: evento que busca la participación de los(as) integrantes de la familia IDIPRON en diferentes actividades deportivas, con el ánimo de promover sus destrezas y habilidades. Actividades a realizar mediante Contrato: Torneo de bolos Mixto: Actividad para promover el trabajo en equipo. Encuentro fraterno IDIPRON: Actividad en la que se incentive la unidad, integración y trabajo en equipo, esta actividad incluirá realización de un Bingo con premiación, así como de una intervención musical, esto con el fin de generar espacios de integración e incentivar el sentido de pertenencia con el Instituto.	Estrategias: • Ser esencial- trabajo en equipo y comunicación no violenta • Liderazgo consciente- inteligencias múltiples • Yo también soy Idipron- solución de conflictos • Comunicación emocional- feedback y feedforward • Neuroliderazgo- teoría de los temperamentos • Liderazgo consciente- autoorganización • Comunicación emocional- pensamiento lateral • Acompañamiento grupal- felicidad laboral • Coaching Individual y de equipos Realización sujeta a postulaciones: Incentivos Pecuniarios - Equipos de Trabajo: Entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo, de acuerdo al instructivo A-GDH-IN-012 y a las especificaciones contractuales.

EJE 4	
PROPÓSITO DE VIDA	
Componente motivacional de la felicidad, en donde se hace énfasis en el desarrollo del ser y el crecimiento personal.	
Actividades Recreativas y Deportivas	Actividades para mejoramiento del Clima Laboral
Integración Familiar en torno a los niños y las niñas: Con el ánimo de generar un espacio de esparcimiento e integración para las y los Servidores y sus hijos(as) se realizará una actividad en el marco del día del niño en el mes de octubre. Actividades a realizar mediante Contrato: Bonos para los(as) hijos(as) de las y los Servidores: Se entregará 1 Bono Navideño a cada uno(a) de los(as) hijos(as) de las y los Servidores que a 31 de diciembre de 2018 se encuentren en el rango de edad entre los 0 y los 12 años, o mayores a esta edad que posean una discapacidad y dependan económicamente de las y los Servidores. Vacaciones Recreativas: Actividad para hijos e hijas de las y los Servidores que a 31 de diciembre de 2018 se encuentren en el rango de edad entre 6 y 12 años. Día de la Familia: Entrega de Bonos de disfrute familiar para todos los integrantes de la planta de empleos del Instituto, de acuerdo a las especificaciones contractuales. Cine Familiar: Entrega a cada uno(a) de las y los Servidores bonos para cine, de acuerdo a las especificaciones contractuales.	Día de la y el Servidor Público: Para exaltar la labor de todos los integrantes de la planta de empleos del Instituto, se realizará la conmemoración de esta importante fecha. Intervención al proceso de Jubilación: Espacio destinado para las personas que están próximos a jubilarse, enfocado en el manejo del tiempo libre y el proyecto de vida. Estrategias: • Optimizo mis relaciones-identidad • Optimizo mis relaciones-Inteligencia emocional • Comunicación emocional-propósito • Acompañamiento emocional • Coaching individual y de equipos

INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

De acuerdo a lo establecido en el instructivo A-GDH-IN-012:

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los incentivos pecuniarios se asignarán al equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar y estarán constituidos de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del decreto 1567 de 1998.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los incentivos no pecuniarios se dividirán en dos (2) partes:

1. **Mejores Funcionarios:** Estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como:

- Mejor empleado de carrera de la Entidad
- Mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico
- Mejor empleado de libre nombramiento de los niveles profesional, técnico y asistencial
- Segundo y Tercer puesto dentro de los equipos de trabajo.

El Comité de Incentivos del Instituto determinó que para el Equipo de Trabajo que ocupe el primer lugar se otorgará el valor de \$2.000.000 como Incentivo Pecuniario y a los equipos de trabajo que ocupen 2º y 3º lugar, se otorgará el valor equivalente a 2 SMLMV como Incentivo no pecuniario, para lo cual los ganadores pueden seleccionar dentro de las siguientes opciones en cual desean que se les entregue el premio:

- Becas para educación formal
 - Participación en proyectos especiales
 - Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
- Reconocimientos públicos a labor meritoria
- Financiación de investigaciones
 - Programas de turismo social.

2. **Premios Javier de Nicoló:** Incentivo que se entregará a los 10 funcionarios que por votación sean elegidos por sus compañeros, recibirán un bono sodexo pass por valor de \$70.000 y una placa de reconocimiento y copia a su hoja de vida en donde conste este premio.

ACTIVIDADES ENFOCADAS EN GENERAR SALARIO EMOCIONAL

Buscando elevar el desarrollo emocional de las y los Servidores así como propiciar los espacios de integración y mejoramiento de las relaciones laborales, se gestionará a través de coordinación interinstitucional, la participación de las y los Servidores en las siguientes actividades:

1. Conmemoración día de la mujer.
2. Conmemoración día de la secretaria
3. Conmemoración día del Conductor
4. Gala de reconocimiento a la labor del servidor público
5. Espectáculo Navideño
6. Concierto navideño con la OFB
7. Juegos deportivos distritales

Adicionalmente, en el Instituto se establecieron a través de la resolución 079 de 2017 una serie de incentivos que hacen parte del salario emocional, los cuales se describen a continuación:

1. Reconocimiento a la antigüedad de servicio: Es la exaltación que se hace a los(as) empleados(as) de la planta del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y Juventud IDIPRON, que han laborado de manera ininterrumpida en el IDIPRON por un periodo determinado de tiempo, otorgándoles entre uno (1) y tres (3) días de descanso remunerado, de acuerdo a los siguientes criterios:
 - Un (01) día de descanso al cumplir cinco (5) años de tiempo laborado de forma ininterrumpida en la planta de empleos de IDIPRON.
 - Dos (02) días de descanso continuo, al cumplir diez (10) años de tiempo laborado de forma ininterrumpida en la planta de empleos de IDIPRON.
 - Tres (03) días de descanso continuo, al cumplir veinte (20) años de tiempo laborado de forma ininterrumpida en la planta de empleos de IDIPRON.
2. Reconocimiento al servicio voluntario de la brigada: se otorga a las y los Servidores que se desempeñan como brigadistas del IDIPRON, quienes tendrán derecho a un día hábil de descanso remunerado en el año, siempre que cumplan los requisitos contemplados en la mencionada resolución.
3. Reconocimiento a las calidades deportivas: quienes obtengan el primer lugar en justas deportivas del orden distrital, regional, nacional e internacional, tendrán derecho a un día hábil de descanso remunerado.

4. Reconocimiento a las calidades culturales: quienes obtengan el primer lugar en eventos culturales del orden distrital, regional, nacional e internacional, tendrán derecho a un día hábil de descanso remunerado.
5. Celebración Cumpleaños del servidor: el instituto otorga como día de descanso remunerado a las y los Servidores su fecha de cumpleaños.

Además de esto, el instituto mediante la resolución 740 de 2017:

Estableció la posibilidad de brindar horarios flexibles a las y los Servidores buscando con esto mejorar la calidad de vida de los integrantes de la planta de empleos del Instituto.

Adoptó la directiva 002 de 2017, institucionalizando el reconocimiento del tiempo preciado con los bebés en los que las madres de hijos(as) entre 6 y 12 meses de edad tienen derecho a una hora dentro de su jornada laboral para compartir con su bebé.

Sumado a lo anterior, estableció el derecho de una tarde de juego, en la que las y los Servidores con hijos(as) entre 0 y 10 años podrán disfrutar dentro de la semana de receso del mes de octubre una jornada de 4 horas para disfrute con sus hijos(as).

EQUIPOS DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005.

El nivel de excelencia para los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo

El proceso de Presentación, calificación y elección de los equipos de trabajo está detallado en el instructivo anteriormente mencionado.

Por otra parte, buscando generar procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y eleven la productividad de las y los Servidores de la Entidad, el IDIPRON ha

establecido dos estrategias; adoptar el Teletrabajo en el Instituto y Financiar educación formal a través del Convenio ICETEX-IDIPRON:

TELETRABAJO

El desarrollo de las actividades diarias se ve cada vez más permeado por el uso de las herramientas informáticas, es por esto que hay un aumento constante de los escenarios en los que se realizan de manera virtual diversidad de procesos. En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

El teletrabajo se entiende a partir de tres características:

- Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
- Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

De acuerdo al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; el teletrabajo ofrece una amplia gama de beneficios para las organizaciones y sus empleados, aumenta la productividad y reduce los costos fijos, mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo, promueve la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

Adicionalmente a esto, resulta fundamental generar procesos internos para garantizar la inclusión de personas en condición de discapacidad y de aquellas que de acuerdo a sus particularidades familiares o personales requieran especial atención, logrando que sean tenidas en cuenta dentro de proyectos para el mejoramiento de su calidad de vida.

El IDIPRON consciente de la importancia de este proceso, firmó el pacto por el Teletrabajo e inició el desarrollo de la prueba piloto, cuyos resultados serán sometidos a análisis para generar un

proyecto adecuado que permita que esta modalidad sea adoptada por las y los Servidores a los que les genere un efectivo mejoramiento de su calidad de vida.

FINANCIACIÓN EDUCACIÓN FORMAL

Mediante el convenio 20170319 celebrado con el ICETEX, el IDIPRON financiará mediante créditos educativos condonables a través del fondo ICETEX-IDIPRON, el valor de la matrícula de estudios en el nivel técnico, tecnológico, pregrado y posgrado, hasta por seis (6) S.M.M.L.V, de acuerdo con los parámetros y requisitos establecidos en el reglamento operativo del convenio, los programas de estudio que adelanten las y los Servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que sean beneficiados(as) deben ser afines con la misión institucional y adelantarse dentro del país en universidades reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional. La convocatoria se realizará en el primer semestre de la vigencia.

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Las actividades realizadas en la entidad pueden fortalecerse con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, la cual contribuye a promover el bienestar de las y los Servidores y su familia, por lo anterior, se contará con intervención de la Caja en las siguientes actividades:

1. Día de la mujer
2. Día de la secretaria
3. Día del conductor
4. Día de los niños
5. Día del servidor publico

RECURSOS

Las actividades planteadas, serán financiadas de acuerdo a la disponibilidad existente en la entidad para el rubro de Bienestar Social e Incentivos y en todo caso se realizarán previa inscripción de las y los Servidores para optimizar la asignación de los mismos.

PRESUPUESTO ENTIDAD

El presupuesto asignado para la vigencia 2018 para Bienestar Social e Incentivos es de DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES SETENTA Y SIETE MIL PESOS MCTE.- (\$299.077.000), distribuidos de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO \$ \$ 201.412.000

Incentivos Pecuniarios \$ 2.000.000

Incentivos no Pecuniarios \$ 7.812.420

Financiación Educación Formal Convenio ICETEX \$ 70.000.000

Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 121.599.580

PROYECTOS DE INVERSIÓN \$ 97.665.000

Proyecto 971 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 58.545.000

Proyecto 1104 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 10.365.000

Proyecto 1106 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 28.755.000

INDICADORES

Resultados e impactos de las actividades: A través de la aplicación del formato A-GDH-FT-008 se realizará la medición del impacto que tienen las actividades en los asistentes.

INDICADORES DE EFICACIA:

EFICACIA = Cumplimiento de Actividades

Indicador =
$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas/}}{\text{Número de actividades programadas en el PABS}}$$

Indicador =
$$\frac{\text{Número de actividades sin costo ejecutadas/}}{\text{Número de actividades sin costo programadas}}$$

INDICADORES DE EFICIENCIA:

EFICIENCIA = Promedio de funcionarios beneficiados por las actividades

Indicador = $\frac{\text{Número de funcionarios participantes en las actividades del PABS/}}{\text{Número de funcionarios inscritos en las actividades}}$

Indicador = $\frac{\text{Número de funcionarios beneficiados en las actividades del PABS/}}{\text{Número de funcionarios de planta}}$

INDICADORES DE EFECTIVIDAD:

EFFECTIVIDAD = Nivel de impacto en el bienestar organizacional, personal y familiar

% de satisfacción de las actividades realizadas a nivel organizacional

% de satisfacción de las actividades realizadas a nivel personal y/o familiar

ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018

ESTADOS MENTALES POSITIVOS	
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS	
A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social	
1	Jornadas de Esparcimiento
2	Saludo mensual de cumpleaños
ACTIVIDADES CULTURALES	
A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social	
3	Ingreso a Eventos Teatrales
ACTIVIDADES PARA MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	
A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social	
4	Ser esencial- Mindfullnes
5	Manejo del estrés
6	Optimizo mis relaciones- transformación personal
7	Liderazgo consciente- consciencia corporal
8	Comunicación emocional- emociones
9	Estrategias de Coaching individual y de equipos

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	
	ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS
	A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social
10	Caminatas Ecológicas
	ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD
	A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social
	Actividad
11	Jornadas de actividad Física
	ACTIVIDADES PARA MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL
	A realizar mediante Contrato
12	Incentivos No Pecuniarios (mejores empleados, y premios Javier de Nicoló)
	A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social
13	Yo también soy Idipron- rompimiento de paradigmas
14	Neuroliderazgo- del compromiso individual al éxito colectivo
15	Acompañamiento grupal- comunicación empática
16	Coaching Individual y de equipos
	ACTIVIDADES QUE HACEN PARTE DEL SALARIO EMOCIONAL
17	Reconocimiento a la antigüedad de servicio
18	Reconocimiento al servicio voluntario de la brigada
19	Reconocimiento a las calidades culturales
20	Reconocimiento a las calidades deportivas

RELACIONES INTERPERSONALES	
	Actividades Recreativas y Deportivas
No.	A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social
21	Torneo de Fútbol Mixto
	A realizar mediante Contrato
22	Torneo de Bolos Mixto
23	Encuentro fraterno IDIPRON
	ACTIVIDADES PARA MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL
	A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social
24	Ser esencial- trabajo en equipo y comunicación no violenta
25	Liderazgo consciente- inteligencias múltiples
26	Yo también soy Idipron- solución de conflictos
27	Comunicación emocional- feedback y feedforward
28	Neuroliderazgo- teoría de los temperamentos

29	Liderazgo consciente- autoorganización
30	Comunicación emocional- pensamiento lateral
31	Acompañamiento grupal- felicidad laboral
32	Coaching Individual y de equipos
	Sujeta a presentación y aprobación de los proyectos:
33	Incentivos Pecuniarios – Equipos de Trabajo

PROPOSITO DE VIDA	
No.	ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS
	A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social
34	Integración Familiar en torno a los niños y las niñas
	A realizar mediante Contrato
35	Día de la Familia
36	Bonos para los(as) hijos(as) de las y los Servidores
37	Cine Familiar
38	Vacaciones recreativas para los(as) hijos(as) de las y los Servidores
	ACTIVIDADES PARA MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL
	A realizar mediante gestión del Área de Bienestar Social
39	Intervención al proceso de jubilación
40	Optimizo mis relaciones- identidad
41	Optimizo mis relaciones- Inteligencia emocional
42	Comunicación emocional- propósito
43	Acompañamiento emocional
44	Coaching individual y de equipos
45	Día de la y el Servidor Público

Otras Estrategias:

46. Teletrabajo.

47. Financiación de Educación Formal. Convenio ICETEX- IDIPRON.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJE	ACTIVIDAD	FECHA ESTIMADA
Estados Mentales Positivos	Saludo mensual de cumpleaños	Primer día hábil de cada mes
	Jornadas de Esparcimiento	Un viernes cada 2 meses
	Ingreso a Eventos Teatrales	Junio- diciembre
	Ser esencial- Mindfullnes	Mayo-septiembre
	Manejo del estrés	Mayo- septiembre
	Optimizo mis relaciones- transformación personal	Mayo- septiembre
	Liderazgo consciente- consciencia corporal	Mayo- septiembre
	Comunicación emocional- emociones	Mayo- septiembre
	Estrategias de Coaching individual y de equipos	Mayo- septiembre
Conocimiento de las Fortalezas Propias	Caminatas Ecológicas	Mayo a noviembre
	Jornadas de actividad Física	Junio a noviembre
	Yo también soy Idipron- rompimiento de paradigmas	Mayo- septiembre
	Neuroliderazgo- del compromiso individual al éxito colectivo	Mayo- septiembre
	Acompañamiento grupal- comunicación empática	Mayo- septiembre
	Coaching Individual y de equipos	Mayo- septiembre
	Incentivos No Pecuniarios: - Mejores Empleados - Premios Javier de Nicolás	Noviembre- Diciembre
Relaciones Interpersonales	Torneo de Bolos Mixto	Octubre
	Torneo de fútbol mixto	Agosto- Noviembre
	Encuentro fraterno IDIPRON	Diciembre
	Incentivos Pecuniarios – Equipos de Trabajo	Noviembre- Diciembre
	Ser esencial- trabajo en equipo y comunicación no violenta	Mayo- septiembre
	Liderazgo consciente- inteligencias múltiples	Mayo- septiembre
	Yo también soy Idipron- solución de conflictos	Mayo- septiembre
	Comunicación emocional- feedback y feedforward	Mayo- septiembre

	Neuroliderazgo- teoría de los temperamentos	Mayo- septiembre
	Liderazgo consciente- autoorganización	Mayo- septiembre
	Comunicación emocional- pensamiento lateral	Mayo- septiembre
	Acompañamiento grupal- felicidad laboral	Mayo- septiembre
	Coaching Individual y de equipos	Mayo- septiembre
Propósito de Vida	Integración familiar en torno a los Niños y las Niñas	Octubre
	Día de la Familia	Noviembre
	Vacaciones Recreativas	Diciembre
	Bonos para los(as) hijos(as) de las y los Servidores	Diciembre
	Cine Familiar	Octubre
	Optimizo mis relaciones- identidad	Mayo- septiembre
	Optimizo mis relaciones- Inteligencia emocional	Mayo- septiembre
	Comunicación emocional- propósito	Mayo- septiembre
	Acompañamiento emocional	Mayo- septiembre
	Coaching individual y de equipos	Mayo- septiembre
	Día de la y el Servidor Público	Octubre
	Intervención al proceso de Jubilación	Septiembre

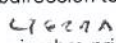
Elaboró: VIVANA LOPÉZ GUTIERREZ, Profesional universitario Código 219 grado 02 

Revisó y

Aprobó: CAMILO CRUZ BRAVO, Abogado, Oficina Jurídica 

KATTIA JEANETH PINZÓN FRANCO, Delegada de la Administración en la Comisión de Personal 

LEMMY HUMBERTO SOLANO JULIO, Subdirector grado 02 -Subdirección técnica de Desarrollo Humano 

LIGIA STELLA ROZO REINA, Asesor Código 105 grado 01 (E) 

ROSA ALEJANDRA PÁRAMO CADENA, Comisión de Personal- miembro principal 

WILSON GUZMAN OLAYA, Delegada de la Administración en la Comisión de Personal 