



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
4. ALCANCE.....	4
5. NORMATIVIDAD	4
6. DEFINICIONES	5
7. ANTECEDENTES	6
8. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	14
10. ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	18
11. INCENTIVOS Y ESTIMULOS	21
11.1. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	21
11.2. MEJORES EMPLEADOS	21
11.3. PREMIO JAVIER DE NICOLÓ.....	22
11.4. SALARIO EMOCIONAL	22
12. PRESUPUESTO Y RECURSOS.....	28
13. INDICADORES	29
14. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024	29
15. CONTROL DE CAMBIOS	31
16. REVISIÓN Y APROBACIÓN	32



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON- para la vigencia 2024 tiene como base la normatividad legal vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de los objetivos institucionales, al fortalecimiento del clima laboral y al fomento de una cultura de innovación de la Entidad.

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el IDIPRON, considera al talento humano como el principal activo y aliado para el logro de fines y metas de toda Entidad, por tanto, se considera que los servidores (as) deben ser integrales en valores, conocimientos y conductas, lo que les permitirá actuar de manera acertada en los distintos roles que desempeña: laboral, familiar y social, por esto con este plan se pretende mejorar la calidad de vida de los servidores (as) y de sus familias, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la Entidad y generando mayor motivación para el desarrollo de las actividades laborales.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 para responder a las necesidades y expectativas de los servidores (as) se estructuró y diseñó para ser ejecutado mediante el desarrollo de actividades recreativas, educativas, deportivas y socioculturales entre otras, que permitan el desarrollo integral de las y los servidores vinculados al IDIPRON, el incremento del nivel de satisfacción, eficacia y efectividad. .

2. OBJETIVO

Propiciar las condiciones idóneas que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los(as) servidores(as) del Instituto y de sus familias, el desarrollo integral de los servidores (as) generando un ambiente laboral en el que prevalezca el desarrollo de fortalezas individuales y capacidades laborales, los espacios de reconocimiento a la labor realizada, el esparcimiento e integración familiar mediante el desarrollo de programas y actividades que posibiliten el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y así contar con un talento humano idóneo, comprometido, transparente y feliz.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir para que los (as) servidores (as) encuentren y den importancia a las actividades cotidianas de su vida y estén en la capacidad de direccionarlas de tal manera tengan un significado especial que promueva en ellos y ellas su felicidad. - Componente cognoscitivo –
- Potencializar los recursos internos de los(as) servidores (as) haciendo énfasis en aquellos factores que los aproximan a la felicidad, teniendo como guía el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y del concepto propio - Componente emocional -

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Favorecer el desarrollo de relaciones efectivas en pro de la armonía y el reconocimiento público, mediante el fomento de interacciones positivas en los (as) servidores (as), para consigo mismo como con los demás - Componente social de la felicidad-

- Contribuir para que los (as) servidores (as) cuenten con herramientas que les faciliten e incentiven en el desarrollo del ser y el crecimiento personal mediante el fomento de buenas prácticas para vivir mejor y ser más feliz. - Componente motivacional de la felicidad -

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, está orientado al equilibrio de la vida personal, laboral y familiar de todos los(as) servidores(as) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON.

5. NORMATIVIDAD

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	<i>“Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.</i> <i>Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”</i>
Ley 909 de 2004 “(...) Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (...)”	<i>“(...) El parágrafo del Artículo 36 establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (...)”</i>
Ley 1221 de 2008 “(...) Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones (...)”	<i>Artículo 1º. Objeto “(...) La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones – TIC (...)”</i>
Ley 1857 de 2017 “(...) Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones (...)”	<i>ARTÍCULO 1º. Objeto. “(...) La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.</i> <i>En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus</i>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

	<i>miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes (...)</i>
Ley 1952 de 2019 “(...) Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario (...)”	<i>“(...) Artículo 37 numeral 4, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes (...)”</i>
Decreto 1567 de 1998 “(...) modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017 (...)”	<i>“(...) Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”. Define 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 (...)”</i>
Decreto 1083 de 2015, modificado transitoriamente por el Decreto 1507 de 2022, y Decreto 1499 de 2022	<i>“(...) Define 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. Así mismo, establece que el Clima Laboral se debe medir cada dos años y la necesidad de formular Planes de Acción que apunten a este factor (...)”</i>

6. DEFINICIONES

Cultura organizacional: Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que, la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una Entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Incentivos Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan al mejor equipo de trabajo compuesto por funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción.

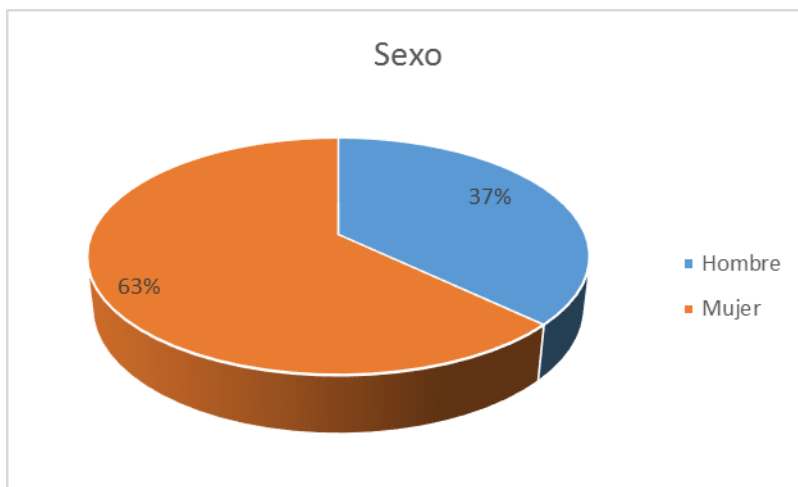
Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado: Está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 13).

7. ANTECEDENTES

Para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se tuvo en cuenta:

Resultado de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades y Expectativas en materia de Bienestar

La encuesta se envió al total de personas que componen la planta de personal de la Entidad, su aplicación se dio a través de un formulario Forms y se habilitó entre el 28 de diciembre 2023 y el 10 de enero de 2024 y fue contestada por 213 personas que corresponde al 95% del total de personas que componen la planta de personal de la Entidad.



El porcentaje de mujeres que participaron en la encuesta fue de un 63% y de hombres un 37%, congruente con la distribución de planta global de la Entidad.

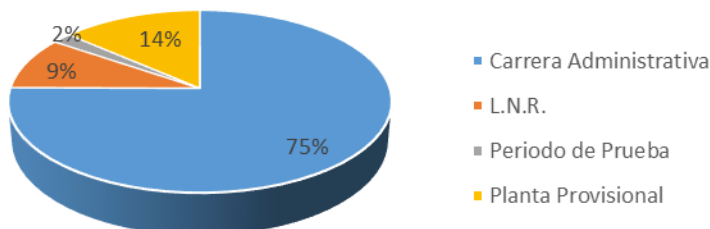


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

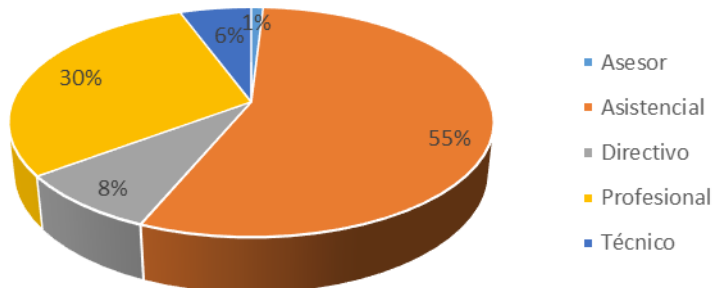
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Tipo de vinculación



Respecto al tipo de vinculación el 75% de las personas que contestaron la encuesta pertenecen a carrera administrativa, el 14% a personas vinculadas como provisionales, el 9% a L.N. R y el 2% a personas que se encuentran en periodo de prueba.

Nivel Jerarquico



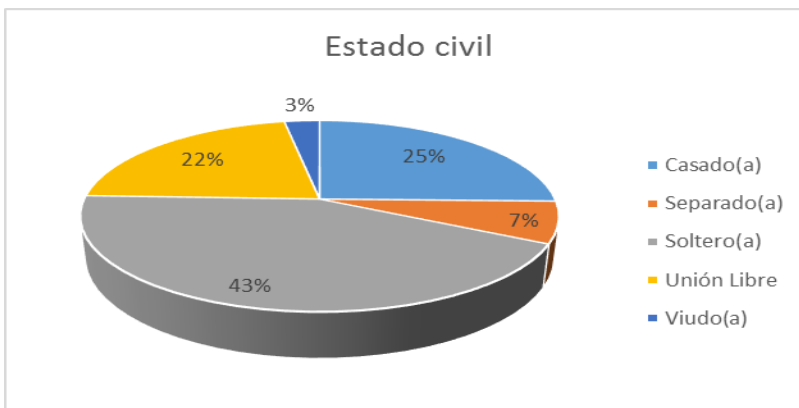
Respecto al nivel jerárquico el 55% de las personas que contestaron la encuesta pertenecen al nivel asistencial, el 30% al nivel profesional, el 8% a nivel directivo y el 6% al nivel técnico.



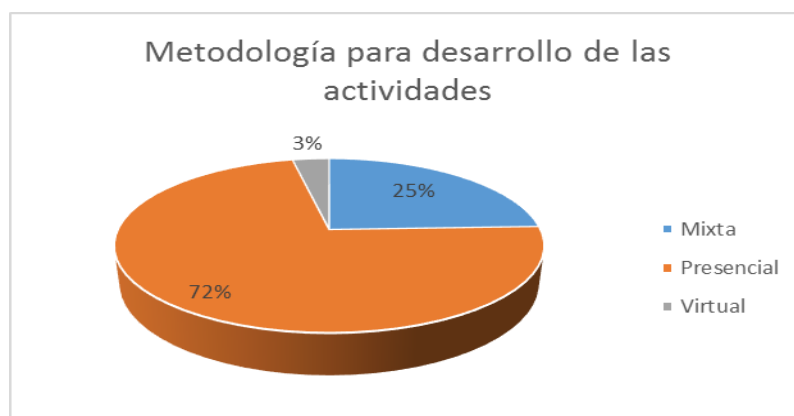
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

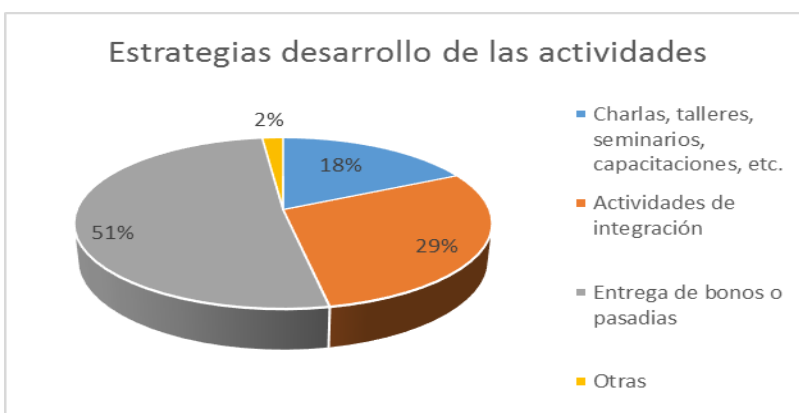
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Respecto al estado civil el 43% de las personas que contestaron la encuesta son solteras, el 25% casadas, el 22% viven en unión libre, el 7% son separadas y el 3% viudas.



Dentro de la preferencia para el desarrollo de las actividades de bienestar, el 72% de las personas encuestadas prefieren que se desarrollen de manera presencial, el 25% con una metodología mixta y el 3% de forma virtual.



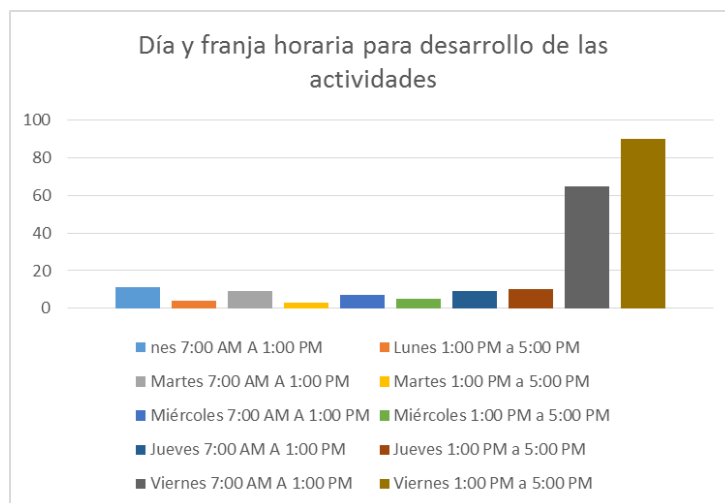


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

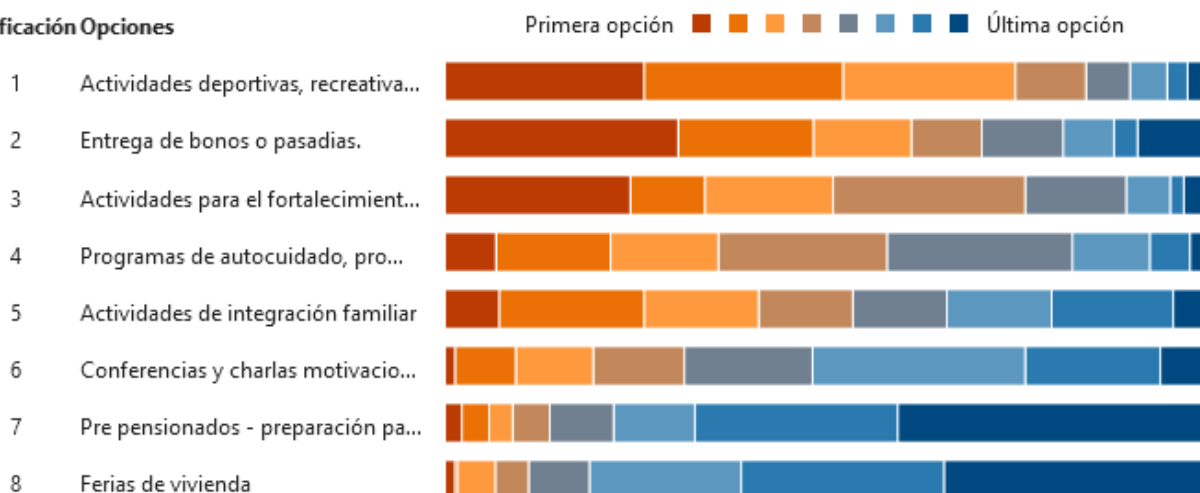
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El 51% de las personas que contestaron la encuesta indican que prefieren como estrategia para el desarrollo de las actividades de bienestar la entrega de bonos o pasadías, el 29% mediante actividades de integración y el 18% charlas, talleres o capacitaciones.



Se observa que 155 personas de las que contestaron la encuesta indican que el día preferido para el desarrollo de las actividades de bienestar es el viernes y la franja horaria preferida es de 1:00pm a 5:00pm.

Clasificación Opciones



Ante la pregunta ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 8, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 8 la última), se encontró que las actividades que se marcaron como prioridad fueron: actividades deportivas, recreativas, vacacionales y artísticas,

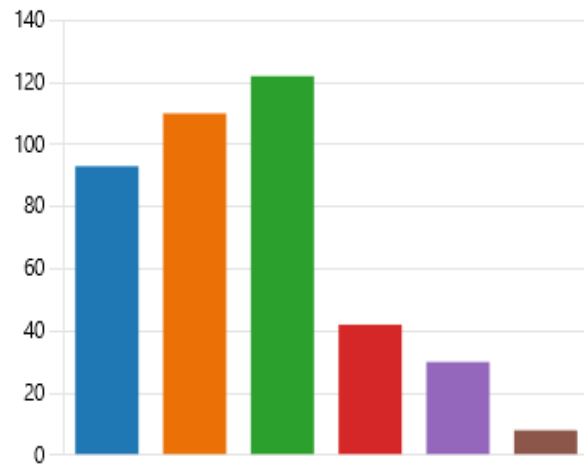
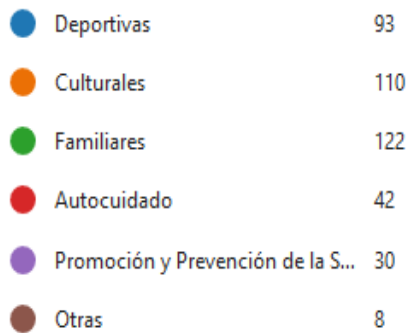


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

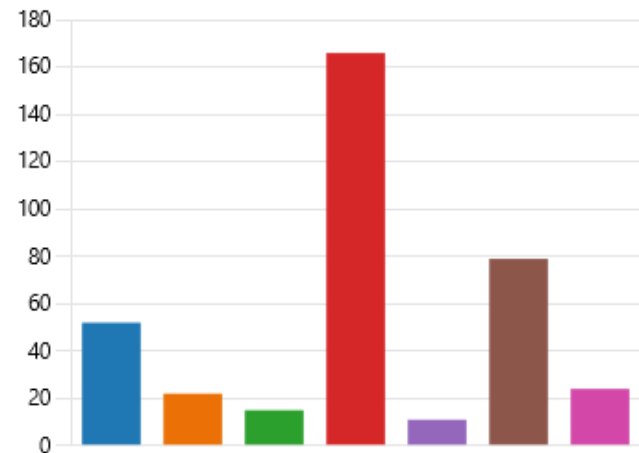
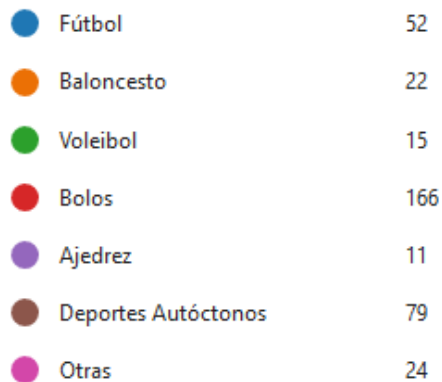
GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

seguidas de entregas de bonos o pasadías y a las que se les dio menos prioridad fueron: ferias de vivienda, actividad de pre pensionados, conferencias y charlas motivacionales.



Ante la pregunta ¿Qué tipo de actividades le gustaría que se desarrollaran en materia de Bienestar? La preferencia se encuentra por actividades familiares, seguido de culturales y deportivas y la de menor puntuación fue promoción y prevención de la salud.



Respecto a la pregunta ¿Qué tipo de actividades deportivas le gustaría que se desarrollaran en materia de Bienestar?, se encuentra que la preferencia se direcciona a bolos seguida de deportes autóctonos y aquellas con menor preferencia son voleibol y baloncesto.

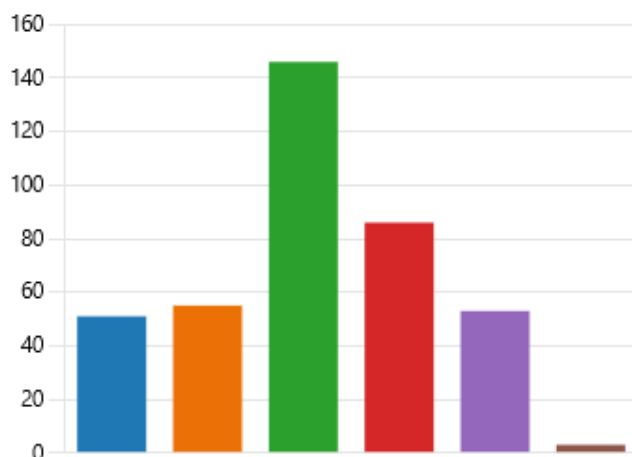


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

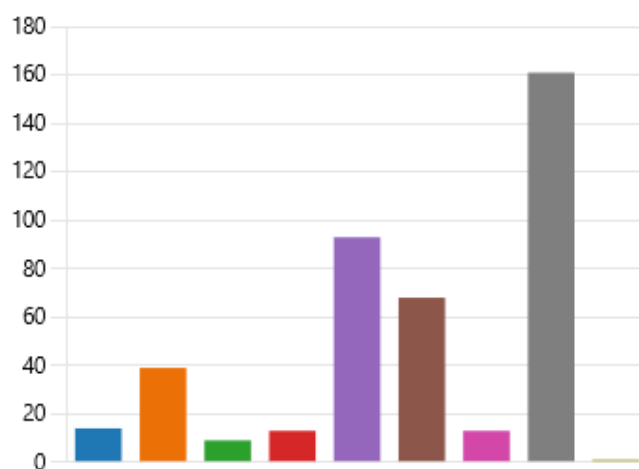
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Danza	51
Música	55
Cine	146
Teatro	86
Museos	53
Otras	3



Respecto a la preferencia por actividades culturales, las personas encuestadas indican que prefieren las actividades relacionadas con cine y teatro, siendo la menos seleccionada es la danza.

Día del niño y la niña	14
Vacaciones recreativas	39
Halloween	9
Novenas navideñas	13
Integración familiar	93
Caminatas ecológicas	68
Festival de cometas	13
Entrega de bonos o pasadías	161
Otras	1



Frente a la pregunta ¿Qué tipo de actividades familiares le gustaría que se desarrollaran en materia de Bienestar?, la mayoría de encuestados indica que la entrega de bonos o pasadías, seguida de actividades de integración familiar y caminatas ecológicas, aquellas con menor acogida serían -Halloween, novenas navideñas y festival de cometas.

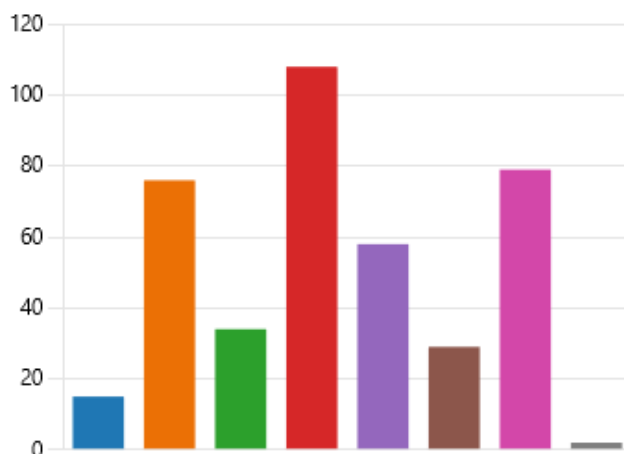


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Jornadas de Tamizaje	15
Semana de la Salud	76
Higiene Oral	34
Nutrición y alimentación	108
Salud Visual	58
Donación de sangre	29
Salud mental	79
Otras	2



Respecto a la pregunta ¿Qué tipo de actividades de Promoción y Prevención le gustaría que se desarrollarán en materia de Bienestar? Encontramos con preferencia las relacionadas con nutrición y alimentación, salud mental y el desarrollo de la semana de la salud, aquella con menor preferencia las jornadas de tamizaje.

Finalmente, respecto a la pregunta ¿Considera que el sistema de puntos debe aumentarse?, el 82% indica que sí y el 18% indica que no.



Resultado de la Encuesta de Medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional 2022

A continuación, se presentan los resultados globales de la encuesta de Clima Laboral y Ambiente Organizacional 2022:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
19,88%	17,14%	12,21%	22,68%	20,81%	21,31%

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global, en el de cada factor y dimensión.

En este sentido el nivel de riesgo de la Entidad en materia de Clima Laboral se encuentra en riesgo en bajo, sin embargo, para el proceso de intervención se enfatizará en aquellos factores que por cada una de las áreas presentaron porcentajes de nivel de riesgo medio y alto.

Resultado de Medición de Cultura Organizacional 2023

Para realizar el diagnóstico de la Cultura Organizacional en el IDIPRON se configuraron grupos focales de las dependencias de la Entidad a los cuales se le aplicó el instrumento diseñado por el DASC – Encuesta de Grupo Focal- desde el 11 de septiembre de 2023 hasta el 10 de octubre de 2023, esta medición tuvo como objetivo la caracterización de la cultura organizacional (CO) en la entidad y cada una de las dependencias vinculadas al proceso de reconocimiento de los rasgos de cultura.

Tras los resultados obtenidos se recomienda identificar los aspectos a trabajar en relación con el liderazgo, especialmente en el manejo de la autoridad, poder, trabajo en equipo y el posicionamiento, teniendo en cuenta el nivel de reconocimiento que tiene la entidad en su sector y en el Distrito en general.

Resultados de la Encuesta de la Felicidad 2023

Se realizó aplicación de la encuesta de índice de felicidad entre el 15 de diciembre de 2023 al 12 de enero de 2024 con un muestra base de 460 personas entre servidores (as) y contratistas, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 4%.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Dentro de los estudios realizados se encontró que las empresas encuestadas tienen un índice promedio de 3,9 donde encontramos un mínimo de 3,6 y un máximo de 4,1, en este sentido y una vez analizados los resultados el IDIPRON están en un nivel de 3,7 lo cual indica que esta es una Entidad FELIZ, pero se encuentra un poco por debajo del promedio general.



Dentro de las principales conclusiones se encontró: Los funcionarios (as) muestran un notable grado de satisfacción en áreas vinculadas a los “Roles de Padre”, “Roles de Pareja” y “Conocimientos”. Este hallazgo sugiere que la esfera personal y familiar ejerce una influencia positiva en su bienestar en el entorno laboral.

En contraste, se identifica una disminución en el nivel de felicidad asociado con los roles de “Finanzas”, “Vacaciones” y “Transporte”. En este sentido la Entidad debe enfocarse en aspectos como; la gestión financiera, el equilibrio entre el trabajo y el ocio, así como las condiciones de transporte para los colaboradores.

Uno de los aspectos cabe destacar que el “Medio de Transporte” emerge como uno de los roles con calificaciones más bajas. Las sugerencias de los funcionarios (as) indican que la opción de “Salir temprano de la oficina” y “Comprar Moto” podría ser una solución viable para mejorar su felicidad en este aspecto. Este señalamiento podría tener implicaciones cruciales en la gestión de horarios y la flexibilidad laboral.

Acuerdo sindical vigente

Se tendrán en cuenta los puntos relacionados con el proceso de bienestar de los acuerdos sindicales firmados en el año 2021 y 2022.

8. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

La ejecución del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2024, se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes estrategias:

- La primera de ellas es mediante la Gestión Institucional, en donde el equipo de trabajo a través de contactos interinstitucionales desarrollará actividades para los integrantes de IDIPRON sin costo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Infancia y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- El segundo grupo de actividades se ejecutará mediante Contrato, contrato que se suscribe por contratación directa una vez se realice el estudio de mercado con las diferentes Cajas de Compensación.

Dentro del plan se determinarán aquellas actividades que requieran inscripción, con el fin de garantizar la asistencia a cada una de estas y realizar una óptima ejecución de los recursos.

La asistencia de los(as) servidores (as), sus hijos(as) y/o integrantes del grupo familiar inscritos a las actividades que se programen por el Instituto y que generen erogación presupuestal será obligatoria, salvo la inasistencia justificada.

La Gerencia de Talento Humano promoverá con las y los integrantes del equipo directivo, líderes de procesos y coordinadores de unidades de protección integral, el conocimiento y apropiación del presente Plan Anual de Bienestar e Incentivos 2024 - IDIPRON, como estrategia institucional que facilite y fortalezca la ejecución de este a lo largo del año.

9. MARCO DE REFERENCIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024

Conforme con lo previsto en el Artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar son 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 como también, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

En este sentido, IDIPRON acoge como marco de referencia en primer lugar para la propuesta y desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, mediante el Modelo de Bienestar para la felicidad laboral, el cual está diseñado de la siguiente manera:



	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Este Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral – “*Elige ser feliz, nosotros te ayudamos*”, está basado en la psicología positiva, teoría que resalta el ser humano como responsable de su desarrollo integral y de su felicidad el cual, se compone de los siguientes postulados a desarrollar en el presente Plan; Conocimiento de las fortalezas propias; Estados mentales positivos; Propósito de Vida y relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta que, el Modelo de Bienestar para la Felicidad se basa en la psicología positiva, la cual tiene como finalidad contribuir a la salud mental con el fin de obtener una óptima calidad de vida y bienestar; entendiendo que, la felicidad es un concepto que engloba el bienestar subjetivo y la satisfacción vital, incluyendo las dimensiones afectivas y cognitivas de la persona, el presente Plan y su ejecución se enmarcan en los cuatro ejes que la componen:

Estados Mentales Positivos: es el componente cognoscitivo de la felicidad, contemplado como un “*estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida*”. Se espera dar un nuevo enfoque a las actividades que desarrollamos en nuestro día a día, direccionándolas en positivo para que tengan un significado especial que promueva la felicidad de los(as) servidores(as).

Conocimiento de las fortalezas propias: es el componente emocional de la felicidad que contempla “*potencializar los recursos internos haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad*”. Desde este componente, se busca potencializar los recursos emocionales que generan felicidad a cada uno de los(as) integrantes de IDIPRON. Teniendo en cuenta que, el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y del concepto propio son factores que contribuyen a la felicidad, las actividades en este eje se enfocan al desarrollo del autoconocimiento, el valor que tiene y se da cada uno de los(as) servidores(as), favoreciendo una cultura de retroalimentación positiva, la sensación de importancia, reconocimiento y bienestar.

Relaciones Interpersonales: es el componente social de la felicidad, el cual busca el “*desarrollo de las relaciones positivas en pro de la armonía y el reconocimiento público*”. Se busca propiciar relaciones positivas y armónicas entre los integrantes de la familia IDIPRON, por lo tanto, las actividades se encaminan a generar espacios de interacción y esparcimiento que le permitan a los(as) servidores(as) el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Propósito de vida: es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la “*razón de vivir*”. Apunta al “*desarrollo del ser y el crecimiento personal*”. Se busca propiciar espacios de crecimiento personal en el que mediante las actividades que se desarrollen se promueva la integración de los(as) servidores(as) con su familia.

En segundo lugar, el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026, el cual busca “*promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público*”. (DAFP, 2023).

A continuación se relaciona los cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Eje de equilibrio psicosocial: Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19, la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Eje de salud mental: Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Eje de diversidad e inclusión: Hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje de transformación digital: Expone las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar, simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Eje de identidad y vocación por el servicio público: Comprende las acciones dirigidas y encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los Principios de la Función Pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

10. ACTIVIDADES DE BIENESTAR

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Conmemoración de los derechos de las mujeres y reconocimiento a la diversidad de género	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión		Caja de Compensación DASCD	Sin costo	Marzo
2	Es tu cumpleaños	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	X	IDIPRON	Con costo	Enero a diciembre
3	Conmemoración de fechas especiales	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		DASCD IDIPRON	Sin costo	Enero a diciembre
4	Celebración día de los niños y las niñas	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Abril
5	Actividad lúdica virtual	Estados mentales positivos	Transformación digital	X	IDIPRON	Sin costo	Enero a diciembre
6	Conmemoración del día mundial de las profesiones y oficios	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión	X	IDIPRON	Sin costo	Septiembre
7	Conmemoración de la jornada mundial por el trabajo decente	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión	X	IDIPRON	Sin costo	Octubre
8	Caminata ecológica	Estados mentales positivos	Salud mental	X	IDIPRON	Sin costo	Marzo y Julio
9	Muévete sosteniblemente	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	X	Caja de Compensación IDIPRON	Sin costo	Junio
10	Vamos a cine	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Agosto
11	Kit escolar	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	X	IDIPRON	Con costo	Julio

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

12	Bono de navidad para nuestras hijas e hijos	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	X	IDIPRON	Con costo	Diciembre
13	Taller de artes y manualidades	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Agosto
14	Talentos IDIPRON	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
15	Liderazgo en acción	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		Caja Compensación IDIPRON	Sin costo	Junio
16	Encuentro fraterno IDIPRON	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Noviembre
17	Celebración día del (la) servidor (a) público (a)	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
18	Viernes feliz	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial	X	IDIPRON	Sin costo	Enero a Diciembre
19	Salida pedagógica	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Julio
20	Vacaciones recreativas	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
21	Halloween	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
22	Juegos Deportivos Distritales	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		DASCD	Sin Costo	Programación DASCD
23	Plan Coaching	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Febrero a Junio
24	Día de la familia	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Con Costo	Febrero a Diciembre
25	Promoción de Programas de vivienda	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Mayo y Septiembre
26	Disfruta el proceso previo a tu pensión	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Con Costo	Septiembre

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

27	Promoción y prevención de la salud física y mental	Propósito de vida	Salud mental		IDIPRON	Sin Costo	Mayo y Septiembre
28	Una vida de servicio	Propósito de vida	Identidad y Vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Sin Costo	Septiembre
29	Premio Javier de Nicoló	Propósito de vida	Identidad y Vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Con Costo	Octubre
30	Mejores empleados	Propósito de vida	Identidad y Vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Con Costo	Octubre
31	Salario Emocional	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Enero a Diciembre
32	Divulgación de convenios para descuentos, alianzas estratégicas y programa servimos.	Propósito de vida	Identidad y Vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Sin Costo	Enero a Diciembre
33	Día PET	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Octubre
34	Juegos deportivos IDIPRON	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con Costo	Septiembre

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

11. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

11.1. MEJORES 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.

El monto del incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo de la Entidad es de tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMMLV, al momento de la entrega.

La selección del mejor equipo de trabajo se realiza conforme a los criterios establecidos en el instructivo A-GDH-IN-012 o el que lo modifique.

11.2. MEJORES EMPLEADOS

IDIPRON otorga a los(as) servidores(as) que conforme a los criterios establecidos sean seleccionados como el mejor empleado reconociendo el desempeño en nivel sobresaliente a través de un incentivo no pecuniario, así:

- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del Instituto.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asistencial.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel técnico.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel profesional.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asesor.
- Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, cada entidad seleccionará el incentivo no pecuniario para los mejores empleados según corresponda, teniendo en cuenta que dicha disposición establece que, el monto del incentivo será de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMLMV, al momento de la entrega; se entregará para hacerlo efectivo en programas de turismo social.

La selección de los mejores empleados se realiza conforme a los criterios establecidos en el instructivo A-GDH-IN-012 o el que lo modifique.

Conforme a los criterios establecidos por la Entidad, uno de los cinco (5) empleados será seleccionado como él (la) mejor empleado(a), caso en el cual solamente recibirá un incentivo no pecuniario. Bajo ningún concepto un empleado recibirá doble incentivo.

11.3. PREMIO JAVIER DE NICOLÓ

Se otorgará el premio Javier de Nicoló a los(as) funcionarios(as) de carrera administrativa que pertenecen al nivel asistencial de la Entidad. Los diez (10) servidores y/o servidoras serán elegidos por cada uno de los integrantes de la planta de empleos quienes seleccionarán a él (la) funcionario(a) que considera debe recibir este premio; lo anterior, teniendo en cuenta el instructivo A-GDH-IN-012 o aquel que lo modifique.

11.4. SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es un tipo de retribución no monetaria con beneficios simbólicos, que busca mejorar la calidad de vida, la productividad laboral de las y los servidores del Instituto, satisfaciendo diferentes necesidades entre ellas las de índole emocional.

A continuación, se detallan los reconocimientos que en el Instituto se configuran como salario emocional:

CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR/A

A los(as) servidores(as) públicos de IDIPRON se les concederá un día de descanso, con ocasión del cumpleaños; esto, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo dentro del mes de la fecha de su cumpleaños, el día que el (la) servidor(a) solicite.

FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS BICIUSUARIOS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, Los funcionarios públicos recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación. Así mismo, se incluirá dentro de los beneficiarios del medio (1/2) día de descanso remunerado a los servidores públicos que utilicen cualquier medio de transporte particular alternativo que no implique el uso de combustibles fósiles.

RECONOCIENDO LA PARTICIPACIÓN

El servidor o servidora pública, que represente a la Entidad en juegos deportivos y/o actividades culturales a nivel distrital, nacional o internacional, se le otorgará un (1) día de descanso remunerado.

JORNADA ESPECIAL A MUJERES GESTANTES

Se otorgará a la servidora pública que se encuentre en estado de gestación la posibilidad de dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual sin descuento alguno del salario por dicho concepto.

DÍA DEL ABUELO/A

IDIPRON otorgará a los (las) servidores(as) pertenecientes a la planta de empleos que sean abuelos(as), un (1) día de descanso remunerado, para que pueda(n) compartir con su(s) nietos(as) y afianzar lazos afectivos con el(os) menor(es); este debe ser tomado en la cuarta semana del mes julio.

SERVICIO AL CIUDADANO

IDIPRON otorgará a los (las) servidores(as) pertenecientes a la planta de empleos que cumplan sus funciones en el proceso de relacionamiento al ciudadano, medio (1/2) día de descanso remunerado, en reconocimiento a la labor realizada; este día debe ser tomado durante el mes de marzo.

HORARIO FLEXIBLE

La Entidad estableció para los integrantes de la planta de empleos del Instituto, la posibilidad de seleccionar un horario flexible, que se ajuste a sus necesidades familiares, buscando con esto, impactar positivamente la calidad de vida de quienes disfruten este beneficio.

RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR ANTIGÜEDAD DE SERVICIO

Es la exaltación anual que se hace a los(las) servidores(as) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, que han laborado de manera ininterrumpida en la Entidad por un número determinado de años y que consiste en otorgar un descanso remunerado.

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, otorgará anualmente un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, a los (las) servidores(as) que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), veinte o treinta (30) años en adelante, de labores de manera continua en la planta de empleos del Instituto.

Como reconocimiento a la antigüedad de servicio, los días de descanso remunerado serán otorgados de acuerdo a los siguientes años:

- Un (1) día de descanso remunerado anualmente a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.
- Dos (2) días de descanso remunerado anualmente a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.
- Tres (3) días de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.
- Cuatro (4) días de descanso remunerado anualmente a partir de los treinta (30) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.

RECONOCIMIENTO A CALIDADES DEPORTIVAS

El servidor o servidora pública que obtenga en justas deportivas a nivel institucional, distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos gubernamentales al primer lugar en alguna disciplina, se hará acreedor a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel institucional, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles por el nivel internacional.

RECONOCIMIENTO A CALIDADES CULTURALES

El(a) funcionario(a) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON que obtenga en competencias de ámbito cultural, del nivel institucional, distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos al primer lugar en cualquier disciplina cultural, se hará acreedor a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel local, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles por el nivel internacional.

RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA

Reconocimiento que se otorga a los(as) servidores(as) que se desempeñan voluntariamente como brigadistas de IDIPRON; consiste en otorgar 2 días de descanso remunerado por cada 60 horas de voluntariado como brigadista, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Resolución 185 de 2019 y aquellas que la modifican.

RECONOCIMIENTO A ORGANOS COLEGIADOS

Se reconocerá un (1) día de descanso remunerado para quienes participen en los órganos colegiados de la entidad (COPASST, Comisión de Personal y Comité de Convivencia); se efectuará a partir de la firma del presente acuerdo. Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe comunicar al área de Bienestar por medio del correo electrónico bienestar@idipron.gov.co, con ocho (8) días de anticipación junto con el visto bueno del jefe inmediato.

TARDE DE JUEGOS

IDIPRON otorgará a los(las)servidores(as) pertenecientes a la planta de empleos, que tengan hijos(as) entre cero (0) y diez (10) años, una “tarde de juego”, que consiste en conceder al(la) servidor(a) un permiso remunerado por cuatro (4) horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el(os) menor(es).

RECONOCIENDO EL PRECIADO TIEMPO CON LOS BEBÉS

Se concederá a las servidoras públicas una (01) hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que su hijo(a) cumpla el primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

DÍAS POR MATRIMONIO

Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración. Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe comunicar a la Gerencia de Talento Humano, con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

DÍA POR GRADO

Todo(a) servidor(a) que reciba grado tiene derecho a un (1) día hábil de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, el día del grado correspondiente a los niveles de Técnico, Tecnólogo, Pregrado y/o Postgrado. Para hacer uso de este beneficio, el servidor(a) debe comunicar a la Gerencia de Talento Humano con quince (15) días de anticipación junto al soporte emitido por la Institución Educativa y presentar dentro de los quince (15) días siguientes copia del título obtenido.

SISTEMA DE PUNTOS

Como parte del salario emocional, se implementará un sistema de puntos, que permita a las y los servidores públicos atender diferentes asuntos personales y familiares durante la vigencia.

Mediante este sistema a cada servidor(a) se le otorgará a partir de la fecha de adopción del PBSEI 2024 y hasta el 30 de junio 800 puntos, a partir del 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2024 es de 800 puntos, para un total de 1.600.

Corresponde a la Gerencia de Talento Humano – Bienestar, dar cumplimiento al SISTEMA DE PUNTOS.

El Sistema de Puntos hace parte del Salario Emocional para los(as) servidores(as) de IDIPRON, consistente en las retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la misma, cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral para que lo hagan efectivo, durante la vigencia 2024, conforme lo señalan las disposiciones actuales.

Es importante precisar que el Sistema de Puntos consiste en que cada uno de los integrantes de la planta de empleos de la Entidad tendrá derecho a 1600 puntos por vigencia, para que, mediante un canje de los mismos, puedan disfrutar un periodo de tiempo dentro de su jornada laboral para la realización de una de las actividades contempladas en dicho sistema, las cuales generan bienestar emocional y familiar de conformidad al Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Para su formalización se debe tener en cuenta:

- El(a) servidor(a) que desee canjear sus puntos, debe solicitarle al jefe inmediato la autorización para dicho disfrute.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Como requisito para el otorgamiento del incentivo, la o el servidor público no debe tener más de tres llegadas tarde en su jornada laboral en el mes anterior a la solicitud.
- Si le es autorizado, el jefe inmediato desde su correo institucional remitirá con por lo menos cuatro (4) días hábiles de antelación al disfrute, notificación del servidor(a) que disfrutará el canje de puntos y para cuál de las actividades se vinculará, especificando cuántos puntos va a utilizar. Dicha información debe ser remitida al correo bienestar@idipron.gov.co. La solicitud será direccionada a Bienestar Social e Incentivos, quien verificará, registrará y redimirá los puntos correspondientes.
- Las actividades del Sistema de puntos no son susceptibles de unificarse con el periodo de vacaciones, el tiempo compensado para Semana Santa y festividades de fin de año.
- IDIPRON garantizará los días de descanso remunerado identificados como salario emocional en el actual plan, sin que puedan acumularse más de siete (7) días por dichos conceptos.
- Para las Unidades de Cuidado y Acogida, el sábado se cuenta como día hábil.

A continuación, se muestran las actividades y equivalencias correspondientes al sistema de puntos según el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024:

Actividad	Descripción	Puntos a Utilizar por jornada	Tiempo de descanso a otorgar
Recuperando tu balance	En los momentos en que considere que sus niveles de estrés están muy elevados y están afectando su bienestar y equilibrio emocional, podrá disfrutar mediante el canje de sus puntos de una jornada laboral completa de descanso remunerado.	400	Jornada Laboral Completa
Invierta tiempo en sí mismo	Porque todo en la vida no es el trabajo o las labores familiares, disfrute una jornada laboral, exclusivamente para usted, para que realice una actividad que le aporte en su autoestima y crecimiento personal.	400	Jornada Laboral Completa
Trámites personales	Espacio orientado a realizar trámites personales como los son bancarios, notariales entre otros.	400	Jornada Laboral Completa



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Acompañe a un integrante de su familia a su graduación	Las y los Servidores podrán acompañar a un integrante de su familia a su graduación.	400	Jornada Laboral Completa
Acompañe a un integrante de su familia a su primer su primer día de estudio	Las y los Servidores podrán acompañar a un integrante de su familia a su primer día de estudio.	200	Media jornada laboral
Mudanza	Las y los Servidores podrán realizar las labores propias de cambio de domicilio.	200	Media jornada laboral
Embellezca su vivienda	Las y los Servidores podrán realizar labores propias de su esfera doméstica, como arreglos locativos, decoración y demás actividades que estimen pertinentes.	200	Media jornada laboral
Tarde de compras	Las y los Servidores podrán ocupar su tiempo en actividades que disminuyan sus niveles de estrés, como la realización de compras con su familia o amigos.	200	Media jornada laboral
Actividad deportiva y recreativa	Espacio orientado a incentivar la práctica de actividades recreativas y deportivas en pro del mejoramiento del estado de salud de las y los Servidores de la Entidad.	200	Media jornada laboral
Día de mantenimiento preventivo o correctivo de su vehículo	Espacio orientado a la atención preventiva o correctiva de vehículos automotores.	200	Media jornada laboral
Acompañe a un integrante de su familia a cita	Espacio orientado a acompañar a los familiares de los servidores a cumplir con citas médicas – odontológicas,	200	Media jornada laboral



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

médica u odontológica	toma de exámenes y procedimientos que busquen atender la salud.		
Trámite para pasaporte y/o visa	Espacio orientado a realizar los procesos relacionados con trámites visa o pasaporte.	200	Media jornada laboral
Arte y Cultura	Espacio orientado a incentivar el disfrute de espacios artísticos y culturales de los(as) funcionarios(as).	200	Media jornada laboral
Encuentre a su niño interior	Actividad que brinda la posibilidad de visitar parques de diversión, museos y lugares de tipo cultural.	200	Media jornada laboral
Tiempo de lectura	Actividad que favorece espacios de lectura.	100	2 horas de la jornada laboral
Tiempo con sus padres o abuelos	Espacio orientado a compartir con padres o abuelos.	100	2 horas de la jornada laboral
Programe su viaje	Esta actividad brinda la oportunidad de programar tu viaje de fin de semana.	100	2 horas de la jornada laboral
Disfrute tiempo con su mascota	Espacio orientado a llevar a su mascota a citas en el veterinario u otras actividades relacionadas.	100	2 horas de la jornada laboral

12. PRESUPUESTO Y RECURSOS

El IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto dentro del rubro otros servicios recreativos y deportivos, para adelantar las actividades de bienestar que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que con base en una administración eficiente, transparente de cooperación y articulación interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento y apoyo de la Caja de Compensación Familiar y el DASCD, conforme con las facultades establecidas en la ley y reglamentos; en caso de contratación, siempre se propenderá por valores agregados del contratista, cero costos.

Para el año 2024, se tendrá en cuenta los recursos asignados dentro del Presupuesto de la Entidad y lo programado en el Plan anual de Adquisidores.

13. INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Estratégico	Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos institucionales de la vigencia	(Número de actividades ejecutadas en el trimestre/número de actividades programadas en el trimestre) *100
Estratégico	Medición de clima organizacional y ambiente laboral	Nivel de Riesgo (N.R) = Promedio del total de los resultados de: 1. N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad) 2. N. R. Servidores sin personal a cargo (Área) 3. N. R. Servidores con personal a cargo (entidad) 4. N.R. Contratistas entidad 5. N.R. Contratistas Área
Gestión	Cumplimiento de las actividades sin costo del Plan de Bienestar e incentivos de la Vigencia	(Número de actividades ejecutadas en el trimestre/número de actividades programadas en el trimestre) *100
Efectividad	Nivel de impacto en el bienestar organizacional, personal y familiar	Promedio del resultado de satisfacción de las actividades del PABSEI / Calificación máxima de satisfacción de las actividades realizadas del PABS.
Índice de la felicidad: Se realizará medición del índice de la felicidad mediante la aplicación de la Encuesta de la felicidad que es proporcionada por la Caja de Compensación Familiar Compensar.		

14. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024

TELETRABAJO

En el año 2024 se continuará con la implementación de la modalidad de teletrabajo garantizando el seguimiento trimestral a la ejecución del plan de trabajo concertado con los superiores jerárquicos de cada

teletrabajado, lo que permitirá medir el impacto y el resultado en el desempeño de las labores encomendadas.

En este mismo sentido, se propone continuar con la sensibilización de los Directivos, Jefes de Oficina, Gerentes y Directivos, visibilizando el Teletrabajo como un proceso de mejora continua, que permite elevar los niveles de productividad y el equilibrio en el entorno personal, familiar y laboral de las personas. Desde el plan de bienestar se crean actividades especiales que permiten apoyar a estas personas que trabajan bajo esta modalidad o están trabajando en casa, para lograr su bienestar familiar y laboral.

CLIMA LABORAL

El clima laboral como un factor determinante en el desempeño de las y los servidores públicos ha sido priorizado en IDIPRON, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos, las estrategias de intervención del Clima Laboral para la vigencia 2024, están basadas en el enfoque de la integralidad del ser y en las relaciones asertivas fundamentadas en el modelo de bienestar para la felicidad laboral planteado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil- DASCD.

Para la intervención de los anteriores factores, se continuará con el PLAN TRABAJAR JUNTOS ES EL ÉXITO, el cual, contiene estrategias que son transversales, serán abordadas a través de las herramientas corporativas disponibles para desarrollar programas y actividades integrales que permitan fortalecer el clima laboral.

PROGRAMA CALDAS

El Programa CALDAS (Construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros), es uno de los treinta y nueve (39) productos del Plan de acción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano –PPDGITH (CONPES D.C. 007 de 2019).

El objetivo central del Programa es promover en las Entidades y Organismos Distritales, acciones afirmativas que permitan construir espacios libres de discriminación con un claro énfasis del autocuidado y del cuidado del otro. El programa, parte de un enfoque de reconocimiento de los derechos fundamentales como pilar del Estado Social de Derecho, y como principio para comprender el conflicto desde su potencial transformador y generador de escenarios viables de convivencia, bienestar y seguridad.

En este sentido, y según las directrices Entidad por el DASC, se continuará trabajando en el desarrollo de este Programa junto con los equipos dinamizadores abordando aspectos tales como: acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas; actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; campañas de creación de cultura inclusiva; promoción relacionada con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición; promoción de la diversidad, la equidad y el desarrollo de estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, entre otros.

DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

En caso de ser requerido por transformación de la organización, se brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.

En este sentido, se desarrollan actividades en conjunto con las Entidades Distritales y la Caja de Compensación, con el fin de proporcionar información relacionada con bolsas de empleo, emprendimiento, presentación de hoja de vida, etc.

DASCD

Se acogerá la oferta presentada por el DASCD para el año 2024 la cual es dirigida a las entidades y organismos distritales, así como los servidores y servidoras públicas de Bogotá Distrito Capital. Por lo tanto, la mencionada oferta será parte integral del presente Plan y se acogerá cada una de las actividades propuestas para ser ejecutadas en marco del desarrollo del PBSEI 2024.

ICETEX

El apoyo económico para educación superior es un incentivo dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que buscan elevar su nivel de desarrollo profesional y que cumplen con los requisitos establecidos para tal fin. El apoyo económico se refiere exclusivamente al costo de la matrícula del programa adelantado en la institución educativa, debidamente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

La Gerencia de Talento Humano garantizará la financiación conforme a lo establecido en el FONDO ICETEX en el Convenio 2017319 del 31 de agosto de 2017 y formalizado mediante el Acta de Inicio del 20 de septiembre de 2017, a quienes hacen parte activa de este.

15. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAAA)	ELABORÓ
01	Se crea el documento interno en el cual se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022.	31/01/2021	ANDREA PAOLA GÓMEZ MARTÍNEZ Contratista Área de Bienestar LIZ ALEXANDRA GÓMEZ PULIDO Profesional Universitario

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

02	Se realiza el ajuste de la codificación de los formatos y documentos mencionados en el documento interno de acuerdo con los ajustes realizados a los códigos de los documentos del Sistema Integrado de Gestión producto del rediseño institucional.	01/10/2022	ANGEL LEONARDO MARTINEZ M. Profesional Contratista OAP-MIPG
03	Se modifica y se establece el documento interno en el cual se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.	02/01/2023	LIZ ALEXANDRA GÓMEZ PULIDO Profesional Universitario
04	Se modifica y se establece el documento interno en el cual se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.	22/01/2024	LIZ ALEXANDRA GÓMEZ PULIDO Profesional Universitario

16. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)
REVISÓ	ANY JACKELINE ROJAS PINILLA	Profesional Universitario Código 219 Grado 07	24/01/2024
APROBACIÓN LÍDER DE PROCESO	MÓNICA ELVIRA SOTO MOJICA	Gerente Talento Humano	24/01/2024