

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Infancia y la Juventud	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	1 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	2 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	3
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. ALCANCE	4
4. NORMATIVIDAD	4
5. DEFINICIONES.....	6
6. ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR - IDIPRON.....	7
7. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	9
9. INCENTIVOS Y ESTIMULOS	16
9.1. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	16
9.2. MEJORES EMPELADOS	16
9.3. PREMIO JAVIER DE NICOLÓ.....	17
9.4. SALARIO EMOCIONAL	17
10. PRESUPUESTO Y RECURSOS	23
11. INDICADORES.....	24
11.1. INDICADOR DE EFICACIA	24
11.2. INDICADOR DE EFICIENCIA.....	24
11.3. INDICADOR DE EFECTIVIDAD	24
12. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2023.....	24
13. CRONOGRAMA.....	26
14. REVISIÓN Y APROBACIÓN	28

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	3 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON a través de un modelo pedagógico basado en los principios de afecto y libertad, atiende las dinámicas de la calle y trabaja por el goce pleno de los derechos de la Niñez, Adolescencia y Juventud en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social, desarrollando sus capacidades para que se reconozcan como sujetos transformadores y ciudadanos que ejercen sus derechos y deberes para alcanzar una vida digna y feliz.

Teniendo en cuenta que el talento humano es el principal activo y aliado para el logro de fines y metas de toda Entidad, es trascendental y de vital importancia su gestión en la medida que permita contar con servidores y servidoras altamente motivados (as), más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los requisitos propios de su cargo.

Por tal motivo y teniendo de presente que uno de los objetivos estratégicos de la Entidad es el desarrollo de estrategias para el fortalecimiento de las capacidades, físicas, tecnológicas, administrativas, operativas y mejoramiento del desempeño, mediante la estrategia de fortalecimiento de las capacidades administrativas y operativas del talento humano, la Gerencia del Talento Humano establece como iniciativa estratégica contar con un talento humano idóneo, comprometido, transparente y feliz que contribuya a cumplir la misionalidad de la Entidad.

En este sentido, y en aras de dar cumplimiento a la iniciativa estratégica planteada por la Gerencia de Talento Humano, el presente Plan de Bienestar acoge los lineamientos del Modelo de Felicidad Laboral establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCSD desarrollando mediante una serie de actividades los cuatro ejes contemplados el modelo; conocimiento de las fortalezas propias, estados mentales positivos, propósito de vida y relaciones interpersonales.

Por lo anterior, El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 se ejecutará mediante el desarrollo de las actividades recreativas, educativas, deportivas, socioculturales, de integración entre otras, que permitan el desarrollo integral de las y los servidores vinculados a IDIPRON, el mejoramiento de su calidad de vida laboral y la de su familia, el incremento del nivel de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia de las y los Servidores Públicos con la Entidad.

1. 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, 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 fomenten el desarrollo integral de los(as) servidores(as), que posibilite el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y que permita contar con un talento humano idóneo, comprometido, transparente y feliz

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	4 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

2. 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 -
- 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 -

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, está orientado al equilibrio e integración 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 y su núcleo familiar.

4. NORMATIVIDAD

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2023 se estructura teniendo en cuenta la normatividad vigente registrada a continuación:

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	“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. 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.”

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	5 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Norma	Descripción
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 (...)”	Artículo 1°. 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 (...)”
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>
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 (...)”	ARTÍCULO 1°. Objeto. “(...) La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. 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 miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes (...)”
	<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</i>

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	6 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Norma	Descripción
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 (...)”	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 (...)”
Decreto 1083 de 2015, modificado transitoriamente por el Decreto 1507 de 2022, y Decreto 1499 de 2022.	“(...) 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 (...)”

5. DEFINICIONES

Calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

Clima laboral: Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma; como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo y el ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Infancia y la Juventud	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	7 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

comportamientos típicos de las personas que integran una Entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

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).

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.

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.

6. ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR - IDIPRON

Para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 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 05 de diciembre y el 16 de diciembre de 2022 y fue contestada por 126 personas que corresponde al 68% del total de personas que componen la planta de personal de la Entidad. Dentro de los principales hallazgos se encontró:

- Respecto a la metodología para el desarrollo de las actividades de bienestar se encontró que el 75% de las personas tienen preferencia por la modalidad presencial, el 24% por la modalidad virtual y el 1% por modalidad mixta.
- Para el desarrollo de las actividades de bienestar el día de la jornada laboral con mayor aceptación es el viernes seguido del día jueves y la franja horaria de preferencia para los dos días es de 1:00pm a 5:00pm.
- La estrategia para el desarrollo de las actividades de bienestar se encontró que el 45% de las personas tienen preferencia por la entrega de bonos o pasadías, el 35% por actividades de integración y el 20% por charlas, talleres, seminarios, capacitaciones etc.
- Frente a las actividades enfocadas a los hijos e hijas de los (as) funcionarios (as) se observó que las que tienen mayor grado de acogida para ser desarrolladas en la vigencia 2023 son vacaciones recreativas y celebración del día del niño con el 28% cada una, seguida de visita

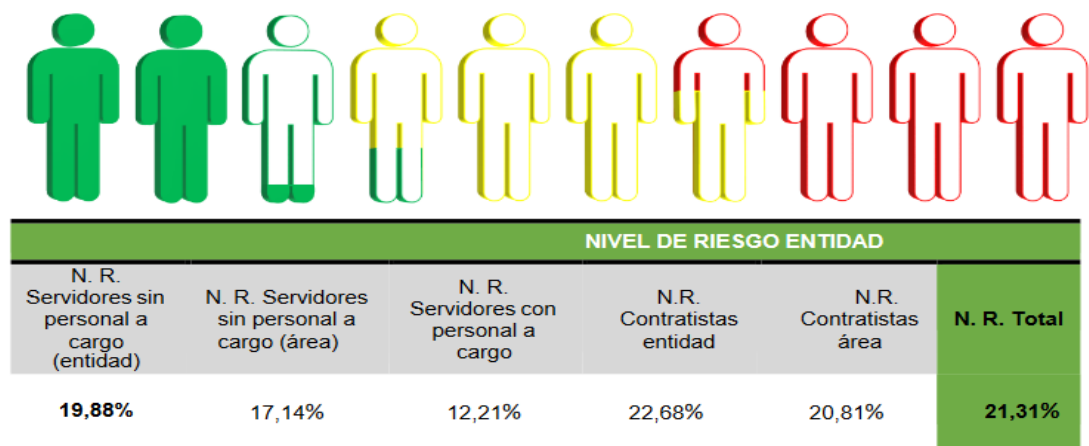
	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	8 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

a museos y espacio temáticos con un 20%, celebración de Halloween con un 12% y taller de manualidades con un 10%.

- e. Respecto a las actividades de integración se evidencia que las que tienen mayor grado de acogida para ser desarrolladas en la vigencia 2023 son actividad de cierre de año y día del servidor(a) público(a) con un 31% y 28% respectivamente, seguidas de celebración del día de la familia con un 14%, salida pedagógica y actividades deportivas con un 9% cada una.
- f. Respecto a las actividades a desarrollar fuera de la Entidad se identificó que la que mayor tiene grado de acogida son las entradas a cinemas con un 30%, seguida de pasadías a parques recreativos con un 20%, entradas a parque de diversiones con un 16%, entradas a parques temáticos con un 14%, entradas actividades culturales con un 11% e inscripciones pagas de actividades deportivas con un 7%.
- g. Se evidenció que las temáticas con mayor preferencia por parte de los(as) funcionarios(as) para desarrollar en la vigencia 2023 en torno a la salud física y mental es el manejo de stress con un 27%, seguida de hábitos de vida saludable con un 21%, retiro espiritual sin connotación religiosa con 15%, nutrición con 14%, talleres de yoga con 12% y depresión con un 9%.
- h. Se evidencia que las temáticas con mayor preferencia por parte de los/as funcionarios/as para desarrollar en la vigencia 2023 en torno a desarrollo de habilidades manuales esta; pintura con un 25%, seguida de; cerámica 18%, Tejido 16%, porcelanicron 15%, dibujo 14% y plastilina 12%.

- 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:



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,

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	9 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

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 y 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.

- Resultados de la Encuesta de la Felicidad 2022.

A continuación se presentan los resultados del índice de la felicidad



El IDIPRON está en un Nivel de 3,7 lo cual indica que esta es una Entidad que está muy cerca de percibirse como Feliz y para lo cual se tendrán en cuenta las recomendaciones emitidas por la Caja de Compensación Familiar Compensar, quien fue quien aplicó el instrumento.

- Recomendaciones eb narco del informe e seguimiento de las recomendaciones MIPG 2021

Dentro de las recomendaciones recibidas se estableció contemplar actividades del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 que guarden relación con los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

- 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.

7. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Dentro de la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2023, se desarrollarán actividades, teniendo en cuenta dos modalidades:

- La primera de ellas es mediante la Gestión Institucional, en donde el equipo de trabajo del proceso de Bienestar a través de contactos interinstitucionales desarrollará actividades para los integrantes de IDIPRON con cero costos.
- El segundo grupo de actividades se ejecutará mediante Contrato.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	10 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

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) funcionarios(as) de planta, 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 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 2023 - IDIPRON, como estrategia institucional que facilite y fortalezca la ejecución del mismo a lo largo del año.

8. MARCO DE REFERENCIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2023

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 para la propuesta y desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 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:



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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN de la Infancia y la Juventud	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	11 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

de Bienestar IDIPRON 2023. Conocimiento de las fortalezas propias; Estados mentales positivos; Propósito de Vida y relaciones interpersonales.

Tomando como referencia que, el Modelo de Bienestar para la Felicidad se basa en la psicología positiva que busca contribuir a la salud mental con el fin de obtener una óptima calidad de vida y bienestar; y 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 y en los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de Expectativas y Necesidades en Materia de Bienestar.

A continuación, se detalla por cada uno de los ejes las actividades que se ejecutarán en el Plan de Desarrollo de Bienestar Social - vigencia 2023:

8.1. ESTADOS MENTALES POSITIVOS

Este 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).

Las actividades que se buscan desarrollar en este eje, tienen enfoque recreativo y cultural propiciando significados positivos enfocados a la felicidad en el ámbito laboral.

Ítem	Actividad	Con Costo	Sin Costo	Requiere inscripción	Acuerdo Sindical
1	Conmemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género: Actividad que visibiliza el enfoque diferencial y de género al interior de la Entidad.		X		
2	Es tu cumpleaños: Actividad que permite a los (as) servidores(as) celebrar esta fecha especial como conmemoración de su natalicio.	X			X
3	Celebración de fechas especiales: Actividades que permitan conmemorar fechas especiales para los(as) servidores(as), ya sea por el rol de profesional o como parte integral de la sociedad.		X		
4	Día de las niñas y los niños: Actividad que permite conmemorar el día de las niñas y de los niños. Hijos(as) de los(as) servidores(as) entre los 0 y los 12 años.	X		X	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	12 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Ítem	Actividad	Con Costo	Sin Costo	Requiere inscripción	Acuerdo Sindical
5	Actividad Lúdica Virtual Mensual: Actividad que permite ofrecer a los(as) servidores(as) una actividad lúdica virtual, en donde pueden tener un momento de esparcimiento y divertimento dentro de la jornada laboral.		X		X
6	Conmemoración del día mundial de las profesiones u oficios: Actividad que reconoce los niveles de auto exigencia y responsabilidad que conlleva cada profesión como garantía de la calidad del servicio que recibe la ciudadanía.		X		X
7	Conmemoración de la Jornada Mundial por el trabajo decente: Actividad que sensibiliza a los(as) trabajadores(as) sobre la importancia del Trabajo Decente para el logro de una vida digna.		X		X
8	Disfrutemos de la naturaleza: Actividad que busca promover el contacto de los de los(as) servidores(as) y su familia con la naturaleza.		X	X	X
9	Muévete sosteniblemente: Actividad encaminada a promover el uso de medios alternativos de transporte.		X		X
10	Sobre Tablas: Actividad encaminada a generar un espacio cultural para los(as) servidores(as) de la Entidad.	X		X	
11	A leer: Actividad encaminada a la promoción de espacios para el fomento de la lectura.		X		
12	Vamos a Cine: Actividad en la que se darán las facilidades para que los integrantes de la planta de empleos de la entidad asistan a cine con algunos integrantes de su familia.	X			
13	Juegos virtuales: Actividad encaminada al núcleo familiar de los(as) funcionarios(as).	X		X	
14	Kit escolar: Actividad de entrega de un kit escolar a los (as) hijos (as) de los funcionarios entre los 4 y 13 años cumplidos a 31 de diciembre de cada vigencia.	X			X
15	Bono de navidad para nuestras hijas e hijos: Actividad que genera felicidad en los hijos de los(as) servidores(as) del Instituto. Hijos(as) de	X			

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	13 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Ítem	Actividad	Con Costo	Sin Costo	Requiere inscripción	Acuerdo Sindical
	los(as) servidores(as) entre los 0 y los 12 años, o mayores a esta edad que posean una discapacidad y dependan económicamente de las y los servidores.				

8.2. 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.

Ítem	Actividad	Con Costo	Sin Costo	Requiere inscripción	Acuerdo Sindical
16	Taller de artes y manualidades: Actividad que contribuye al desarrollo de habilidades y destrezas artísticas de los(as) servidores(as).	X		X	
17	Exploran-donos otros talentos: Actividad que permite a los(as) servidores(as) destacarse y demostrar sus habilidades y cualidades en una disciplina o actividad.	X		X	
18	Danzando por IDIPRON: Actividad que permite a los(as) servidores(as) integrarse en torno a la danza como manifestación artística y cultural.		X	X	X
19	Liderazgo con sentido, del compromiso individual al éxito colectivo: Actividad encaminada al fortalecimiento del liderazgo individual y grupal de los(as) Servidores(as) del nivel directivo y aquellos que dirigen equipos de trabajo.		X		

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	14 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

8.3. RELACIONES INTERPERSONALES

Este 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”.

Queremos 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.

Ítem	Actividad	Con Costo	Sin Costo	Requiere inscripción	Acuerdo Sindical
20	Encuentro Fraterno IDIPRON: Actividades que propicien la integración, el trabajo en equipo y reconocimiento a la ardua labor que se desarrolla día a día en el Instituto.	X		X	
21	Celebremos el día de la y el Servidor Público: Actividad que busca exaltar la labor que realizan los(as) integrantes de la planta de empleos del Instituto, mediante un evento de reconocimiento en torno a esta fecha especial.	X		X	
22	Entorno laboral saludable: Actividad encaminada a generar un espacio de interacción y generación de relaciones positivas en cada una de las áreas que integran el Instituto.		X		
23	Viernes feliz: Actividad de esparcimiento mensual, en lugares diferente al espacio laboral de los (as) funcionarios (as).		X	X	X
24	Salida Pedagógica: Actividad encaminada al reconocimiento del compromiso y dedicación de los(as) servidores(as) en el trabajo.	X		X	
25	Vacaciones recreativas: Actividad en las que los(as) hijos(as) de los servidores(as) tenga un de recreación en su receso escolar. Hijos(as) de los(as) servidores(as) entre los 5 y los 12 años.	X		X	
26	Celebremos de Halloween con nuestras hijas e hijos: Actividad que propicia momentos de interacción y disfrute con nuestras hijas e hijos. Hijos (as) de los(as) servidores(as) entre los 0 y los 12 años.	X		X	

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	15 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

27	Juegos deportivos: Actividad deportiva que fomenta la motivación, el trabajo en equipo y el compañerismo.	X		X	
28	Plan Coaching: Actividades que permiten fortalecer aspectos que, según los resultados de la encuesta de Clima Laboral y Ambiente Organizacional se deben reforzar en los(as) servidores(as).		X		

8.4. PROPOSITO DE VIDA

Este 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.

Ítem	Actividad	Con Costo	Sin Costo	Requiere inscripción	Acuerdo Sindical
29	A celebrar en familia: Actividad que promueve el disfrute y la unidad familiar a cada uno de los integrantes de la planta de empleos del Instituto.	X			
30	Promoción de programas de vivienda: Actividad en el que se oferten programas de vivienda con la participación de diferentes entidades, con el fin de fomentar la cultura del ahorro para la adquisición de vivienda propia.		X		
31	Disfruta el proceso previo a tu pensión: Actividades enfocadas en resinificar el proceso previo a la pensión de los(as) servidores(as) de la Entidad.	X		X	
32	Promoción y prevención de la salud: Actividad en las que a los(as) servidores(as) se les brindará información relacionada con la promoción y prevención de la salud, hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable, así como el uso provechoso del tiempo libre.		X		

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	16 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Ítem	Actividad	Con Costo	Sin Costo	Requiere inscripción	Acuerdo Sindical
33	Cuidando tu salud mental: Actividad encaminada a la promoción y prevención del cuidado de la salud mental, en temas relacionados con; suicidio, consumo de alcohol y otras sustancias, manejo de ansiedad, depresión, stress, violencia física y sexual y burnout.		X		
34	Una vida de servicio: Actividad enfocada a consolidar una atención cordial, eficaz y de confianza interna y externamente.		X		
35	Bienestar espiritual: Actividad encaminada a generar espacios de reflexión y meditación para los(as) servidores(as) de la Entidad.		X		

9. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

9.1. 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 aquel que lo modifique.

9.2. MEJORES EMPELADOS

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.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	17 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

- 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 aquel 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.

9.3. 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.

9.4. SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es un tipo de retribución no monetaria con beneficios simbólicos, que busca mejorar la calidad de vida y 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 asueto, 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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	18 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

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 atención al ciudadano, medio (1/2) día de descanso remunerado, en reconocimiento a la labor realizada; este 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 en 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	19 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

- 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 de edad, 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 de edad.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	20 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

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 2023 y hasta el 30 de junio 800 puntos y a partir del 01 de julio y hasta el 31 de diciembre de 2023 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 y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral para que lo hagan efectivo, durante la vigencia 2023, conforme lo señalan las disposiciones vigentes.

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.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	21 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

- 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 al Área de 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 ni con las 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 día 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 2023:

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
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

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	22 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Actividad	Descripción	Puntos a Utilizar por jornada	Tiempo de descanso a otorgar
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 médica u	Espacio orientado a acompañar a los familiares de los servidores a cumplir con citas médicas – odontológicas,	200	Media jornada laboral

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	23 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Actividad	Descripción	Puntos a Utilizar por jornada	Tiempo de descanso a otorgar
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

10. PRESUPUESTO Y RECURSOS

IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto dentro del rubro Bienestar e Incentivos, 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 y transparente de cooperación y articulación interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	24 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

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 2023, los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos dentro del Presupuesto de la Entidad es de \$ 246.175.000 (Doscientos cuarenta y seis millones ciento setenta y cinco mil pesos m/cte).

11. INDICADORES

11.1. INDICADOR DE EFICACIA

- **Nombre del indicador:** Cumplimiento de Actividades

Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas en el PABSeI.

11.2. INDICADOR DE EFICIENCIA

- **Nombre del indicador:** Actividades desarrolladas según cronograma establecido

Número de actividades del PBSeI desarrolladas en el trimestre / Número de actividades planeadas en el trimestre del PBSeI

11.3. INDICADOR DE EFECTIVIDAD

- **Nombre del indicador:** 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

12. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2023

TELETRABAJO

En el año 2023 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

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	25 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

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 2023, 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 ha definido el PLAN TRABAJAR JUNTOS ES EL ÉXITO, el cual, contiene estrategias que son transversales y que 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 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.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	26 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

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 e hoja de vida, etc.

DASC

Según Circular externa No 002 del 17 de enero de 2023 en la cual se presentan los lineamientos de planeación estratégica del Talento Humano para el año 2023 y se enseña la oferta de bienestar distrital para que las entidades y organismos distritales, así como los servidores y servidoras públicas de Bogotá Distrito Capital puedan acceder. 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 2023.

Oferta de bienestar distrital 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 e hoja de vida, etc.

13. CRONOGRAMA

Ítem	Actividad	Mes de ejecución
1	Conmemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género	Marzo
2	Es tu cumpleaños	Enero a diciembre
3	Celebración de fechas especiales	Enero a diciembre
4	Día de las niñas y los niños	Abril
5	Actividad Lúdica Virtual Mensual	Enero a diciembre
6	Conmemoración del día mundial de las profesiones u oficios	Septiembre
7	Conmemoración de la Jornada Mundial por el trabajo decente	Octubre
8	Disfrutemos de la naturaleza	Abril y agosto
9	Muévete sosteniblemente	Abril y agosto
10	Sobre Tablas	Agosto
11	A leer	Marzo
12	Vamos a Cine	Julio
13	Juegos virtuales	Julio
14	Kit escolar	Mayo
15	Bono de navidad para nuestras hijas e hijos	Noviembre

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	27 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

Ítem	Actividad	Mes de ejecución
16	Taller de artes y manualidades	Septiembre
17	Exploran-donos otros talentos	Octubre
18	Danzando por IDIPRON	Marzo
19	Liderazgo con sentido, del compromiso individual al éxito colectivo	Febrero a noviembre
20	Encuentro Fraterno IDIPRON	Noviembre
21	Celebremos el día de la y el Servidor Público	Octubre
22	Entorno laboral saludable	Febrero a noviembre
23	Viernes feliz	Febrero a noviembre
24	Salida Pedagógica	Junio
25	Vacaciones recreativas	Junio
26	Celebremos Halloween con nuestras hijas e hijos	Octubre
27	Juegos deportivos	Agosto
28	Plan Coaching	Febrero a noviembre
29	A celebrar en familia.	Septiembre
30	Promoción de programas de vivienda	Abril y Julio
31	Disfruta el proceso previo a tu pensión	Julio
32	Promoción y prevención de la salud	Mayo y octubre
33	Cuidando tu salud mental	Junio
34	Una vida de servicio	Abril, junio, agosto, noviembre
35	Bienestar espiritual	Mayo y agosto

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAA)	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
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	01/10/2022	ANGEL LEONARDO MARTINEZ M. Profesional Contratista OAP-MIPG

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	03
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023	PÁGINA	28 de 28
		VIGENTE DESDE	02/01/2023

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAA)	ELABORÓ
	de Gestión producto del rediseño institucional.		
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

14. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)	FIRMA
REVISÓ	LUIS ALBERTO TIBAQUIRA CARDENAS	Asesor Código 105 Grado 01		
APROBACIÓN LÍDER DEL PROCESO	LUZ ENA PINTO SUAREZ	Gerente de Talento Humano		