



# PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

Subdirección Técnica de Desarrollo Humano

*“No hay medicina que cure lo que no cura la felicidad”  
Gabriel García Márquez*

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
MARCO NORMATIVO .....	3
MARCO CONCEPTUAL .....	4
OBJETIVOS .....	6
OBJETIVO GENERAL .....	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
ALCANCE.....	7
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	8
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 .....	10
MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD .....	11
INCENTIVOS Y ESTÍMULOS .....	16
SALARIO EMOCIONAL .....	18
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR .....	27
RECURSOS .....	27
PRESUPUESTO ENTIDAD .....	27
INDICADORES .....	27
ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019 .....	29
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	30

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud- IDIPRON es la entidad Distrital que 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.

La política de Talento Humano del Instituto se enfoca en promover que las y los Servidores Públicos sean competentes, innovadores y motivados, para lograr con esto una gestión administrativa eficaz, por lo cual los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de las y los Servidores, así como el fortalecimiento de sus competencias comportamentales y el reconocimiento de la valiosa labor que desempeñan en el Instituto.

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, para contribuir al logro efectivo de la Misión Institucional anteriormente expuesta, busca promover la felicidad en sus funcionarios, acogiéndose al modelo de felicidad laboral establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, es por esto que basados en las respuestas obtenidas a la encuesta que se realizó en el bloque de preguntas referentes a las expectativas en materia de Bienestar Social, se estructuró el presente plan para ejecución en la vigencia 2019.

A través del desarrollo de las actividades establecidas, el Instituto busca favorecer el desarrollo integral de las y los servidores vinculados a IDIPRON, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, a través de la ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de las y los Servidores Públicos con la Entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Anual de Bienestar formulado por el IDIPRON para la vigencia 2019, se encuentra orientado a impactar positivamente en la calidad de vida de las y los Servidores, buscando con esto generar un sentido de pertenencia con la entidad y fortalecer las potencialidades de todos y todas para el logro de los objetivos institucionales.

## MARCO NORMATIVO

El Plan anual de Bienestar Social e Incentivos 2019 se estructura teniendo en cuenta la normatividad vigente registrada a continuación:

Ley 909 de 2004, Capítulo III: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”. Establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, cuyos principios rectores para las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos se encuentran los de:

- Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
- Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.
- Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.
- Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- Pleno sometimiento a la ley y al derecho.

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

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

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

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”

Decreto 1083 de 2015: Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos. 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.

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

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

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

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

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

## MARCO CONCEPTUAL

**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:** ha sido definido como el 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, 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:** se define como el 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).

**Familia nuclear (biparental):** es lo que conocemos como familia típica, es decir, la familia formada por un padre, una madre y sus hijos. Las sociedades, generalmente, impulsan a sus miembros a que formen este tipo de familias.

**Familia monoparental:** consiste en que solo uno de los padres se hace cargo de la unidad familiar, y, por tanto, en criar a los hijos. Cuando solo uno de los padres se ocupa de la familia, puede llegar a ser una carga muy grande, por lo que suelen requerir ayuda de otros familiares cercanos, como los abuelos de los hijos. Las causas de la formación de este tipo de familias pueden ser, un divorcio, ser madre a temprana edad, la viudez, entre otras.

**Familia adoptiva:** este tipo de familia, hace referencia a los padres que adoptan a un niño. Pese a que no son los padres biológicos, pueden desempeñar un gran rol como educadores, equivalente al de los padres biológicos en todos los aspectos.

**Familia sin hijos:** este tipo de familias, las familias sin hijos, se caracterizan por no tener descendientes. En ocasiones, la imposibilidad de procrear de los padres lleva a éstos a adoptar a un hijo. En cualquier caso, podemos perfectamente imaginar una unidad familiar en la que, por un motivo u otro, no se haya querido o podido tener hijos. No hay que olvidar que lo que define a una familia no es la presencia o ausencia de hijos.

**Familia de padres separados:** en este tipo de familia, los progenitores se han separado tras una crisis en su relación. A pesar de que se nieguen a vivir juntos deben seguir cumpliendo con sus deberes como padres. A diferencia de los padres monoparentales, en los que uno de los padres lleva toda la carga de la crianza del hijo, los padres separados comparten funciones, aunque uno de los padres sea el que viva con el hijo.

**Familia compuesta:** esta familia, se caracteriza por estar compuesta de varias familias nucleares. La causa más común es que se han formado otras familias tras la ruptura de pareja, y el hijo además de vivir con su madre y su pareja, también tiene la familia de su padre y su pareja, pudiendo llegar a tener hermanastros.

**Familia homoparental:** este tipo de familia, se caracteriza por tener a dos padres (o madres) homosexuales que adoptan a un hijo. También puede haber familias homoparentales formadas por dos madres, obviamente. Aunque esta posibilidad suscita un amplio debate social, los estudios han demostrado que los hijos de padres o madres homoparentales tienen un desarrollo psicológico y emocional normal.

**Familia extensa:** este tipo de familia, se caracteriza porque la crianza de los hijos está a cargo de distintos familiares o viven varios miembros de la familia (padres, primos, abuelos, etc.) en la misma casa. (Psicología y mente, 2018)

**Enfoque diferencial:** es el instrumento jurídico idóneo para revertir o evitar los procesos y actos que generan las condiciones actuales o históricas de discriminación e impiden el goce efectivo de derechos.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Contribuir al logro de la Misión Institucional, construyendo un ambiente laboral que impacte positivamente en la calidad de vida de las y los servidores públicos de la entidad.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estructurar y llevar a cabo actividades recreativas, culturales, deportivas, educativas, de salud que generen un impacto positivo en los participantes, buscando con esto fomentar el sentido de pertenencia de las y los Servidores Públicos con el IDIPRON.
- Generar espacios de disfrute familiar para las y los Servidores Públicos, con el fin de impactar positivamente en su calidad de vida y reconociendo las nuevas formas de organización familiar.
- Realizar actividades que den respuesta a las solicitudes hechas por las y los Servidores Públicos de la entidad mediante la encuesta de expectativas y necesidades en materia de bienestar social.
- Fomentar el desarrollo de los valores del Instituto para intervenir en la política de integridad y generar servidores públicos íntegros.
- Garantizar que las actividades propendan hacia el enfoque diferencial y la participación de todos los(as) servidores(as), respetando los lineamientos propios de cada uno de los programas realizados.
- Desarrollar actitudes orientadas a la innovación que agreguen valor a la gestión institucional.
- Propender por un clima organizacional óptimo que se manifieste en relaciones cordiales así como en procesos eficientes y ágiles para la ciudadanía.

## ALCANCE

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano del IDIPRON ha estructurado para la vigencia 2019 el presente plan de Bienestar Social e Incentivos, el cual está dirigido a las y los Servidores Públicos de la planta de empleos del Instituto y su núcleo familiar, buscando contribuir a su desarrollo integral y al mejoramiento de su calidad de vida, para impactar positivamente el cumplimiento de la Misión del Instituto.

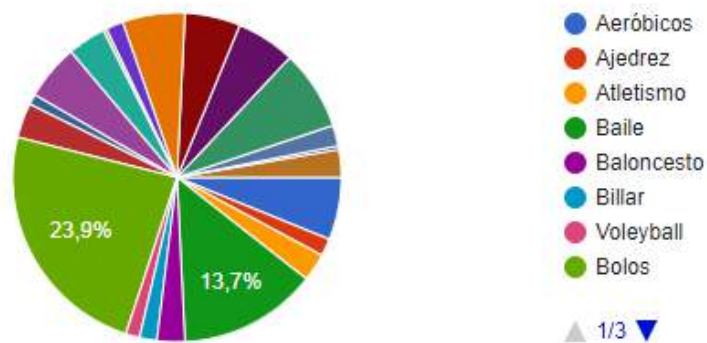


## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La formulación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, se estructura de acuerdo a las necesidades planteadas por las y los Servidores en la encuesta diseñada para tal fin, en la cual se les invitó a participar y se obtuvo un 93% de participación del total del personal de planta de la Entidad.

### ¿En cual actividad deportiva le gustaría participar?

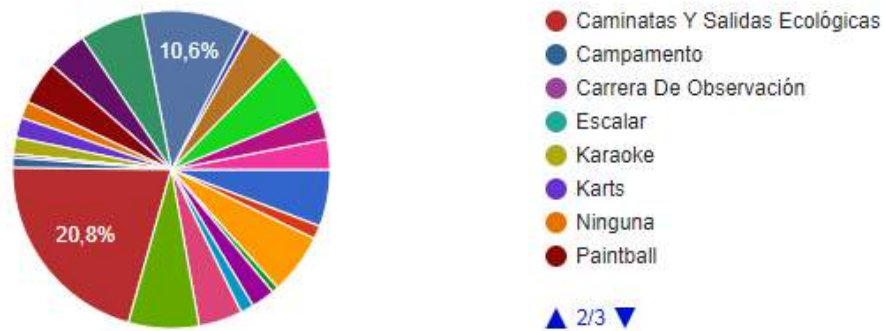
293 respuestas



Teniendo en cuenta estas respuestas, se establece que las preferencias están enfocadas en el ámbito deportivo en Bolos con un 23.9% y Baile con un 13.7%

## ¿En cual actividad Recreativa le gustaría participar?

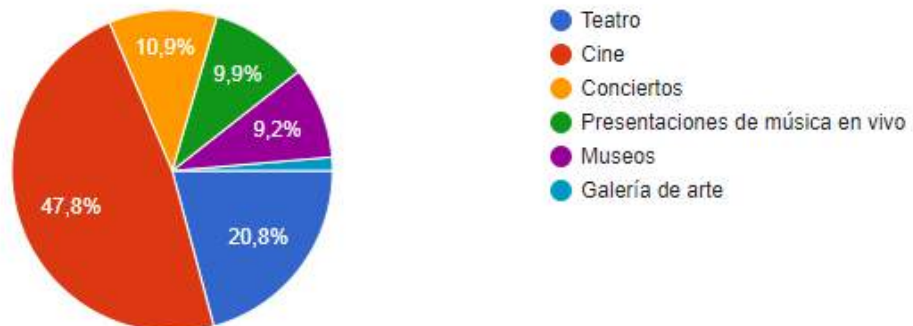
293 respuestas



Dentro de las actividades recreativas, las actividades con mayor peso porcentual son: Caminatas y salidas ecológicas con un 20.8% y Paseos con un 10.6%

## ¿En cual actividad Cultural le gustaría participar?

293 respuestas



De igual manera, en las actividades culturales el 47.8% manifestó su interés en asistir a Cine y el 20.8% a Teatro.

## **METODOLOGIA Y ESTRATEGIA**

Dentro de la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2019, se desarrollarán actividades, teniendo en cuenta dos modalidades:

La primera de ellas es mediante gestión institucional, en donde el equipo de trabajo del área de Bienestar Social e Incentivos, mediante contactos interinstitucionales logra el desarrollo de actividades para los integrantes de la familia IDIPRON, con cero costo.

El segundo grupo de actividades, son las que se ejecutarán mediante contrato, las cuales serán llevadas a cabo por el contratista que cumpla con los requerimientos definidos por los procesos contractuales en cabeza de la Oficina Asesora Jurídica de la Entidad, al cual se le adjudicará dicho proceso.

Posterior al desarrollo de cada actividad, se aplicará el instrumento diseñado para medir el impacto que se generó en los participantes, mediante el formato A-GDH-FT-008, enviado a través de un formulario google, para poder diseñar estrategias de mejora, buscando con esto elevar el nivel de satisfacción de los asistentes.

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019**

Con la finalidad de que al interior del IDIPRON se promuevan programas y actividades que contribuyan al bienestar y al mejoramiento del clima laboral de las y los servidores, y que además intervengan en la apropiación de la cultura organizacional y al mejoramiento en los canales de comunicación interna, se establece el Plan de Bienestar 2019, el cual se fundamenta en las áreas de intervención establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998 y se encuentra orientado en el modelo de la felicidad, así:

### **Áreas de Calidad de Vida Laboral**

A esta área le corresponden actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de los y las servidoras relacionadas con situaciones y condiciones de su vida laboral, de manera que se puedan suplir necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

## Mejoramiento del Clima Laboral

Aquí se incluyen actividades que de acuerdo con la evaluación del clima laboral de la entidad evidencian aspectos que requieren intervención.

## Áreas de Protección y Servicios Sociales

Dentro de esta área están incluidas las actividades orientadas al grupo familiar, buscando atender necesidades de protección, esparcimiento, identidad y aprendizaje para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura.

## MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASC

Las actividades a desarrollar, se estructuran atendiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASC, mediante el Modelo de Bienestar para la felicidad laboral el cual está diseñado según lo consignado en la Psicología Positiva, cuya descripción gráfica es la siguiente:



Enfocar el desarrollo de las actividades en la felicidad de las y los servidores, apunta directamente al logro de la Misión institucional, toda vez que la felicidad se considera como ventaja competitiva, a mayor nivel de felicidad de las y los servidores mayor productividad y mejor calidad en el trabajo realizado, lo que le apunta también a una mayor realización personal.

De acuerdo a lo establecido en esta estructura, la felicidad está enmarcada dentro de la realización, el trabajo y la responsabilidad.

Enmarcando el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos en lo establecido en la psicología positiva, buscamos promover la cultura del optimismo, la cooperación entre compañeros, la generación de factores de motivación, el fortalecimiento de los equipos de trabajo y la comunicación, así como promover los valores institucionales.

Dando respuesta a los cuatro ejes que componen el modelo de Psicología Positiva y de acuerdo a las respuestas obtenidas en la Encuesta de Expectativas y Necesidades en Materia de Bienestar, las actividades a desarrollar en la vigencia 2019, son:

<b>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</b>	
Este es el componente cognoscitivo de la felicidad, contemplada 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, lo que promueva nuestra felicidad.	
<b>Actividades socioemocionales</b>	<b>Actividades Culturales</b>
<p><b>Es tu Cumpleaños:</b> a través de un mensaje enviado por correo electrónico a todos los integrantes de la familia IDIPRON, se felicitará a las personas en el mes y en el día de su cumpleaños.</p> <p><b>Día de la secretaria:</b> se enviará un mensaje exaltando la labor de las personas que desempeñan esta labor en el Instituto, así</p>	<p><b>Amplia tus horizontes Culturales:</b> Buscando promover la participación de los integrantes de la familia IDIPRON en actividades culturales, se buscará articular ingresos gratuitos para los integrantes de planta y contratistas de la Entidad.</p>

<p>como el fomento de la participación en la conmemoración organizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD.</p> <p><b>Día del género:</b> se conmemorarán los diferentes roles de las mujeres y los hombres en la sociedad, mediante el envío de mensajes inclusivos, como reconocimiento a la diversidad.</p> <p><b>Día del conductor:</b> se enviará un mensaje exaltando la labor de las personas que desempeñan esta labor en el Instituto, así como el fomento de la participación en la Conmemoración organizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD.</p> <p><b>Descanso compensado semana santa y festividades de fin de año:</b> se promoverá la compensación de tiempo para el disfrute en familia durante estas dos épocas del año. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, y la programación definida por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.</p>	
--	--

<p align="center"><b>CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS</b></p>	
<p>Es el componente emocional de la felicidad. Contempla potencializar los recursos internos haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad.</p>	
<p>Buscando potencializar los recursos emocionales que le generan felicidad a cada uno de las y los integrantes de la familia IDIPRON.</p>	
<p align="center"><b>Actividades Recreativas y Deportivas</b></p>	<p align="center"><b>Actividades de Promoción y Prevención de la Salud</b></p>

<p><b>Disfrutemos de la Naturaleza:</b> Promoviendo el contacto de los integrantes de la familia IDIPRON con la naturaleza, además de reducir el nivel de estrés que se genera por el diario desarrollo del trabajo, se programará al menos un recorrido ecológico durante la vigencia.</p> <p><b>Talleres de artes y manualidades:</b> Se gestionará la realización de talleres de artes y/o manualidades con dirigidos a las y los Servidores Públicos para el desarrollo de habilidades y destrezas artísticas.</p>	<p><b>Semana de la salud y el bienestar:</b> Con el acompañamiento del área de seguridad y salud en el trabajo, se desarrollarán en el transcurso de una semana, actividades físicas y recreativas, juegos deportivos, campañas de donación de sangre, tamizaje y charlas que fomenten estilos de vida saludable.</p> <p>Así como el fomento de los servicios de salud ofrecidos por las EPS, y los fondos de pensiones y cesantías, y el desarrollo de una feria de vivienda. Esta actividad se realizará en UPIS y sedes del Instituto.</p>
--	---

### RELACIONES INTERPERSONALES

Este es el componente social de la felicidad. Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público.

Queremos propiciar las relaciones positivas entre compañeros de trabajo, generando espacios de armonía.

### Actividades Recreativas y Deportivas

**Mueve tu cuerpo:** Evento que busca la integración de los(as) integrantes de la familia IDIPRON en diferentes actividades relacionadas con el movimiento corporal.

**Juguemos Bolos:** Motivando el trabajo en equipo y el compañerismo.

**Encuentro Fraternal IDIPRON:** Propiciando la integración, el trabajo en equipo y reconociendo la ardua labor que se desarrolla día a día en el Instituto, se llevará a cabo una actividad que incluya premios y disfrute de música en vivo.

**Celebremos el día de la y el Servidor Público:** Exaltaremos la labor que realizan los integrantes de la planta de empleos del Instituto, mediante un evento de reconocimiento en torno a esta fecha especial.



## PROPÓSITO 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.

Queremos propiciar espacios de crecimiento personal que promuevan la integración con la familia.

Actividades de esparcimiento	Actividades de promoción institucional
<p><b>Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos:</b> Buscando propiciar momentos de interacción y disfrute con nuestras hijas e hijos se realizará una actividad en el mes de octubre.</p> <p><b>Bono de Navidad para nuestras hijas e hijos:</b> Se entregará 1 Bono Navideño a cada uno(a) de los(as) hijos(as) de las y los Servidores que a 31 de diciembre de 2019 se encuentren en el rango de edad entre los 0 y los 12 años, o mayores a esta edad que posean una discapacidad y dependan económicamente de las y los Servidores.</p> <p><b>Divirtámonos en Vacaciones:</b> Se desarrollarán actividades lúdicas y recreativas con hijos e hijas de las y los Servidores que a 31 de diciembre de 2019 se encuentren en el rango de edad entre 6 y 12 años.</p> <p><b>A celebrar en Familia:</b> se otorgará un día de descanso remunerado en cada semestre del 2019, para promover el disfrute y la unidad familiar a cada uno de los integrantes de la planta de empleos del Instituto.</p>	<p><b>Disfruta el proceso previo a tu pensión:</b> Actividad que se enfocará en resignificar el proceso previo a la pensión de las y los servidores de la Entidad cercanos al mismo.</p> <p><b>Apoyo a procesos educativos:</b> actividad enfocada en apoyar la terminación de los procesos educativos de las y los Servidores Públicos en los niveles de básica y media, mediante la identificación de la población y la gestión para la terminación de sus estudios de bachillerato mediante la Escuela pedagógica integral IDIPRON.</p>



<p><b>Vamos a Cine:</b> 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.</p>	
---	--

## INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El Sistema de Incentivos y estímulos se creó con la finalidad de:

- Elevar los niveles de eficiencia, desarrollo y compromiso, de los(as) servidores(as) del IDIPRON en el desarrollo de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de sus funciones.
- Reconocer los resultados en el nivel de excelencia gracias al desempeño efectivo de los(as) servidores(as) y de los equipos de trabajo de la Entidad en niveles de calidad superior.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión para la Entidad, con el objetivo de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo, al desarrollo humano y bienestar de los servidores de la entidad y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Ofrecer a todos(as) los(as) servidores(as) y sus familias programas deportivos, recreativos, vacacionales y/o culturales que contribuyan a afianzar su calidad de vida en un clima de armonía y participación.

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud estableció la entrega de dos tipos de incentivos; pecuniarios y no pecuniarios, descritos a continuación:

### INCENTIVOS PECUNIARIOS

Están constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo, dicho reconocimiento se otorgará teniendo en cuenta la normatividad vigente y las disposiciones internas del IDIPRON.

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

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

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

### **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.**

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

**Mejores empleados de la Entidad:** La entidad otorga a los(as) servidores(as) que según los criterios establecidos sean seleccionados como el mejor empleado para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente 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 del nivel gerencial.

El monto de los incentivos no pecuniarios para los mejores empleados de la entidad, será de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMLMV, al momento de la entrega.

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 de la entidad, teniendo en cuenta esta disposición se establece que el monto del incentivo no pecuniario señalado en el artículo anterior se entregará para hacerlo efectivo en programas de turismo social.

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

De acuerdo con los criterios establecidos por la entidad, uno de los cinco empleados será seleccionado como él (la) mejor empleado(a) de la entidad, caso en el cual solamente recibirá un incentivo no pecuniario, bajo ningún concepto un empleado recibirá doble incentivo.

## SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es un tipo de retribución no monetaria con beneficios simbólicos, que busca la mejora en la calidad de vida y la productividad laboral de las y los servidores del Instituto, satisfaciendo diferentes necesidades, incluidas las emocionales.

De este modo, en el Instituto se establecieron a través de la resolución 079 de 2017, modificada por la resolución 184 de 2017 y por la resolución 489 de 2018, incentivos y reconocimientos que configuran lo que se conoce como salario emocional, las cuales se describen a continuación:

## RECONOCIMIENTOS Y OTROS BENEFICIOS

- 1. 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), o veinte (20) 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 del IDIPRON
- Dos (2) días de descanso remunerado anualmente a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos del IDIPRON
- Tres (3) días de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos del IDIPRON.

**2. Reconocimiento a las 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.

**3. Reconocimiento al servicio voluntario de la brigada:** es el reconocimiento que se otorga a los(as) servidores(as) que se desempeñan voluntariamente como brigadistas del IDIPRON, el cual consiste en otorgar un día de descanso remunerado en el año, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos.

**4. Reconocimiento a las 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.

**5. Funcionarios 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.

6. **Celebración Cumpleaños del servidor:** con el fin de congratular a los empleados de planta del IDIPRON por su cumpleaños, el Instituto le concede un día de disfrute con su familia. En consecuencia, se otorgará como día de descanso remunerado dentro del mes de su cumpleaños, el día que el (la) servidor(a) solicite.
7. **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. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
8. **Tarde de juego:** el 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).
9. **Financiación Educación formal: FONDO ICETEX- IDIPRON**

El FONDO ICETEX – IDIPRON fue constituido mediante el Convenio 2017319 del 31 de agosto de 2017 y formalizado mediante el Acta de Inicio del 20 de septiembre de 2017, se rige por lo dispuesto en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 95 de la Ley 489 de 1998, el artículo 149 del Decreto Ley 1421 de 1993, los Decretos 1567 de 1998, el 1227 de 2005, y el 4661 de 2005.

Tiene como objetivo principal apoyar a través del otorgamiento de créditos condonables, la formación profesional y el fortalecimiento de las competencias laborales, la adquisición de nuevos conocimientos, el desarrollo de habilidades necesarias para el óptimo desempeño de las funciones de las y los Servidores Públicos vinculados en Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles profesional, técnico, y asistencial del IDIPRON, en formación de pregrado en el nivel técnico, tecnólogo y universitario, y en el nivel de posgrado en el nivel de especialización y maestría

Con cargo al Fondo “ICETEX- IDIPRON” se financiará por semestre o ciclo académico el rubro “Matricula” hasta por el monto señalado a continuación, para dar inicio o culminar Programas Académicos de educación formal del nivel de formación: Técnico Profesional, Tecnológico, Profesional y posgrado en Instituciones de Educación Superior de Colombia, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Operativo.

NIVEL DE FORMACIÓN	MONTO MÁXIMO A FINANCIAR POR SEMESTRE O CICLO ACADÉMICO
• Técnico Profesional	Hasta 6 SMMLV (salarios mínimos mensuales legales vigentes)
• Tecnológico	Hasta 6 SMMLV (salarios mínimos mensuales legales vigentes)
• Profesional	Hasta 6 SMMLV (salarios mínimos mensuales legales vigentes)
• Posgrado Especialización	Hasta 6 SMMLV (salarios mínimos mensuales legales vigentes)
• Posgrado Maestría	Hasta 6 SMMLV (salarios mínimos mensuales legales vigentes)

Los créditos otorgados serán hasta el 100% condonables, los cuales estarán sujetos a la sumatoria de los porcentajes de las condiciones de condonación efectivamente cumplidas, para lo cual, el beneficiario deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Obtener el título del programa académico financiado, con lo cual se condonará el 50% del crédito otorgado.
- Por mérito académico, acreditando el promedio acumulado de notas obtenido durante el programa académico, cuyo porcentaje de condonación se establecerá de acuerdo a la siguiente tabla:

PROMEDIO ACUMULADO DE NOTAS	PORCENTAJE DE CONDONACIÓN
Promedio de notas de 4.0 o más	50% del crédito
Promedio de notas entre 3.7 a 3.9	30% del crédito
Promedio de notas entre 3.5. a 3.6	20% del crédito

En la vigencia 2019, se proyecta terminar en el mes de enero la Convocatoria 02 2019-I, que se encuentra en ejecución, y abrir la Convocatoria 03 2019-II en el mes de abril aproximadamente.

**10. Horario flexible:** la entidad Estableció la posibilidad para los integrantes de la planta de empleos del Instituto 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.

## 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 entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 un total de 1.000 puntos, los cuales pueden redimir en diferentes opciones descritas a continuación:

Actividad	Descripción	Puntos A Utilizar Por Jornada	Tiempo De Descanso Remunerado A Otorgar
Recuperando tu balance (Puede redimir hasta dos por vigencia)	En los momentos en que consideres que tus niveles de estrés están muy elevados y están afectando tu bienestar y equilibrio emocional, podrás disfrutar mediante el canje de tus puntos de una jornada laboral completa de descanso remunerado.	350 puntos	Jornada Laboral Completa
Acompaña a un integrante de tu familia a su primer su primer día de estudio (Puede redimir hasta	Las y los Servidores podrán utilizar sus puntos para acompañar por media jornada laboral a un integrante de su familia a su primer día de estudio.	150 puntos	Media Jornada Laboral

uno por vigencia)			
Día de mudanza (Puede redimir hasta uno por vigencia)	Las y los Servidores podrán canjear sus puntos para disfrutar media jornada laboral de descanso remunerado y realizar las labores propias de cambio de domicilio.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Embelece tu vivienda (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Las y los Servidores podrán disfrutar de media jornada laboral de descanso remunerado, canjeando sus puntos para realizar labores propias de su esfera doméstica, como arreglos locativos, decoración y demás actividades que estimen pertinentes.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Tarde de compras (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Las y Los Servidores podrán disponer de media tarde de descanso remunerado para ocupar su tiempo en actividades que disminuyan sus niveles de estrés, como la realización de compras con su familia o amigos.	150 puntos	Media Jornada Laboral



<p>Invierte tiempo en ti. (Puede redimir hasta dos por vigencia)</p>	<p>Porque todo en la vida no es el trabajo o las labores familiares, disfruta dos horas en la jornada de la tarde, exclusivamente para ti, para que realices una actividad que te aporte en tu autoestima y crecimiento personal.</p>	<p>50 puntos</p>	<p>2 horas en la jornada de la tarde.</p>
--	---	------------------	---

### Formalización:

El(a) servidor(a) que desee canjear sus puntos, debe solicitarle al jefe inmediato la autorización para dicho disfrute, si le es autorizado, el jefe inmediato desde su correo institucional personal, debe informar a los correos [bienestar@idipron.gov.co](mailto:bienestar@idipron.gov.co) y [controlhorario@idipron.gov.co](mailto:controlhorario@idipron.gov.co), con **por lo menos cinco días de antelación al disfrute**, notificando cual es el servidor que disfrutará el canje de puntos y para cuál de las actividades, especificando cuantos puntos va a utilizar.

Cada jefe inmediato debe llevar el control de cuantos puntos le ha autorizado canjear a cada uno de los servidores a su cargo, dado que no se puede exceder los 1.000 puntos y el número de sesiones autorizadas por cada concepto; sin perjuicio del control que se realizará desde el área de bienestar de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano; así mismo, **debe tener en cuenta como requisito para el otorgamiento del incentivo que la o el servidor público no haya tenido más de tres llegadas tarde en su jornada laboral en el mes anterior a la solicitud**, incentivando de esta manera el cumplimiento del horario laboral establecido.

### TELETRABAJO

Para el año 2019 la modalidad de Teletrabajo tendrá la finalización de la prueba piloto en la cual participaron dos servidoras que cumplieron con las competencias generales y con las condiciones necesarias para desempeñar las tareas del cargo desde sus domicilios.

De acuerdo con lo anterior, para el año 2019 se desarrollará la quinta fase que corresponde a la Apropiación y Adopción, esto con base en los resultados y en la validación de la prueba piloto, para esto se debe invitar al comité para orientar, ajustar, retroalimentar el proceso y evaluar, para identificar inconvenientes presentados y dar solución definitiva y así evitar cualquier complicación

Cra. 27A No. 63B – 07

Tel. 3100411

[www.idipron.gov.co](http://www.idipron.gov.co)

Info: Línea 195

antes de dar inicio con la fase de adopción, además se debe realizar el último seguimiento a las dos funcionarias que desarrollaron esta modalidad de Teletrabajo en la prueba Piloto.

En este mismo sentido se propone iniciar con la sensibilización de los líderes de área 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.

Después de lograr el objetivo de la sensibilización, se debe definir la población a participar de acuerdo a los cargos que son teletrabajables, siendo la meta propuesta el 7% de los/las servidores/as de planta del Instituto (exceptuando nivel asistencial) definiendo el perfil, que ayude a determinar si el servidor o servidora es competente para realizar las actividades a su cargo de forma efectiva y satisfactoria y teniendo como base el manual de funciones para oficializar los perfiles requeridos y posibles candidatos, junto a estos criterios es necesario considerar que se debe priorizar algunos factores como: el interés y la voluntad, la antigüedad en el Instituto, condiciones excepcionales y el porcentaje de teletrabajadores por área.

Posteriormente se socializará con los líderes de área y directivos para realizar la convocatoria y se elaborarán las respectivas resoluciones para cada servidor o servidora participante en la fase de apropiación y adopción de la modalidad suplementaria de Teletrabajo, adecuando los puestos de trabajo en cada uno de los domicilios y realizando un seguimiento trimestral para medir la ejecución, el impacto y los resultados.

## ESTADO JOVEN

Estado Joven es un programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación complementaria, ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en las Entidades Públicas de Colombia, recibiendo un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público. ([http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/estado\\_joven](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/estado_joven))

En este sentido el Instituto considera necesario apropiarse de este programa, divulgando la convocatoria al interior de la entidad, con el fin, de que los familiares de las y los servidores que estén entre las edades de 18 y 28 años y a su vez se encuentren estudiando en los niveles de formación: técnicos profesionales, tecnológicos y profesionales, puedan acceder a este programa.

Cra. 27A No. 63B – 07

Tel. 3100411

[www.idipron.gov.co](http://www.idipron.gov.co)

Info: Línea 195

De acuerdo con lo anterior, los estudiantes que sean seleccionados y cumplan con los requisitos establecidos para realizar las prácticas, apoyarán acciones de gestión documental y bilingüismo en las diferentes áreas del Instituto.

## CLIMA LABORAL

El clima laboral como un factor determinante en el desempeño de las y los servidores públicos ha sido priorizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano desde el año 2018, a través de la formulación del Plan de Intervención del Clima Laboral –PICL 2018-2019, el cual tiene como objetivo: *intervenir los factores que afectan el clima laboral en el IDIPRON mediante la implementación de estrategias con un enfoque que conjugue el desarrollo integral de las personas, a través del fortalecimiento del estilo de dirección, el fomento de la comunicación e integración, y el trabajo en grupo, para elevar la calidad de vida laboral de las y los Servidores del Instituto y por ende contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.*

Las estrategias de intervención del Clima laboral, 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 han definido estrategias que son transversales y serán abordadas por las áreas de bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y el equipo de coachees de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

En consecuencia se focalizarán las acciones de: Reflejos, ¿Cómo nos ven y cómo quiero que me vean?, Rediseñándonos y Comunicación estratégica-Integración, todo lo anterior con el apoyo del equipo de Coachees y en el marco del Plan de intervención del Clima Laboral y el Plan Estratégico de Talento Humano, para dichas acciones se contará con la formulación de un plan de trabajo que evidenciara el proceso para desarrollar a corto plazo 31/12/2019, el cual en su implementación estará sujeto a seguimientos mensuales y se finalizará con el análisis del impacto, logrando reconocer los hallazgos, las metas, la eficacia y la eficiencia del mismo.

## CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Las actividades realizadas en la entidad pueden fortalecerse con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, la cual contribuye a promover el bienestar de las y los Servidores y su familia, por lo anterior, se contará con el apoyo de la Caja en la ejecución de algunas actividades contempladas en este Plan.

## RECURSOS

Las actividades con costo que están planteadas en el presente documento, se financiarán teniendo en cuenta la disponibilidad presente en la entidad para el rubro de Bienestar Social e Incentivos.

## PRESUPUESTO ENTIDAD

La ejecución de las actividades relacionadas en el presente plan de bienestar, están sujetas a la disponibilidad en el rubro presupuestal o a la gestión interinstitucional que logre consolidarse.

El presupuesto asignado para la vigencia 2019 para Bienestar Social e Incentivos es de (\$352.661.000), distribuidos de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO: \$208.511.000

PROYECTOS DE INVERSIÓN \$ 144.150.000

Proyecto 971 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 81.650.000

Proyecto 1104 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 12.350.000

Proyecto 1106 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 50.150.000

## INDICADORES

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

## **INDICADORES DE EFICACIA:**

### **Eficacia = Cumplimiento de Actividades**

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

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

## **INDICADORES DE EFICIENCIA:**

### **Eficiencia = Promedio de funcionarios beneficiados por las actividades**

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

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

## **INDICADORES DE EFECTIVIDAD:**

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

% de satisfacción de las actividades realizadas a nivel organizacional

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

## ACTIVIDADES PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

<b>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</b>	
N°	<b>ACTIVIDADES SOCIOEMOCIONALES</b>
1	Es tú Cumpleaños
2	Día de la secretaria
3	Día del género
4	Día del conductor
5	Descanso compensado semana santa y festividades de fin de año
	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>
6	Amplia tus horizontes Culturales

<b>CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS</b>	
N°	<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS</b>
7	Disfrutemos de la Naturaleza
8	Talleres de artes y manualidades
	<b>ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD</b>
9	Semana de la salud y el bienestar
	<b>ACTIVIDADES QUE HACEN PARTE DEL SALARIO EMOCIONAL</b>
10	Sistema de puntos
11	Teletrabajo
12	Programa Estado Joven

<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
N°	<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS</b>
13	Mueve tu cuerpo
14	Juguemos Bolos
15	Encuentro Fraternal IDIPRON
16	Celebremos el día de la y el servidor público

<b>PROPÓSITO DE VIDA</b>	
N°	<b>ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO</b>
17	Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos
18	Bono de navidad para nuestras hijas e hijos
19	Divirtámonos en Vacaciones
20	A celebrar en Familia
21	Vamos a Cine
	<b>ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN INSTITUCIONAL</b>
22	Disfruta del proceso previo a tu pensión
23	Apoyo a procesos educativos

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

<b>EJE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA ESTIMADA</b>
<b>Estados Mentales Positivos</b>	<b>Es tú Cumpleaños</b>	En el transcurso del año
	<b>Día de la Secretaria</b>	Mayo
	<b>Día del género</b>	Marzo
	<b>Amplia tus horizontes Culturales</b>	Primer semestre
	<b>Descanso compensado semana santa y festividades de fin de año</b>	Abril, y diciembre de 2019 y enero de 2020
<b>Conocimiento de las Fortalezas Propias</b>	<b>Disfrutemos de la naturaleza</b>	Primer y segundo semestre
	<b>Semana de la salud y el bienestar</b>	Agosto
	<b>Teletrabajo</b>	En el transcurso del año
	<b>Sistema de puntos</b>	En el transcurso del año
<b>Relaciones Interpersonales</b>	<b>Mueve tu cuerpo</b>	Primer semestre del año
	<b>Juguemos Bolos</b>	Segundo semestre del año
	<b>Encuentro Fraternal IDIPRON</b>	Segundo semestre del año
	<b>Celebremos el día de la y el servidor publico</b>	Segundo semestre del año
<b>Propósito de Vida</b>	<b>Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos</b>	Octubre
	<b>Bono de navidad para nuestras hijas e hijos</b>	Diciembre
	<b>Divirtámonos en Vacaciones</b>	Segundo semestre del año

	<b>A celebrar en Familia</b>	Una jornada en cada semestre del año
	<b>Vamos a Cine</b>	En el transcurso del año
	<b>Disfruta el proceso previo a tu pensión</b>	Primer semestre del año
	<b>Apoyo a los procesos educativos</b>	Segundo semestre del año

Elaboró: VIVIANA LÓPEZ GUTIERREZ, Profesional universitario. Código 219, grado 02.

IVONNE ALEJANDRA MALAVER CASTIBLANCO, Profesional universitario. Código 219, grado 02.

DIANA MILENA CASTELBLANCO FLOREZ, Profesional universitario. Código 219, grado 02.

Revisó y Aprobó: LEMMY HUMBERTO SOLANO JULIO, Subdirector grado 02 -Subdirección técnica de Desarrollo Humano

ANA MILENA RAMIREZ MONTEALEGRE, Asesor Código 105 grado 01

CAMILO CRUZ BRAVO, Abogado, Oficina Asesora Jurídica

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

JESÚS LEANDRO TARAZONA MONCADA, Delegado de la Administración ante la Comisión de Personal

ROSA ALEJANDRA PÁRAMO CADENA, Comisión de Personal- miembro principal

MARTHA SONIA MURCIA JIMENEZ. Comisión de Personal- miembro principal

ADRIANA QUIROGA. Asesora, Dirección General.

(ORIGINAL CON VISTOS BUENOS)