

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

“La felicidad aparece cuando lo que piensas, lo que dices, y lo que haces está en armonía” Mahatma Gandhi

Subdirección
Técnica de
Desarrollo Humano

CONTENIDO

CONTENIDO.....	1
INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO NORMATIVO.....	3
MARCO CONCEPTUAL.....	5
OBJETIVOS.....	7
OBJETIVO GENERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
ALCANCE.....	8
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	8
METODOLOGIA Y ESTRATEGIA.....	11
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020.....	12
MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD.....	13
INCENTIVOS Y ESTÍMULOS.....	18
INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	18
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	19
SALARIO EMOCIONAL.....	20
RECONOCIMIENTOS Y OTROS BENEFICIOS.....	20
SISTEMA DE PUNTOS.....	23
TELETRABAJO.....	26
CLIMA LABORAL.....	27
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.....	27
RECURSOS.....	27
PRESUPUESTO ENTIDAD.....	27
INDICADORES.....	28
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	29

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 a los lineamientos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 y el Modelo de Felicidad Laboral establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASC, así como los resultados obtenidos en la Encuesta de necesidades y expectativas en materia de Bienestar Social, contenida en la caracterización anual del personal de la planta de empleos, estructuró el presente plan para ejecución en la vigencia 2020.

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 laboral 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 2020, se encuentra orientado a impactar positivamente en la calidad de vida de las y los Servidores mediante el equilibrio de la vida laboral y familiar, 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 2020 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 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.

Resolución 185 de 2019: por la cual se unifica y adopta el Sistema de Estímulos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud- IDIPRON.

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

Generar un ambiente laboral que permita el desarrollo de las fortalezas individuales, las competencias comunicativas y el trabajo en equipo, así como el fortalecimiento de sus capacidades laborales a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, educativas, y de salud, para el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores públicos de la entidad mediante el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

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 alineadas con las necesidades y expectativas de las y los Servidores Públicos de la entidad teniendo en cuenta las prioritizadas por los mismos.
- 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

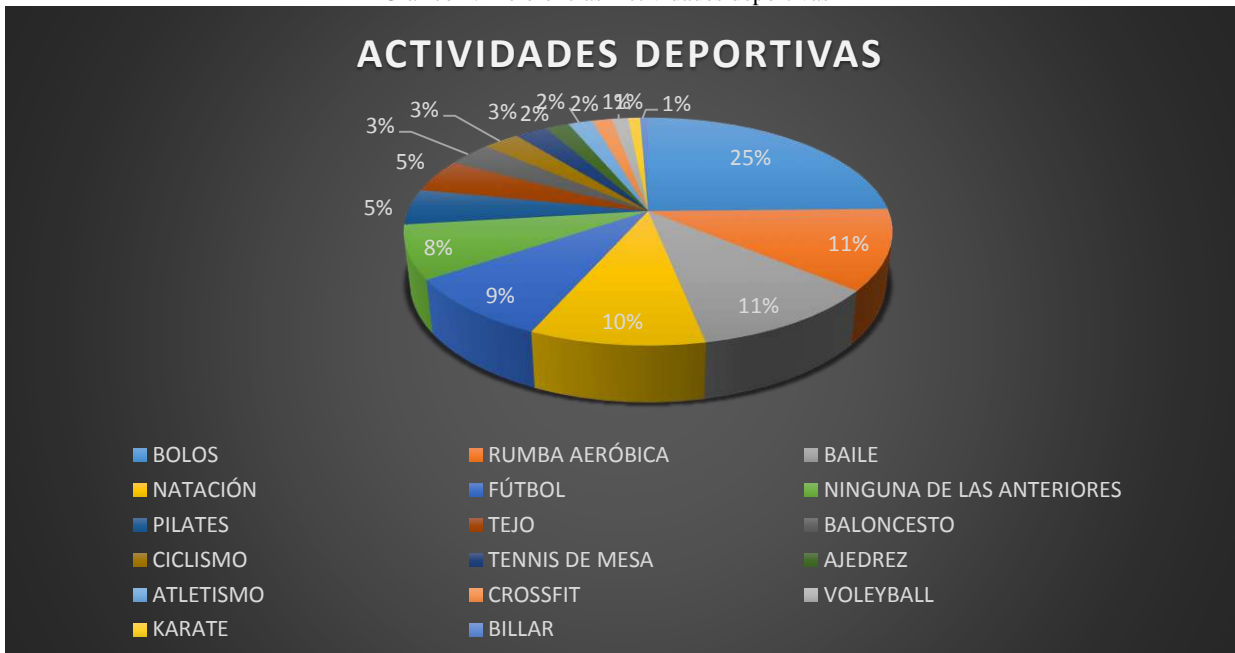
La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano del IDIPRON ha estructurado para la vigencia 2020 el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, el cual está dirigido a las y los Servidores Públicos de la planta de empleos del Instituto y su núcleo familiar, buscando contribuir a su desarrollo integral 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 desde el mes de junio y se obtuvo un 100% de participación del total del personal de planta de la Entidad.

La primera pregunta realizada hace referencia al tipo de actividad deportiva en la que le gustaría participar, a lo cual el 25% de las y los Servidores respondieron bolos, el 11% rumba aeróbica, el 11% baile, el 10% natación, y el 9% Fútbol. Actividades como Pilates, baloncesto, ciclismo, voleibol, atletismo, tenis de mesa y ajedrez obtuvieron un menor porcentaje de preferencia.

Gráfico 1. Preferencias Actividades deportivas



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Necesidades y Expectativas en materia de bienestar 2020.

La segunda pregunta realizada hace referencia al tipo de actividad recreativa en la que le gustaría participar, a lo cual el 14% de las y los Servidores respondieron paseos, el 13% caminatas y salidas ecológicas, el 11% pasadía, el 10% bolos, y el 9% actividades de integración. Actividades como baile, cabalgatas, relajación corporal, y bici paseos obtuvieron un menor porcentaje de preferencia.

Gráfico 2. Preferencias Actividades recreativas



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Necesidades y Expectativas en materia de bienestar 2020.

La tercera pregunta realizada hace referencia al tipo de actividad cultural en la que le gustaría participar, a lo cual el 54% de las y los Servidores respondieron cine, el 21% teatro, el 10% conciertos, y el 9% presentaciones de música en vivo. Actividades como visita a museos y galerías de arte obtuvieron un menor porcentaje de preferencia.

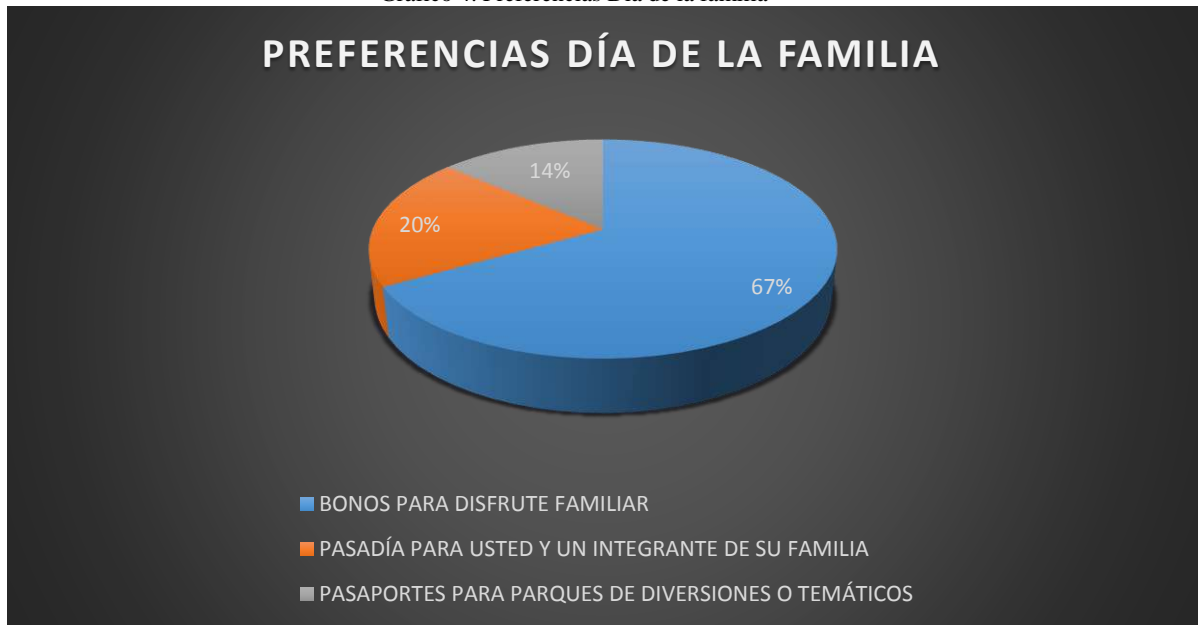
Gráfico 3. Preferencias Actividades culturales



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Necesidades y Expectativas en materia de bienestar 2020.

La cuarta pregunta realizada hace referencia al tipo de actividad en la que le gustaría participar para celebrar el día de la familia, a lo cual el 67% de las y los Servidores respondieron bonos de disfrute familiar, el 20% pasadía para usted y un integrante de su familia, y el 14% pasaportes para parques de diversiones.

Gráfico 4. Preferencias Día de la familia



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Necesidades y Expectativas en materia de bienestar 2020.

La quinta pregunta realizada hace referencia a si les gustaría participar en actividades de bienestar con sus mascotas y/o animales de compañía, a lo cual el 55% de las y los Servidores respondieron que no, el 27% que sí, y el 18% tal vez.

Gráfico 5. Preferencias en Actividades con mascotas



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de Necesidades y Expectativas en materia de bienestar 2020.

METODOLOGIA Y ESTRATEGIA

Dentro de la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2020, 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 2020

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 2020, 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 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 2020, son:

ESTADOS MENTALES POSITIVOS	
<p>Este es el componente cognoscitivo de la felicidad, contemplada como un estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida.</p> <p>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.</p>	
Actividades socioemocionales	Actividades Culturales
<p>Es tu Cumpleaños: 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>Reconocimiento a la labor de las y los secretarios- las y los conductores: 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>Conmemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género: se llevarán a cabo actividades en el mes de marzo, que visibilicen el enfoque diferencial y de género en el Instituto con apoyo del Equipo de Género y Diversidad Sexual de la Oficina Asesora de Planeación.</p>	<p>Amplia tus horizontes Culturales: 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>Descanso compensado semana santa y festividades de fin de año: 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>	
---	--

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

Es el componente emocional de la felicidad. Contempla potencializar los recursos internos haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad.

Buscando potencializar los recursos emocionales que le generan felicidad a cada uno de las y los integrantes de la familia IDIPRON.

Actividades Recreativas y Deportivas

Disfrutemos de la Naturaleza: 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 programarán recorridos ecológicos para el personal tanto de planta como contratistas.

Talleres de artes y manualidades: Se gestionará la realización de talleres de artes y/o manualidades dirigidos a las y los Servidores Públicos para el desarrollo de habilidades y destrezas artísticas.

Torneo de Fútbol: se realizará la tradicional torneo con apoyo de la caja de compensación Compensar, dirigidos a personal de planta y contratistas del Instituto.

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	
Actividades recreativas y deportivas	Actividades de promoción institucional
<p>Mueve tu cuerpo: Evento que busca la integración de los(as) integrantes de la familia IDIPRON en diferentes actividades relacionadas con el movimiento corporal.</p> <p>Juguemos Bolos: esta actividad con gran acogida entre las y los Servidores Públicos del Instituto, se realizará por equipos y contará con premios, motivando el trabajo en equipo y el compañerismo.</p> <p>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 los reconocimientos a los Mejores Empleados, premios y disfrute de música en vivo.</p> <p>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.</p>	<p>Liderazgo, del Compromiso individual al éxito colectivo: se realizará una actividad para el fortalecimiento del liderazgo individual y grupal de las y los Servidores del Nivel directivo y aquellos que dirigen equipos de trabajo.</p>

PROPÓSITO DE VIDA	
<p>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.</p> <p>Queremos propiciar espacios de crecimiento personal que promuevan la integración con la familia.</p>	
Actividades de esparcimiento	Actividades de promoción institucional

Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos: Buscando propiciar momentos de interacción y disfrute con nuestras hijas e hijos se realizará una actividad en el mes de octubre.

Bono de Navidad para nuestras hijas e hijos: 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 2020 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.

Divirtámonos en Vacaciones: Se desarrollarán actividades lúdicas y recreativas con hijos e hijas de las y los Servidores que a 31 de diciembre de 2020 se encuentren en el rango de edad entre 6 y 12 años.

A celebrar en Familia: se entregará un bono para disfrute familiar en el primer semestre, y en el segundo semestre se otorgará un día de descanso remunerado, para promover el disfrute y la unidad familiar a cada uno de los integrantes de la planta de empleos del Instituto.

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.

Disfruta el proceso previo a tu pensión: Actividad que se enfocará en resignificar el proceso previo a la pensión de las y los servidores de la Entidad cercanos al mismo.

Apoyo a procesos educativos: 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.

Promoción de programas de vivienda: se desarrollará una feria de vivienda con la participación de diferentes entidades, con el fin de fomentar la cultura del ahorro para la adquisición de vivienda propia.

INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

El Sistema de Incentivos y estímulos se unificó mediante la Resolución 185 de 2019, y tiene como finalidad:

- 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 SMMLV, 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 185 de 2019 los 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 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 la que la modifica.
- 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 “Matrícula” 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:

- a. Obtener el título del programa académico financiado, con lo cual se condonará el 50% del crédito otorgado.
- b. 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 NOTAS	ACUMULADO DE	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 2020, se proyecta abrir la Convocatoria 05 2020-II, en el mes de marzo aproximadamente, realizar las renovaciones de créditos de los beneficiarios, así como la condonación de los créditos a que haya lugar.

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 a partir de la fecha de adopción del PABSeI 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2020 un total de 1.000 puntos. Así mismo, se otorgarán 100 puntos adicionales a las y los Servidores Públicos que completen 48 horas en capacitaciones, diplomados o cursos programados por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano en la vigencia, los cuales pueden redimir en diferentes opciones descritas a continuación:

Actividad	Descripción	Puntos a Utilizar por Jornada	Tiempo de descanso remunerado a otorgar
<i>Recuperando tu balance</i> (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
<i>Acompaña a un integrante de tu familia a su primer su primer día de estudio</i> (Puede redimir hasta uno por vigencia)	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
<i>Día de mudanza</i> (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
<i>Embellrece tu vivienda</i> (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

<i>Tarde de compras</i> (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Las y Los Servidores podrán disponer de media jornada laboral 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
<i>Invierte tiempo en ti.</i> (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Porque todo en la vida no es el trabajo o las labores familiares, disfruta dos horas en la jornada laboral, exclusivamente para ti, para que realices una actividad que te aporte en tu autoestima y crecimiento personal.	50 puntos	2 horas en la jornada de la tarde.
<i>Actividad deportiva y recreativa</i> (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Espacio orientado a incentivar la práctica de actividades recreativas y deportivas en pro del mejoramiento de estado de salud de las y los Servidores de la Entidad.	150 puntos	Media Jornada Laboral

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 y controlhorario@idipron.gov.co, con **por lo menos tres 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, **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.

Así mismo, se aclara que las actividades del Sistema de puntos no son susceptibles de unificarse con el periodo de vacaciones y el tiempo compensado para Semana Santa y las festividades de fin de año de las y los Servidores del Instituto.

TELETRABAJO

En el año 2020 se continuará con la implementación definitiva de la modalidad de teletrabajo, en la cual participan 11 Servidoras y Servidores Públicos del Instituto desde el mes de diciembre del año 2019, se realizará seguimiento trimestral a la ejecución del plan de trabajo concertado con los superiores jerárquicos de cada teletrabajador para 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 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.

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)

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.

De acuerdo con lo anterior, los estudiantes que sean seleccionados y cumplan con los requisitos establecidos para realizar las prácticas.

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, 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 el equipo de coaching focalizando acciones de: Relaciones de valor, y Tejiendo saberes en equipo, todo lo anterior con el apoyo del equipo de Coachees en el marco del 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 31/12/2020, 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 2020 para Bienestar Social e Incentivos es de (\$439.550.100), distribuidos de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO: \$ 241.000.000

PROYECTOS DE INVERSIÓN \$ 219.216.000

Proyecto 971 Actividades recreo-deportivas y culturales \$108.592.000

Proyecto 1104 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 22.714.000

Proyecto 1106 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 87.910.000

INDICADORES

Resultados e impactos de las actividades: A través de la aplicación del formato A-GDH-FT008 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

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJE	ACTIVIDAD	FECHA ESTIMADA
Estados Mentales Positivos	Es tú Cumpleaños	En el transcurso del año
	Reconocimiento a la labor de las y los secretarios- las y los conductores.	Abril
	Comemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género	Marzo
	Amplia tus horizontes Culturales	Primer semestre
	Descanso compensado semana santa y festividades de fin de año	Abril, y diciembre de 2020 y enero de 2021
Conocimiento de las Fortalezas Propias	Disfrutemos de la naturaleza	Primer y segundo semestre
	Torneo de Fútbol	Agosto
	Taller de artes y manualidades	Julio
	Teletrabajo	En el transcurso del año
	Reconocimientos	En el transcurso del año
	Incentivos no pecuniarios- Mejores empleados	Noviembre
Relaciones Interpersonales	Mueve tu cuerpo	Primer semestre del año
	Juguemos Bolos	Primer semestre del año
	Encuentro Fraternal IDIPRON	Segundo semestre del año
	Celebremos el día de la y el Servidor Público	Segundo semestre del año
	Incentivos Pecuniarios- Equipos de trabajo	Abril-Agosto

	Liderazgo, del compromiso individual al éxito colectivo	Mayo
Propósito de Vida	Sistema de puntos	En el transcurso del año
	Estado Joven	Segundo semestre del año
	A celebrar en Familia	Primer y segundo semestre del año
	Vamos a Cine	Mayo
	Financiación Educación Formal FONDO ICETEX-IDIPRON	Primer y segundo semestre del año.
	Apoyo a procesos educativos	En el transcurso del año
	Promoción de programas de vivienda	Primer semestre del año
	Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos	Octubre
	Divirtámonos en Vacaciones	Semana de receso de octubre
	Bono de navidad para nuestras hijas e hijos	Diciembre
	Disfruta el proceso previo a tu pensión	Primer semestre del año

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

Revisó y Aprobó: LEMMY HUMBERTO SOLANO JULIO, Subdirector grado 02 -Subdirección técnica de Desarrollo Humano
 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
 NELVIS LEONOR DIAZ DAZA, Comisión de Personal- integrante principal
 SARA MARIA FAJARDO YEPES. Comisión de Personal- integrante principal