

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	1 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TRANSFORMACIÓN urbana. Entre para la presencia de calidad y sostenibilidad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	2 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO	5
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3. ALCANCE.....	5
4. RESPONSABLES	6
5. NORMATIVIDAD.....	6
6. MARCO CONCEPTUAL.....	9
7. ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	11
8. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIA	12
9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022	13
10. MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD	14
11. MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD	15
12. INCENTIVOS Y ESTIMULOS	19
12.1. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	19
12.2. MEJORES EMPLEADOS.....	19
12.3. PREMIO JAVIER DE NICOLÓ	20
12.4. SALARIO EMOCIONAL.....	20
13. PRESUPUESTO Y RECURSOS	26
14. EVALUACIÓN DEL PLAN PRESUPUESTO Y RECURSOS	27
15. INDICADORES	28
15.1. INDICADOR DE EFICACIA.....	28
15.2. INDICADOR DE EFICIENCIA	28
15.3. INDICADOR DE EFECTIVIDAD.....	28
16. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRARAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022	28
17. CRONOGRAMA	29
18. REVISIÓN Y APROBACIÓN.....	31

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELEFONO 01 (57) 332 4000 Uniendo Fines para el Progreso de Bogotá y la Comunidad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	3 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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.

Teniendo en cuenta que el principal activo de toda Entidad es el talento humano, convirtiéndose así, en el primer aliado para el logro de fines y metas, la gestión de éste, es trascendental y de vital importancia, ya que en la medida que se logre contar con funcionarios(as) altamente motivados(as), conduce a que estos, sean más comprometidos(as), competitivos(as) y especializados(as) en los requisitos propios de su cargo.

Es por ello que el Talento Humano del Instituto de la mano con el área de Bienestar social e incentivos 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, logrando resultados individuales y colectivos, a través de estrategias que permitan garantizar que los(as) servidores(as) estén motivados y comprometidos.

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, para contribuir al logro efectivo de la Misión Institucional, busca promover la felicidad en sus funcionarios, acogéndose a los lineamientos de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019- 2030 y al Modelo de Felicidad Laboral establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, destacando la dimensión del Talento Humano consagrada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades y expectativas en materia de Bienestar Social 2021.

En ese sentido, para el IDIPRON es prioritario diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) funcionarios(as) y sus familias a través del Plan Institucional de Bienestar Social, contribuyendo al crecimiento personal y profesional de cada uno(a) y así mismo, a la consecución de logros, objetivos y metas institucionales soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus servidores y servidoras.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	4 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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

En consecuencia, las acciones que promueve el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 van orientadas a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad manifestados por medio de la encuesta denominada “Encuesta de Necesidades Bienestar Social e Incentivos” realizada en los meses de septiembre y octubre de 2021. Buscando 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.

Bajo esta mirada el IDIPRON ha diseñado unos espacios que propenden mejorar la calidad de vida de los funcionarios mediante la ejecución del Plan de Bienestar social e incentivos, buscando ofrecerles espacios y acciones que contribuyan a su crecimiento personal y laboral y reconociendo la labor que día a día desempeñan en la Entidad.

Así mismo, el presente documento expone el Plan de Incentivos para la vigencia 2022, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado y el mejor equipo de trabajo.

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	5 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

1. OBJETIVO

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los(as) servidores (as) del Instituto y de sus familias, generando un ambiente laboral que permita el desarrollo de fortalezas individuales y capacidades laborales, espacios de reconocimiento a la labor realizada, esparcimiento e integración familiar, a través de programas y actividades que fomenten el desarrollo integral de los(as) servidores (as) que permitan el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar una adecuada interacción de los(as) servidores(as) y sus familias, mediante la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales, impulsando el desarrollo de la integración, creatividad y sano esparcimiento.
- Generar un clima organizacional que motive la productividad, fomentando el compromiso y el sentido de pertenencia por la entidad.
- Desarrollar actividades enfocadas a cubrir las necesidades y expectativas de los(as) servidores(as) de la Entidad teniendo en cuenta las priorizadas por los mismos y contribuyendo a su desarrollo integral.
- Generar espacios de disfrute familiar para los(as) servidores(as), con el fin de impactar positivamente en su calidad de vida y garantizar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- 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.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social 2022, está orientado al equilibrio e integración de la vida personal, laboral y familiar, así como al trabajo efectivo de los(as) servidores(as).

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Trabaja con la gente para mejorar la calidad de vida	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	6 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

La cobertura del presente Plan se extiende a todos los(as) servidores(as) de la planta de empleos del Instituto y su núcleo familiar, contribuyendo al desarrollo integral y al mejoramiento de su calidad de vida impactando así el cumplimiento de la Misión del Instituto. Así mismo busca fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores(as) sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en el desarrollo de sus actividades.

4. RESPONSABLES

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO

Formular y dirigir la elaboración e implementación de planes y programas en materia de bienestar, con el fin de contribuir a la felicidad general de los(as) servidores(as) y el clima laboral de la Entidad, de conformidad con las políticas y la normatividad vigente.

SUBDIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Brindar apoyo en los aspectos presupuestales y de recursos físicos que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

ÁREA DE TRABAJO DE COMUNICACIONES

Generar herramientas virtuales consultables en los diferentes medios y recursos de comunicación de la Entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.

OFICINA ASESORA JURÍDICA

Prestar apoyo contractual que permita la efectiva ejecución de los recursos asignado de manera oportuna.

JEFES DE OFICINA

Participar y facilitar el acceso y la participación activa de los(as) servidores(as) en todas las actividades de bienestar.

SERVIDORES(AS) DEL INSTITUTO

Participar activamente en las actividades de bienestar y en las actividades de mejoramiento de la calidad de vida laboral. Participar activamente en la evaluación del Plan Institucional de Bienestar, así como la evaluación de las actividades a las cuales asista.

5. NORMATIVIDAD

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2021 se estructura teniendo en cuenta la normatividad vigente registrada a continuación:

Norma	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. “Trabaja con pasión por Bogotá y su gente”	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	7 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

	autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
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.
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del Artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
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. En el párrafo del Artículo 36 que” Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELETRABAJO Uniendo Fuerzas para el Progreso de Bogotá y su Ambiente	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	8 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

	Planes de Acción que apunten a este factor.
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.
Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005	Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2 Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud. 70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
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”.
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.
Circular 016 de 2017 del DASCD	En la cual se establecen lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.
Decreto Ley No. 1567 de 1998	En su artículo 19° establece que, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. Así mismo en el artículo 26 del precitado decreto, establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TRANSFORMACIÓN urbana. Entes para el desarrollo de la ciudad y la comunidad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	9 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

	objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. En el artículo 29, se establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
Decreto No. 1083 de 2015	Título 10. Artículo 2.2.10.8. Establece que “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.
Decreto Ley No. 1567 de 1998	Sistema de Estímulos está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Entidad (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) de las sedes en el nivel central y territorial.

6. 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)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELÉFONO 01 (57) 311 2111 www.bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	10 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELÉFONO: 01 (57) 376 4000 www.bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	11 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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.

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

Plan de Incentivos: Se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 29)

Incentivos Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda.

7. ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Teniendo en cuenta que dentro de las negociaciones sindicales se suscribió por el Instituto el acuerdo de que la construcción del plan de bienestar fuera hecha con la participación de estas organizaciones, para la elaboración del Plan de Bienestar Social 2022 fue construida en conjunto la encuesta de necesidades a la cual se elaboró el diagnóstico correspondiente, etapas que fueron ejecutadas en conjunto con las organizaciones sindicales; A continuación se esbozaran aspectos generales de su aplicación y conclusiones que de allí se derivaron y las cuales desencadenan en las actividades de bienestar que componen el presente plan.

En primera instancia, en consenso con las organizaciones sindicales se construyó la encuesta para ser contestada por el personal de Planta del Instituto, la misma fue publicada y estuvo disponible para ser diligenciada desde el día 29 de septiembre al 24 de octubre de 2021. La encuesta se construyó teniendo en cuenta preguntas con enfoque de Bienestar Social e Incentivos.

En segundo lugar, dentro de los aspectos a resaltar del diagnóstico encontramos:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELECOMUNICACIONES Uniendo a todos para el desarrollo de la ciudad y la comunidad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	12 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

- La participación de 137 servidores y servidoras de IDIPRON, equivalente al 71% del personal de planta del Instituto.
- Se observó participación de los servidores(as) de IDIPRON, buscando contribuir como agentes activos a los procesos, resaltando la importancia en la contribución de sus ideales, aportando importantes recursos y aspectos que favorecen la felicidad de los servidores(as) en diferentes dimensiones vitales.
- Se identificó así la necesidad de retomar las actividades de manera presencial, buscando espacios de socialización e integración con las familias y compañeros(as) de trabajo.
- Se identificó la necesidad de realizar actividades que permitan desarrollar habilidades y fortalezas que permitan su crecimiento personal.
- Se identifica la necesidad de realizar actividades que involucren a todo el núcleo familiar, fomentar actividades de integración y esparcimiento incluyentes, teniendo en cuenta el enfoque diferencial.
- Así mismo, se identifican las actividades e incentivos que desean que se sigan desarrollando y los que no.

8. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIA

Dentro de la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social 2022, 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, a través de contactos interinstitucionales desarrollará actividades para los integrantes de la familia IDIPRON, con cero costos.
- El segundo grupo de actividades se ejecutarán mediante contrato, dichas actividades se alinearán con la oferta del DASC y / o en su defecto se acudirá a la Caja de Compensación Familiar del Instituto.
- Las actividades que se ejecuten de manera presencial, deberán desarrollarse acatando los protocolos de bioseguridad exigidos, dichas actividades se desarrollarán con el apoyo de la Caja de Compensación quien deberá proponer y ayudar a ejecutar las actividades evitando aglomeraciones y garantizando el cuidado de la salud de las y los servidores del Instituto.
- Dentro del plan se determinarán aquellas actividades que requieran inscripción con el fin de garantizar la asistencia a cada una de estas y realizar una óptima ejecución de los recursos.
- La asistencia de los funcionarios de planta, sus hijos y / o integrantes del grupo familiar inscritos a las actividades que se programen por el Instituto y que generen erogación presupuestal será Obligatoria salvo inasistencia justificada.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELEFONO 01 (57) 332 4000 www.bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	13 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022

Conforme a lo previsto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En este sentido en el IDIPRON, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano ha elaborado el Plan Institucional de Bienestar Social 2022 con la participación de organizaciones sindicales, la participación de la Comisión de Personal, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Entidad y sus familias.

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, el Plan Institucional de Bienestar de IDIPRON, está diseñado así:

- Área de Calidad de Vida Laboral
- Mejoramiento del Clima Laboral
- Área de protección de servicios sociales

Área de Calidad de Vida Laboral

A esta área le corresponden actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de los(as) servidores(as) relacionadas con la existencia de un ambiente y condiciones laborales que permitan una percepción favorable y satisfactoria de bienestar y desarrollo personal, profesional y organizacional de los(as) servidores(as).

Dichas actividades permiten fortalecer lazos emocionales del individuo lo que favorece el incremento de la productividad y beneficia la búsqueda del equilibrio y la integridad de vida personal, familiar y laboral de los(as) servidores(as).

Las actividades tendrán como finalidad incrementar el grado de satisfacción de los(as) servidores(as) y su familia, aumentar el grado de compromiso con la Entidad; generar un vínculo institucional y mejorar la percepción frente a la calidad de vida laboral.

Mejoramiento del Clima Laboral

Respecto a este tema se incluirán actividades que de acuerdo con la evaluación del clima laboral de la Entidad contribuyan al mejoramiento de aquellos aspectos que requieren intervención.

Lo anterior se desarrollará con la finalidad de tener un clima laboral favorable, lo que repercutirá directamente en una mayor calidad de vida para los(as) servidores(as) y un alto grado de identificación de los(as) servidores(as) con la Entidad. Así mismo, contribuirá al mejor relacionamiento entre estos y las áreas que integran el Instituto, mejoraran los niveles de motivación y respeto.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TRANSFORMACIÓN Uniendo lo mejor para el presente de Bogotá y la ciudad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	14 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Áreas de Protección y Servicios Sociales

Dentro de esta área están incluidas las actividades orientadas al grupo familiar, buscando atender necesidades de protección, esparcimiento, descanso, aprendizaje y disfrute del tiempo libre, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura, así como la disminución en el ausentismo.

Para el cumplimiento del propósito en este aspecto se realizarán actividades deportivas, recreativas y vacacionales, artístico culturales y promoción de programas de vivienda entre otras.

10. MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD

Las actividades a desarrollar, se estructuran atendiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCD, mediante el Modelo de Bienestar para la felicidad laboral el cual está diseñado así:



Este Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral — “**Elige ser feliz nosotros te ayudamos**”, está basado en la psicología positiva, teoría que resalta el ser humano como responsable de su desarrollo integral y de su felicidad, el cual se compone de los siguientes postulados a desarrollar en el presente Plan de Bienestar IDIPRON 2022. Conocimiento de las fortalezas propias; Estados mentales positivos; Propósito de Vida y relaciones interpersonales.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELEFONO 01 (57) 332 4000 Uniendo lo mejor para el presente de Bogotá y la humanidad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	15 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Tomando como referencia que el Modelo de Bienestar para la Felicidad se basa en la psicología positiva en la que dentro de un nuevo enfoque busca contribuir a la salud mental con el fin de obtener una óptima calidad de vida y bienestar y entendiendo que la felicidad es un concepto que engloba el bienestar subjetivo y la satisfacción vital, y que, por lo tanto, incluye las dimensiones afectivas y cognitivas de la persona, el presente Plan y su ejecución se enmarcarán en los cuatro ejes que la componen y en los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de Expectativas y Necesidades en Materia de Bienestar.

A continuación, se detallará por cada uno de los ejes las actividades que se ejecutaran del Plan de Desarrollo de Bienestar Social vigencia 2022:

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

11.1. ESTADOS MENTALES POSITIVOS

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, que promueva la felicidad de los(as) servidores(as).

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

1. Conmemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género

Actividades que visibilicen el enfoque diferencial y de género en el Instituto.

Actividad: Conferencias y/o talleres

2. Es tu cumpleaños

Actividad que permita a los (as) servidores(as) celebrar esta fecha especial, exaltando su día.

Actividad: Bono de restaurante y tarjeta digital.

3. Reconociendo el trabajo

Actividad encaminada al reconocimiento del compromiso y dedicación de los(as) servidores(as) en el trabajo.

Actividad: Pasadía (Con inscripción)

4. Celebración de fechas especiales

Actividades que permitan conmemorar aquellas fechas especiales de los(as) servidores(as) ya sea por el rol de como profesional o como parte integral de la sociedad.

Actividad: Tarjeta y/o mensajes

5. Celebración día de la madre y día del padre

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. "Trabaja con gente, trabaja con gente" "Trabaja con gente, trabaja con gente"	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	16 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Actividad que permita conmemorar el día de la madre y el día del padre de los(as) servidores(as).
Actividad: Detalle.

6. Día de las niñas y los niños

Actividad que permita conmemorar el día de las niñas y los niños. Hijos de los(as) servidores(as)
Actividad: Detalle.

7. Actividad Lúdica Virtual

Actividades que permitan conocer de manera didáctica la Entidad, con el fin de ofrecer a los y las servidoras, los y las contratistas una actividad lúdica virtual, en donde puedan tener un momento de esparcimiento.
Actividad: Juegos didácticos virtuales

8. Conmemoración del día mundial de las profesiones u oficios

Actividad que busca reconocer los niveles de autoexigencia y responsabilidad que conlleva cada profesión como garantía de la calidad del servicio que recibe la ciudadanía.
Actividad: Tarjeta virtual y actividades en sedes.

9. Conmemoración de la Jornada Mundial por el trabajo decente

Actividad que busca sensibilizar a los(as) trabajadores(as) sobre la importancia del Trabajo Decente para el logro de vidas dignas de los trabajadores colombianos y sus familias.
Actividad: Sensibilización virtual y actividades recreativas.

11.2. 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”.

Desde este componente se busca potencializar los recursos emocionales que le generan felicidad a cada uno de las y los integrantes de la familia IDIPRON. Teniendo en cuenta que el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y del concepto propio son factores que contribuyen a la felicidad, las actividades en este eje, se enfocaran al desarrollo del autoconocimiento, el valor que tiene y se da cada uno de los (as) servidores (as), favorecer una cultura de retroalimentación positiva que favorezca la sensación de importancia, reconocimiento y bienestar.

10. Taller de artes y manualidades

Actividades que contribuyan al desarrollo de habilidades y destrezas artísticas de los(as) servidores(as)
Actividad: Talleres de tejidos / pintura y dibujo (Con inscripción)

11. Taller de cocina saludable

Actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de los(as) servidores(as) desarrollando sus habilidades y destrezas culinarias.
Actividad: Talleres y/o charlas de alimentación saludable (Con inscripción)

12. Juguemos Bolos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. "Trabaja con pasión por Bogotá y su gente" (Uniendo lo mejor para el presente de Bogotá y su gente)	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	17 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Actividad deportiva que fomente la motivación, el trabajo en equipo y el compañerismo.

Actividad: Torneo de bolos (Con inscripción)

13. Disfrutemos de la naturaleza

Actividad que busca promover 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.

-Actividad: Caminata ecológica (Con inscripción)

14. Plan coaching

Actividades que permitan fortalecer aquellos aspectos que según la encuesta de Clima Laboral se deban fortalecer en los(as) servidores(as).

- Actividades outdoors

15. Exploran-donos otros talentos

Actividad en la que se permita a los servidores y servidoras destacarse y demostrar sus habilidades y cualidades en una disciplina o actividad.

-Actividad: Show de Talentos

11.3. 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 relaciones positivas y armónicas entre los integrantes de la familia IDIPRON, por lo tanto, las actividades se encaminarán a generar espacios de interacción y esparcimiento que le permitan a los(a) servidores el desarrollo de las relaciones interpersonales.

16. Encuentro Fraternal IDIPRON

Actividades que propicien la integración, el trabajo en equipo y reconocimiento a la ardua labor que se desarrolla día a día en el Instituto.

Actividad: Encuentro de integración, con alimentación, actividades de entretenimiento (Con inscripción).

17. Celebremos el día de la y el Servidor Público

Actividades que busquen exaltar la labor que realizan los integrantes de la planta de empleos del Instituto, mediante un evento de reconocimiento en torno a esta fecha especial.

Actividad: Encuentro de integración y reconocimiento (Con inscripción).

18. Liderazgo con sentido, del compromiso individual al éxito colectivo.

Actividades encaminadas al fortalecimiento del liderazgo individual y grupal de las y los Servidores del Nivel directivo y aquellos que dirigen equipos de trabajo.

Actividad: Talleres y/o seminarios.

19. Una pausa para un café para un entorno laboral saludable

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	18 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Actividades encaminadas a generar un espacio de interacción y generación de relaciones positivas en cada una de las áreas que integran el Instituto.

Actividad: actividades dinámicas que permitan la integración y el trabajo en equipo.

11.4. PROPOSITO DE VIDA

Este es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la “razón de vivir”.

Apunta al “desarrollo del ser y el crecimiento personal”.

Se busca propiciar espacios de crecimiento personal en el que mediante las actividades que se desarrollen se promueva la integración de los(as) servidores(as) con su familia.

20. A celebrar en familia

Actividades que promuevan el disfrute y la unidad familiar a cada uno de los integrantes de la planta de empleos del Instituto.

Actividad: Día libre a los(as) servidores(as) en el primer semestre y entrega de bono.

Día libre a los(as) servidores(as) en el segundo semestre y entrada a parque de diversiones.

21. Integración familiar

Actividades encaminadas a fortalecer los lazos familiares por medio de actividades recreativas y culturales

Actividad: Caminata ecológica (Con inscripción)

22. 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.

Actividad: Entradas para cine.

23. Promoción de programas de vivienda

Actividades que en el que se oferten programas de vivienda con la participación de diferentes entidades, con el fin de fomentar la cultura del ahorro para la adquisición de vivienda propia.

Actividad: Feria de vivienda

24. Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos Actividades que propicien momentos de interacción y disfrute con nuestras hijas e hijos.

Actividad: Celebración de Halloween (Con inscripción).

25. Bono de navidad para nuestras hijas e hijos

Actividades que buscan generar felicidad en los hijos de los(as) servidores (as) del Instituto.

Actividad: Entrega de bono de navidad a cada uno(a) de los(as) hijos(as) de las y los Servidores que a 31 de diciembre de 2022 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.

26. Disfruta el proceso previo a tu pensión presencial o virtual

Actividades enfocadas en resignificar el proceso previo a la pensión de las y los servidores de la Entidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Trabaja con nosotros Unidos. Entre para el bienestar de Bogotá y la ciudad.	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	19 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Actividad: Talleres y/ o seminarios (Con inscripción)

27. Feria de servicios

Actividades en las que los(as) servidores(as) puedan acceder a productos con beneficios a nivel de costo y pago

Actividad: Feria de servicios mediante Empresas de diferentes sectores de la industria.

28. Promoción y prevención de la salud

Actividades en las que los(as) servidores(as) puedan conocer mediante talleres, presentaciones hábitos de vida saludable.

Actividad: Desarrollo de talleres, charlas, presentaciones.

29. Vacaciones recreativas

Actividades en las que los(as) hijos (as) de los servidores(as) tenga un de recreación en su receso escolar de mitad de año.

Actividad: Vacaciones recreativas

12. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

12.1. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los incentivos se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, segundo y tercer puesto, así:

- Primer Puesto: 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.
- Segundo Puesto: Conforme a lo estipulado en la reglamentación actual vigente.
- Tercer Puesto: Conforme a lo estipulado en la reglamentación actual vigente.

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.

12.2. MEJORES EMPELADOS

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Trabajo. Entusiasmo. Compromiso. Uniendo lo mejor para el bienestar de Bogotá y su comunidad.	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	20 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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.

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 será de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMLMV, al momento de la entrega se entregará para hacerlo efectivo en programas de turismo social.

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

Conforme a los criterios establecidos por la entidad, uno de los cinco 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.

12.3. PREMIO JAVIER DE NICOLÓ

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

12.4. 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.

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

CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TRILUJO ORGANIZA Unidos frente para el bienestar de Bogotá y su entorno	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	21 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación. Así mismo se incluirá dentro de los beneficiarios del medio (1/2) día de descanso remunerado a los servidores públicos que utilicen cualquier medio de transporte particular alternativo que no implique el uso de combustibles fósiles.

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.

RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR ANTIGÜEDAD DE SERVICIO

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

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

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

- Un (1) día de descanso remunerado anualmente a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos 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.
- Cuatro (4) días de descanso remunerado anualmente a partir de los treinta (30) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos del IDIPRON.

RECONOCIMIENTO A CALIDADES DEPORTIVAS

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

RECONOCIMIENTO A CALIDADES CULTURALES

El(a) funcionario(a) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON que obtenga en competencias de ámbito cultural, del nivel institucional,

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELÉFONO 01 (57) 376 4000 www.bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	22 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos al primer lugar en cualquier disciplina cultural, se hará acreedor a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel local, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles por el nivel internacional.

RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA

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.

RECONOCIMIENTO A ORGANOS COLEGIADOS

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

TARDE DE JUEGOS

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).

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.

DÍAS POR MATRIMONIO

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

DÍA POR GRADO

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELECOMUNICACIONES Uniendo a todos para el desarrollo de Bogotá y la ciudad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	23 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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 PABS 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022 un total de 1.000 puntos.

Corresponde a la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano-Área de Bienestar Social e Incentivos de la entidad, dar cumplimiento al SISTEMA DE PUNTOS.

El Sistema de Puntos hace parte del Salario Emocional para los(as) servidores(as) del IDIPRON, consistente en las retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la misma y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral para que lo hagan efectivo, durante la vigencia 2022, conforme lo señalan las disposiciones vigentes.

Es importante precisar que el Sistema de Puntos consiste en que cada uno de los integrantes de la planta de empleos de la entidad tendrán derecho a 1000 puntos por vigencia para que mediante un canje de los mismos puedan disfrutar un periodo de tiempo dentro de su jornada laboral para la realización de una de las actividades contempladas en dicho sistema, las cuales generan bienestar emocional y familiar; todo de conformidad al Plan de Bienestar Social e Incentivos

Para su formalización tener en cuenta:

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

A continuación, se muestran las actividades y equivalencias correspondientes al sistema de puntos según el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELÉFONO 01 (57) 376 4000 www.bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	24 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Actividad	Descripción	Puntos a Utilizar por jornada	Tiempo de descanso a otorgar
Recuperando tu balance (Puedes 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	Jornada Laboral Completa
Acompaña a un integrante de tu familia a su primer día de estudio (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	Media Jornada Laboral
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	Media jornada laboral
Embelléce tu vivienda, 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	Media Jornada Laboral

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELEFONO 01 86545454 Uniendo Fuerzas para el Progreso de Bogotá y la Región	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	25 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Tarde de compras (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	Media Jornada Laboral
Invierte tiempo en ti, hasta dos por vigencia Tarde de compras (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	2 Horas en la jornada laboral de la tarde
Actividad deportiva y recreativa (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Espacio orientado a incentivarla práctica de actividades recreativas y deportivas en pro del mejoramiento de estado de salud de las y los Servidores de la Entidad.	150	Media jornada laboral
Disfruta tiempo con tu mascota (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Espacio orientado a llevar a tu mascota a citas en el veterinario u otras actividades relacionadas.	50	2 Horas en la jornada laboral de la tarde
Acompaña a un integrante de tu familia a cita médica u odontológica (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Espacio orientado a acompañar a los familiares de los servidores a cumplir con citas médicas - odontológicas, toma de exámenes y procedimientos que busquen atender la salud.	150	Media jornada laboral
Trámite para pasaporte y/o visa (Puede redimir 1 por vigencia)	Espacio orientado a realizar los procesos relacionados con trámites	150	Media jornada laboral

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELEFONO OFICIAL: 01 (57) 376 4000 Correo Electrónico: alcalde@bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	26 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Entrega de boletineso compromisos escolares (Puede redimir 4 por vigencia)	Espacio orientado a atender los compromisos escolares o universitarios de hijos e hijas.	150	Media Jornada Laboral
Día de mantenimiento preventivo o correctivo de tu vehículo (Puede redimir 2 por vigencia)	Espacio orientado a la atención preventiva o correctiva de vehículos automotores.	150	Media Jornada Laboral
Encuétrate con tuniño interior (Puede redimir 2 por vigencia)	Actividad que brinda la posibilidad de visitar parques de diversión, museos y lugares de tipo cultural.	150	Media Jornada Laboral
Tarde de lectura (Puede redimir 2 por vigencia)	Actividad que favorece espacios de lectura.	150	Media Jornada Laboral
Trámites personales (Puede redimir 2 por vigencia)	Espacio orientado a realizar trámites personales como trámites bancarios, notariales entre otros.	150	Media Jornada Laboral
Programa tu viaje (Pueden redimir 1 por vigencia)	Esta actividad brinda la oportunidad de programar tu viaje de fin de semana.	150	Media Jornada Laboral (viernes en la tarde)
Tarde con tus padres o abuelos (Puede redimir 2 por vigencias)	Espacio orientado a compartir con padres o abuelos.	150	Media Jornada Laboral

13. PRESUPUESTO Y RECURSOS

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

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Trabajo Unido para el Desarrollo de Bogotá y la Región	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	27 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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

Para el año 2022, los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos dentro del Presupuesto de la Entidad es de \$ 229.000.000 (Doscientos veinte nueve millones de pesosm/cte).

14. EVALUACIÓN DEL PLAN PRESUPUESTO Y RECURSOS

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Bienestar es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, así como la evaluación a cada una de las actividades que se lleven a cabo en su desarrollo.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PLAN

Se revisará el diagnóstico y la planeación dentro de los niveles de calidad, de acuerdo con las normas vigentes, lo que permitirá examinar si efectivamente son pertinentes a las necesidades, y si se recogen los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior.

EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN

Se realizará al finalizar la ejecución del plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y los cambios institucionales.

EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La realizarán los participantes de las actividades de bienestar, al finalizar cada una de éstas. Esta evaluación permite valorar la oportunidad en la convocatoria; la claridad en la información; la coordinación, organización y logística; el desarrollo de la actividad y la satisfacción con las actividades. Esta evaluación se realizará mediante la aplicación del instrumento diseñado para medir el impacto que se generó en los participantes, formato A- GDH-FT-008, enviado a través de un formulario Forms o diligenciado de manera física en aquellas actividades que lo permitan.

Los resultados de la evaluación del diseño, ejecución y resultados del plan y de las actividades de bienestar, serán indispensables para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua dentro del proceso Gestión del Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELETRABAJO Uniendo el poder para el bienestar de la ciudad y la comunidad	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	28 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

15. INDICADORES

15.1. INDICADOR DE EFICACIA

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

Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas en el PABS

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

Número de incentivos ejecutados / Número de incentivos establecidos en el Plan

15.2. INDICADOR DE EFICIENCIA

- **Nombre del indicador:** Promedio de funcionarios beneficiados por las actividades

Número de funcionarios beneficiarios en las actividades del PABS / Número de funcionarios de planta

- **Nombre del indicador:** Promedio de funcionarios beneficiados por incentivos

Número de funcionarios que accedieron incentivos / Número de funcionarios de planta

15.3. INDICADOR DE EFECTIVIDAD

- **Nombre del indicador:** Nivel de impacto en el bienestar organizacional, personal y familiar

Promedio del resultado de satisfacción de las actividades del PABS / Calificación máxima de satisfacción de las actividades realizadas del PABS

- **Nombre del indicador:** Nivel de impacto en el bienestar organizacional, personal y familiar

Promedio del resultado de satisfacción en la toma de incentivos / Calificación máxima de satisfacción en la toma de incentivos

16. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRARAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022

TELETRABAJO

En el año 2022 se continuará con la implementación de la modalidad de teletrabajo, en la cual a 31 de diciembre de 2021 se encuentran 18 Servidoras y Servidores Públicos del Instituto, se garantizará el seguimiento trimestral a la ejecución del plan de trabajo concertado con los superiores

	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	29 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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. Desde el plan de bienestar se crearán actividades especiales que permitan apoyar a estas personas que trabajan bajo esta modalidad o están trabajando en casa, para lograr su bienestar familiar y laboral.

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 (sujeto a la oferta del ministerio de Trabajo), la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.

En este sentido el Instituto en caso que sea considerado para segundo semestre del año 2022 como una de la Entidades habilitadas para hacer parte de la convocatoria, se apropiará de este programa, cumpliendo con los términos y requisitos establecidos en ésta.

Así mismo divulgará la convocatoria emitida por el Ministerio del Trabajo 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; formación complementaria ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores, técnico laboral, técnico profesional, tecnológico y universitario pregrado.

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 a través de las herramientas corporativas que estén disponibles para desarrollar programas y actividades integrales que permitan fortalecer el clima laboral corporativo, 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.

17. CRONOGRAMA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELÉFONO 01 (57) 376 4000 www.bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	30 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

Eje	Actividades	FECHA PROYECTADA
Estados mentales positivos	1. Conmemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género	Marzo
	2. Es tu cumpleaños	Enero a diciembre
	3. Reconociendo el trabajo	Julio
	4. Celebración de fechas especiales presencial o virtual	Enero a diciembre
	5. Celebración día de la madre y día del padre	Mayo y junio
	6. Día de las niñas y los niños	Abril
	7. Actividad lúdica virtual	Enero a diciembre
	8. Conmemoración del día mundial de las profesiones u oficios	Septiembre
	9. Conmemoración de la Jornada Mundial por el trabajo decente	Octubre
Conocimiento de las fortalezas propias	10. Taller de artes y manualidades	Mayo
	11. Taller de cocina saludable	Marzo
	12. Juguemos bolos	Junio
	13. Disfrutemos de la naturaleza	Agosto
	14. Plan Coaching	Enero a diciembre
	15. Exploran-donos otros talentos	Octubre
Relaciones Interpersonales	16. Encuentro fraterno	Noviembre
	17. Celebremos el día de la y el Servidor Público	Octubre
	18. Liderazgo con sentido, del compromiso individual al éxito colectivo	Agosto
	19. Una pausa para un café para un entorno laboral saludable	Marzo a septiembre
Propósito de vida	20. A celebrar en familia	Junio y septiembre
	21. Integración familiar	Septiembre
	22. Vamos a cine	Julio
	23. Promoción de programas de vivienda	Marzo y setiembre
	24. Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos	Octubre
	25. Bono de navidad para nuestras hijas e hijos	Diciembre
	26. Disfruta el proceso previo a tu pensión	Agosto
	27. Feria de servicios	Abril y agosto
	28. Promoción y prevención de la salud	Mayo y octubre
	29. Vacaciones recreativas	Junio

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. TELEFONO 01 (57) 332 4000 www.bogota.gov.co	GESTIÓN DESARROLLO HUMANO	CÓDIGO	A-GDH-DI-051
		VERSIÓN	01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	PÁGINA	31 de 31
		VIGENTE DESDE	31/01/2022

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

18. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)	FIRMA
REVISÓ	YESID ALONSO SALAMANCA ZULUAGA	Subdirector	31/01/2022	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u>
APROBACIÓN LÍDER DEL PROCESO	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	N/A	31/01/2022	<u>FIRMA EN ORIGINAL</u>