

RESOLUCIÓN No. 251 DE 2013

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON”

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA JUVENTUD IDIPRON

En uso de sus facultades legales conferidas mediante el Artículo 7 del Acuerdo 80 de 1967, el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el párrafo del Artículo 36, establece que *“con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente ley”*.

Que los Programas de Bienestar, de acuerdo con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, deberán 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.

Que dentro de las obligaciones señaladas en el mencionado Decreto, está la de organizar anualmente los programas de Bienestar Social e Incentivos.

Que en el Decreto 1567 de 1998, en el título II, capítulos I, II, III y IV, tratan todo lo relacionado con el Sistema de Estímulos y Programa de Bienestar Social para los Empleados del Estado, así como también el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Que el artículo 30 del citado Decreto, establece dos tipos de planes de incentivos: pecuniarios y no pecuniarios y agrega que tendrán derecho a éstos, todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

Que el Artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, el cual reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, expone lo siguiente: *“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”*.

Que el Capítulo II del Decreto 1227 de 2005, contempla los programas de promoción y prevención de la salud como parte integral del sistema de estímulos, el cual se implementa a través de los programas de bienestar social.

Que los programas de Bienestar Social, en atención a las finalidades que persiguen, deben estar dirigidos a materializar las estrategias de desarrollo institucional y las políticas del Gobierno Nacional, razón por la cual,



RESOLUCIÓN No. 251 DE 2013

HOJA No. 2 de 2

Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos para el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON”

armonizándolos con los principios de racionalización del gasto, se encuentran limitados a las áreas específicamente señaladas por la ley, es decir, a promoción y prevención en materia de salud, promoción de planes de vivienda, recreación, cultura y educación, así como de desarrollo personal, profesional y organizacional, todos ellos en función de optimizar las capacidades particulares de cada uno y potencializarlas de forma que redunden en un acercamiento a los objetivos y metas fijadas por la administración frente a las necesidades del servicio.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, para la presente vigencia, de conformidad con los considerandos anteriores y el contenido de dicho Plan, el cual se anexa a esta Resolución y hace parte integral de la misma.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Anual de Bienestar e Incentivos, se ejecutará con cargo a los rubros 3120210 – Bienestar e Incentivos, 3311401050959 – Fortalecimiento Institucional y de la Infraestructura de Unidades de Protección Integral y Dependencias, 3311401050640 Modernización y Fortalecimiento de las Tecnologías de Información y Comunicaciones TIC, 3311401050724 Generación de Ingresos y Oportunidades como herramienta de recuperación para beneficiarios en fragilidad social y 3311401050722 Protección, Prevención y Atención Integral a Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes en situación de vida de y en calle y pandilleros en condición de fragilidad social, en los cuales existe apropiación presupuestal para llevar a cabo las actividades programadas, según certificado No. 2013001596 expedida por la Responsable del Área de Presupuesto del IDIPRON, con fecha 22 de mayo de 2013.

ARTÍCULO TERCERO: Las actividades de promoción y prevención de la salud, realizadas por parte del Subproceso de Salud Ocupacional del IDIPRON, hacen parte integral del presente Plan Anual de Bienestar Social.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C, a los

ORIGINAL FIRMADO

JOSE MIGUEL SANCHEZ GIRALDO
Director General

Plan Anual de
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2013



Subdirección Técnica de Desarrollo Humano

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR	4
MARCO NORMATIVO	7
Constitución Política de Colombia	7
Decreto 1567 de 1998	7
Ley 734 de 2002	8
Ley 909 de 2004	8
Decreto 1227 de 2005	8
Resolución No. 054 de 2010	9
Resolución No. 069 de 2013	9
Instructivo Incentivos A-GDH-IN-012	9
OBJETIVO GENERAL	10
Objetivos Específicos	10
ACTIVIDADES A REALIZAR	11
Área Deportiva y Recreativa	11
Área Cultural	11
Área Social y de Reconocimiento	11
Promoción y Prevención de la Salud	12
Promoción de Programas de Bienestar de otras entidades	12
Conformación del Grupo Musical Institucional	13
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS	14

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos correspondiente a la vigencia 2013, tiene como propósito fomentar la integración de los servidores a través de su participación y la de sus familias en actividades recreativas, deportivas y culturales, en las cuales cuenten con espacios diferentes al laboral y así fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, entre otros, con el fin de mejorar el clima laboral.

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, adicional a las actividades que se desarrollarán mediante el contrato suscrito para la presente vigencia, proyecta la realización de actividades tales como la promoción de programas de vivienda, turismo, salud, entre otros, con el fin de que los servidores conozcan y utilicen los servicios de entidades que brindan apoyo a los servidores en los temas mencionados, ofreciendo beneficios para los mismos, gracias a su calidad de servidores públicos.

Así mismo, vale la pena mencionar que el Programa de Salud Ocupacional, actualmente denominado Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual es ejecutado por el subproceso de Salud Ocupacional, hace parte integral del presente Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos.

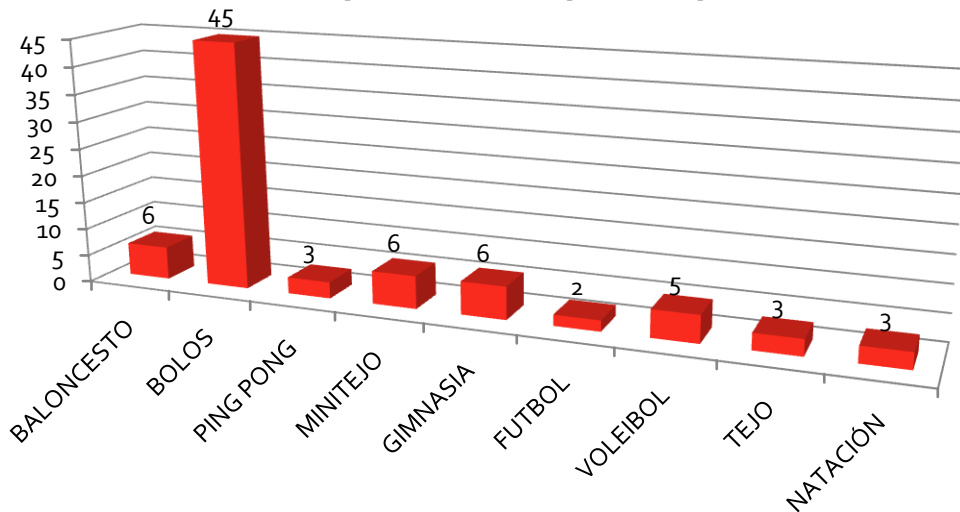
Para la vigencia 2013, el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos contempla un mayor número de beneficiarios, dado que fue aprobada y actualmente se encuentra activa la planta temporal; en consecuencia, los recursos con que se cuenta para el desarrollo del plan, serán los presupuestados en los gastos de funcionamiento de la entidad y en los aportados por cada proyecto de inversión en relación con su planta temporal.

Para la formulación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos del año 2013, se tuvieron en cuenta los resultados de la "Encuesta de Expectativas y Preferencias en materia de Bienestar Social y percepción del plan de bienestar por parte de los funcionarios", aplicada a ochenta y un (81) servidores de todas las dependencias del Instituto en el mes de diciembre de 2012 y enero de 2013.

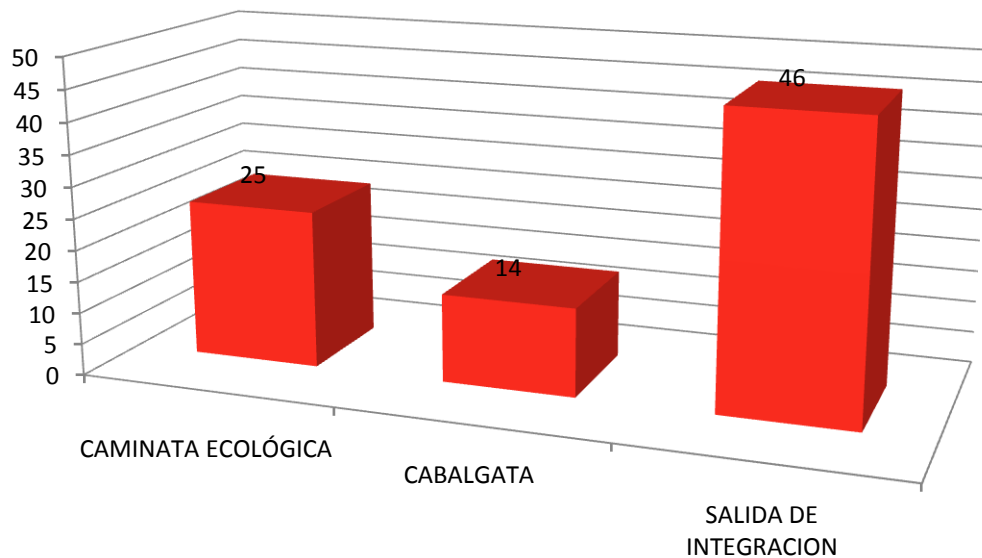
En consecuencia, las actividades a realizar están justificadas en los resultados de la encuesta, los cuales se muestran a continuación:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR

¿En cuál de los siguientes deportes le gustaría y se compromete a participar?

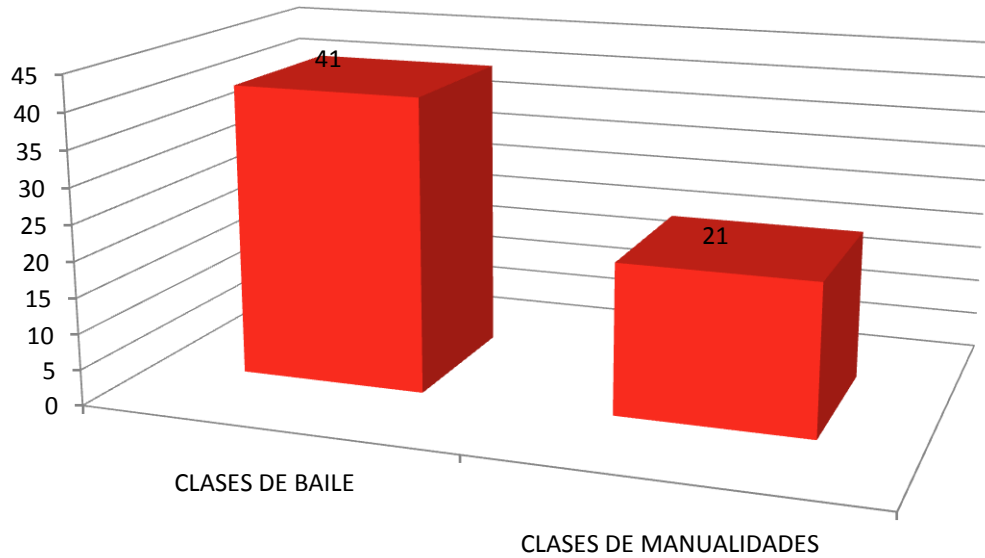


¿A cuál de los siguientes eventos recreativos le gustaría asistir?

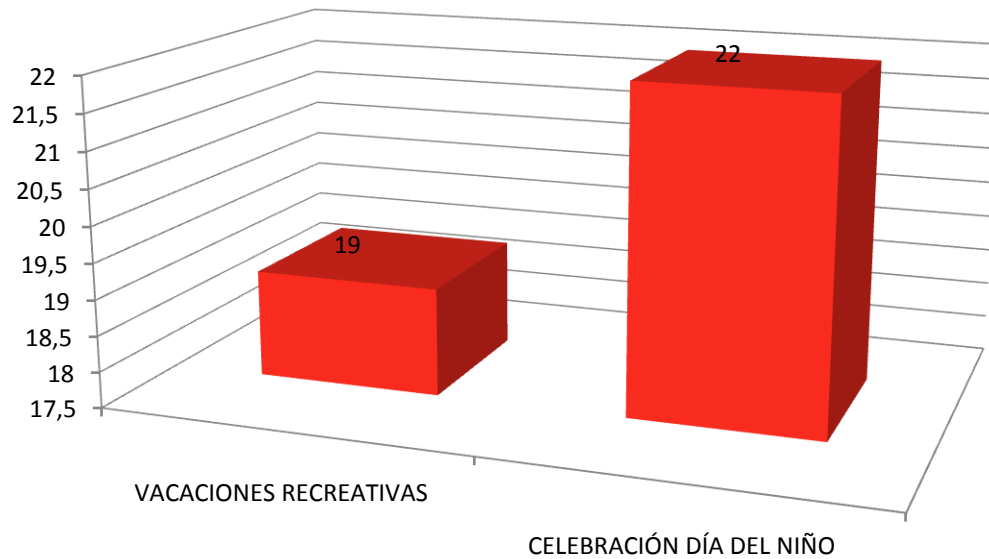


La salida de integración, actividad que obtuvo el mayor puntaje, incluirá caminata ecológica y cabalgata.

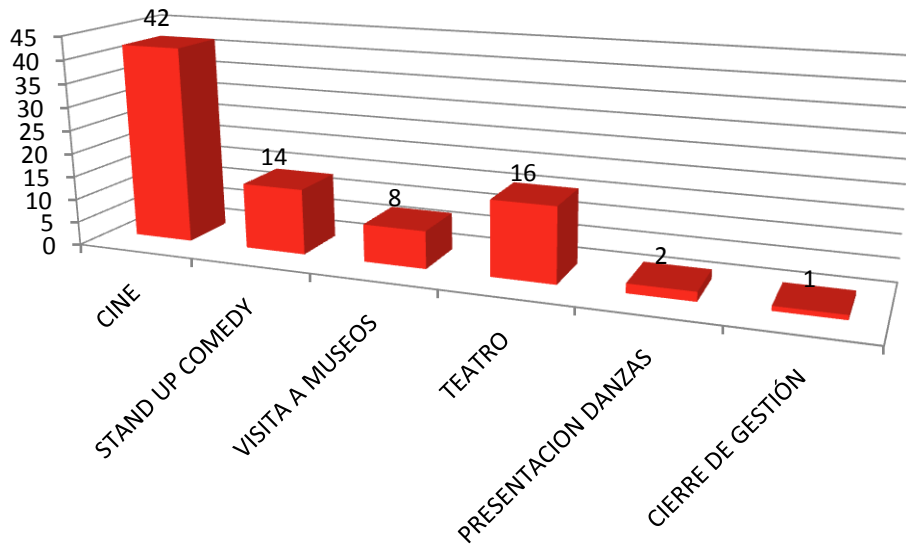
¿A cuál de las siguientes actividades lúdicas le gustaría asistir?



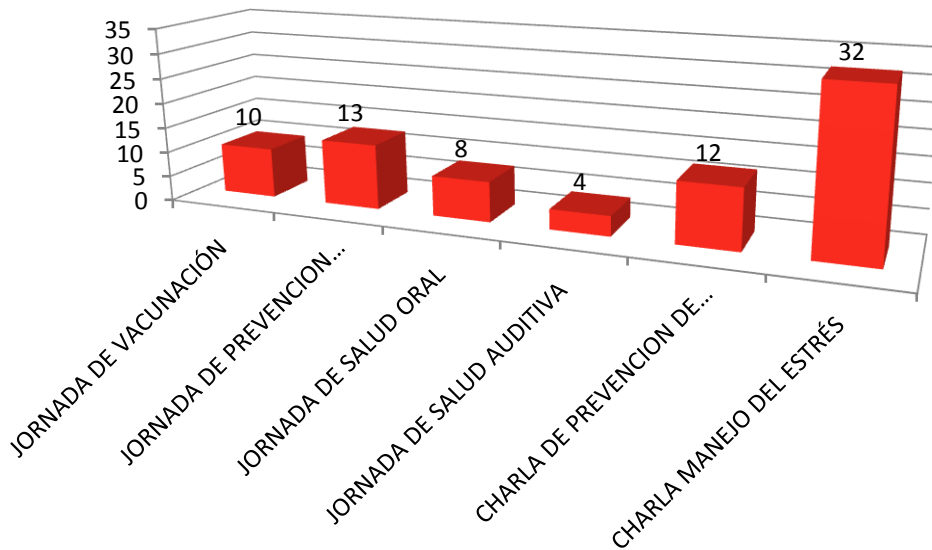
¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría inscribir a sus hijos?



De las siguientes actividades culturales ¿A cuál le gustaría asistir?



De las siguientes actividades ¿A cuál le gustaría asistir?



MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, en el marco de la Constitución Política de Colombia, está elaborado acorde con lo dispuesto por los Decretos, Leyes, Resoluciones e Instructivos que se relacionan a continuación:



Constitución Política de Colombia

Título II y Capítulo 2º, artículos 52, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos.

Decreto 1567 de 1998

El cual establece el sistema de estímulos, que estará 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.

El Sistema de Estímulos tiene como finalidades las siguientes:

- a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados:
 - b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que
-

- construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
 - d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Ley 734 de 2002

Por la cual se expide el Código Disciplinario Único y que establece en su Artículo 33, numerales 4 y 5, los derechos de todo servidor público a participar en todos los programas de bienestar social que para el y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 909 de 2004

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 1227 de 2005

Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
-

- 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.

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.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al 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 los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Resolución No. 054 de 2010

Por la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba del IDIPRON.

Resolución No. 069 de 2013

Por la cual se adoptan los factores para acceder al Nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON.

Instructivo Incentivos A-GDH-IN-012

Por medio del cual se reconoce el desempeño individual del mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejoremppleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los mejores equipos de trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Generar espacios de esparcimiento e integración de las y los servidores, en los cuales se fortalezcan las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia para con la Institución y el trabajo en equipo, con el fin de mejorar la clima laboral.

Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades de las áreas deportiva, recreativa y cultural, en las cuales los servidores interactúen con sus compañeros y/o sus familias y se fortalezca el compañerismo y la comunicación entre éstos.
- Comprometer a los servidores en el ejercicio de su derecho como servidor público a participar en las actividades de bienestar social programadas, en cumplimiento de las disposiciones legales.
- Desarrollar las actividades de promoción y prevención entendidas como capacitaciones, visitas, revisiones estadísticas, entre otras, contempladas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (anterior Programa de Salud Ocupacional), como parte integral del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2013.
- Apoyar la 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 y la información pertinente, con el fin de lograr que los servidores hagan uso de los beneficios ofrecidos.
- Promover los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación, relacionados con turismo, formación, salud, subsidio, vivienda, cultura y recreación, mediante el acompañamiento que brinda la caja.
- Incentivar la conformación de equipos de trabajo sugiriendo temáticas para los proyectos y brindando el apoyo pertinente, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos institucionales.

ACTIVIDADES A REALIZAR

A continuación se relacionan las actividades que se tiene previsto realizar en el marco del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2013. La participación en las actividades que así lo requieran, se realizará previa inscripción por parte del servidor, teniendo en cuenta que una vez inscrito su asistencia es obligatoria. En caso de no poder asistir por alguna situación imprevista, el servidor deberá informar el motivo de su inasistencia con por lo menos tres(3) días de antelación a la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano. Lo anterior en aras de garantizar una debida ejecución de los recursos públicos e informar al proveedor dicha novedad. En el evento en que el servidor se inscriba a una de las actividades previstas en este plan y presente ausencia injustificada, deberá reintegrar al IDIPRON el valor unitario de la actividad correspondiente.

Área Deportiva y Recreativa

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD

CAMINATA ECOLÓGICA Y CABALGATA

DÍA DEL NIÑO

TORNEO DE BOLOS

TORNEO DE FÚTBOL 5

CLASES DE BAILE

ENTREGA DE BONOS NAVIDEÑOS PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES

Área Cultural

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD

CINE

STAND UP COMEDY

CIERRE DE GESTIÓN

Área Social y de Reconocimiento

RECONOCIMIENTO DÍA DE LA MADRE

RECONOCIMIENTO DÍA DEL PADRE

Promoción y Prevención de la Salud



El proceso de Gestión de Desarrollo Humano, dentro de la caracterización de sus procesos contiene el Subproceso de Planeación del Talento Humano, el cual contempla la elaboración de los planes y programas que orientan el quehacer diario de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano junto con las áreas que la conforman. Dichos planes y programas son los siguientes:

- Plan de Acción del Proceso
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos
- **Programa de Salud Ocupacional (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST).**

Este último, que es formulado y ejecutado por el subproceso de Salud Ocupacional, hace parte integral del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, en lo que concierne a la necesidad de la Institución de prevenir, proteger y atender efectos de enfermedades y accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que están desarrollando los servidores, mejoramiento de las condiciones de trabajo así como la promoción y prevención de la salud de los trabajadores.

El objetivo general del Programa de Salud Ocupacional para la vigencia 2013 es evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por medio de la aplicación de los estándares mínimos e implementar estrategias de intervención con el fin de mejorar las condiciones de salud y trabajo de los servidores.

Las actividades que de acuerdo con la preferencia de los servidores deben realizarse en el marco del Programa de Salud Ocupacional son primordialmente las siguientes:

-  Jornada de prevención cardiovascular
-  Charla manejo del estrés

Lo anterior no obsta, para que en el marco del desarrollo del mismo, se lleven a cabo otras capacitaciones.

Promoción de Programas de Bienestar de otras entidades

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos correspondiente a la vigencia 2013, contempla la promoción de programas de vivienda ofrecidos el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces.

De igual forma, se busca promover las actividades de bienestar ofrecidas por la Caja de Compensación, entendidas como turismo, formación, salud, subsidio, vivienda, cultura y recreación.

Para tal fin, el Área de Bienestar Social se pondrá en contacto con dichas entidades y gestionará lo pertinente para lograr cercanía entre los servidores con las mismas, de tal suerte que los servidores interesados encuentren una posibilidad de adquirir vivienda, la cual se ajuste a sus necesidades; así mismo, promover los servicios de la Caja de Compensación, para que el servidor y su familia, desarrolle actividades de esparcimiento que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

Conformación del Grupo Musical Institucional

La música es un bien cultural y educacional que debe estar al alcance de todos y todas. Existen numerosas investigaciones que ratifican los beneficios que determinados sonidos aportan al ser humano, no solo en el aspecto lúdico y estético, sino también en el desarrollo psico-motriz, de la imaginación y la formación en valores.

El Grupo Musical Institucional, el cual estará integrado por el personal del IDIPRON (servidores y contratistas), ofrece una formación musical en la interpretación de repertorio tradicional y/o popular, que busca consolidarse como un espacio que contribuya a:

- ♪ Reducirlos nivel de stress y ansiedad que afectan el desempeño laboral.
- ♪ Fortalecer de las habilidades de comunicación, actuando como catalizador en el entorno relacional al ser una construcción colectiva no impuesta por el maestro de música, mejorando así el ambiente laboral.
- ♪ El crecimiento personal: la participación en los procesos musicales trae consigo el crecimiento en los procesos interpersonales.
- ♪ Promocionar la imagen de la entidad a través de la participación en actividades culturales propias e interinstitucionales.

El proyecto aspira vincularde manera voluntaria a vocalistas en instrumentistas del IDIPRON (servidores y contratistas), quienes deben participar en un proceso de audición en el cual se determinará si cumplen o no con las condiciones para integrar el Grupo Musical Institucional, el cual será liderado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano con apoyo de los profesores de música que laboran en la entidad.

El proyecto aquí descrito consiste en lograr que el personal que integre el Grupo Musical Institucionaladquiera un nivel básico en interpretación de música tradicional y/o popular por medio de sesiones colectivas regulares, que buscan el establecimiento de las bases a nivel vocal e instrumental.

El trabajo debe girar en torno al “que hacer” musical, haciendo montajes colectivos, contando con repertorio adecuado a la estructura y condiciones del ensamble en busca de un resultado sonoro afinado y ajustado rítmicamente, llevando un seguimiento de la asistencia de sus integrantes, para garantizar el buen desarrollo del proyecto y su continuidad.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS

Con el fin de dar cumplimiento al Artículo 76 del Decreto 1227 de 2005, el IDIPRON otorgará para la vigencia 2013, reconocimientos a los servidores del IDIPRON por su 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.

Deconformidad con el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, se enuncian los incentivos no pecuniarios a los cuales podrá acceder **el mejor empleado de cada nivel jerárquico**, así como el **mejor empleado de libre nombramiento y remoción**, según su preferencia; de igual manera, el **segundo y tercer mejor equipo de trabajo**, podrán escoger alguno de los siguientes incentivos no pecuniarios:

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

- ▲ *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*

Por su parte, los incentivos pecuniarios serán entregados al **mejor equipo de trabajo** de la entidad y ascienden a **\$1.500.000** para la vigencia 2013.

Toda la información relacionada con los incentivos se encuentra en el instructivo "Incentivos A-GDH-IN-012".