



Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2016

Por la calidad y la calidez humana

Subdirección Técnica de
Desarrollo Humano

Área de Carrera
Administrativa, Bienestar
Social y Capacitación

bienestar@idipron.gov.co

Tabla de contenido

I.	Introducción.....	3
II.	Marco normativo.....	4
	Decreto 1567 de 1998.....	4
	Ley 734 de 2002.....	4
	Ley 909 de 2004.....	4
	Decreto 1227 de 2005.....	4
	Resolución No. 054 de 2010.....	5
	Decreto 1083 de 2015.....	6
	Resolución No. 491 de 2015.....	6
	Instructivo Incentivos A-GDH-IN-012.....	6
III.	Objetivos	7
	Objetivo General.....	7
	Objetivos Específicos.....	7
IV.	Expectativas y preferencias en materia de bienestar social.....	8
	Entorno organizacional.....	8
	Entorno personal - familiar.....	10
	Área Deportiva y Recreativa.....	12
	Entorno Organizacional.....	12
	Fútbol.....	12
	Baloncesto, voleibol y bolos.....	13
	Caminata ecológica.....	13
	Cierre de Gestión.....	13
	Entorno Personal - Familiar.....	13
	Bolos, natación y minitejo.....	13
	Turismo familiar.....	13
	Vacaciones recreativas.....	13
	Área Cultural.....	13
	Entorno Organizacional.....	13
	Conformación Grupo de Danzas.....	14

	Día de los niños (Halloween temático)	14
	XV Festival Iberoamericano de teatro	14
	Reconocimiento a los prepensionados	14
	Entorno Personal - Familiar	14
	Visitas a centros interactivos.....	14
	Área de Promoción y Prevención en salud.....	14
	Sesión relajante (SPA)	15
	Área Social y de Reconocimiento	15
	<input type="checkbox"/> Actividad de Conmemoración de Género	15
	<input type="checkbox"/> Día de la Secretaria	15
	<input type="checkbox"/> Día del Educador.....	15
	<input type="checkbox"/> Día del Conductor.....	15
V.	Estrategia de intervención del clima laboral	17
VI.	Incentivos pecuniarios y no pecuniarios	19
VII.	Educación Formal	20
VIII.	Cronograma de Bienestar Social e Incentivos 2016	21
IX.	Presupuesto de Bienestar Social e Incentivos 2016	22
X.	Nivel de participación y satisfacción del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2015	23

Introducción

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2016, responde a las necesidades y expectativas de los empleados en materia de bienestar social así como a la necesidad de fortalecer la calidad de vida laboral de los mismos. Así mismo, el Plan en mención continúa ligado, como en vigencias anteriores, a la Política Integral de Desarrollo Humano 2013 – 2023, en el marco del reto estratégico que busca “Fortalecer las condiciones organizacionales que determinan el ambiente de trabajo y las relaciones entre servidores y contratistas”.

Adicionalmente, el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2016, propone actividades que buscan innovar y generar mayor impacto, con el fin de promover la mejora del clima laboral de la entidad y aumentar el sentido de pertenencia por parte de los servidores.

Marco normativo

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, se encuentra elaborado acorde con lo dispuesto por los Decretos, Leyes, Resoluciones e Instructivos que se relacionan a continuación:

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.

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.

Decreto 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Resolución No. 491 de 2015

Por la cual se crea el Comité de Incentivos y/o de Bienestar Social del Instituto 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 mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los mejores equipos de trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Generar espacios de esparcimiento e integración entre 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 calidad de vida de los trabajadores, el clima laboral de la entidad y contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Objetivos Específicos

- Desarrollar actividades de las áreas deportiva, recreativa, cultural y de promoción y prevención, 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 vigentes.
- Apoyar la promoción de programas de vivienda ofrecidos por 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 de compensación.
- 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.

Expectativas y preferencias en materia de bienestar social

La encuesta realizada para recoger expectativas y preferencias de los funcionarios del IDIPRON en materia de Bienestar Social, correspondiente al Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2016, se dividió en dos entornos, así:

Entorno organizacional	Entorno personal - familiar
<ul style="list-style-type: none"> • Actividades deportivas • Actividades recreativas • Actividades culturales • Actividades de promoción y prevención 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades deportivas • Actividades recreativas • Actividades culturales

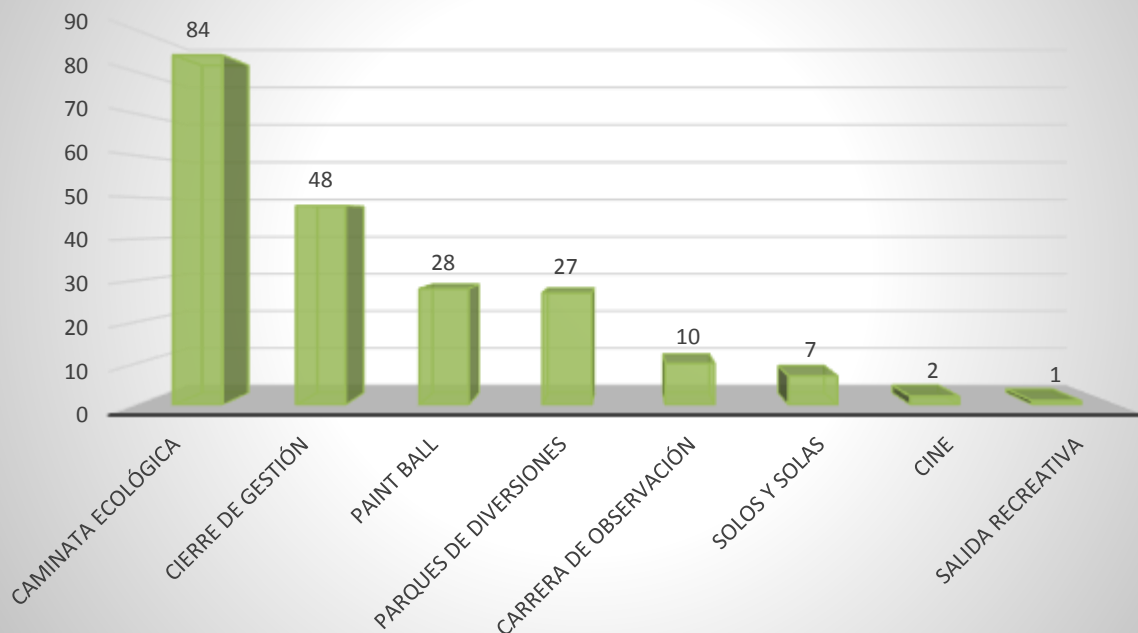
Así mismo, en la encuesta en mención se indagó sobre el nivel de participación y satisfacción del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2015. Los resultados se mostrarán al final del presente documento.

A continuación se muestran los resultados correspondientes a expectativas y preferencias en materia de Bienestar Social para la vigencia 2016:

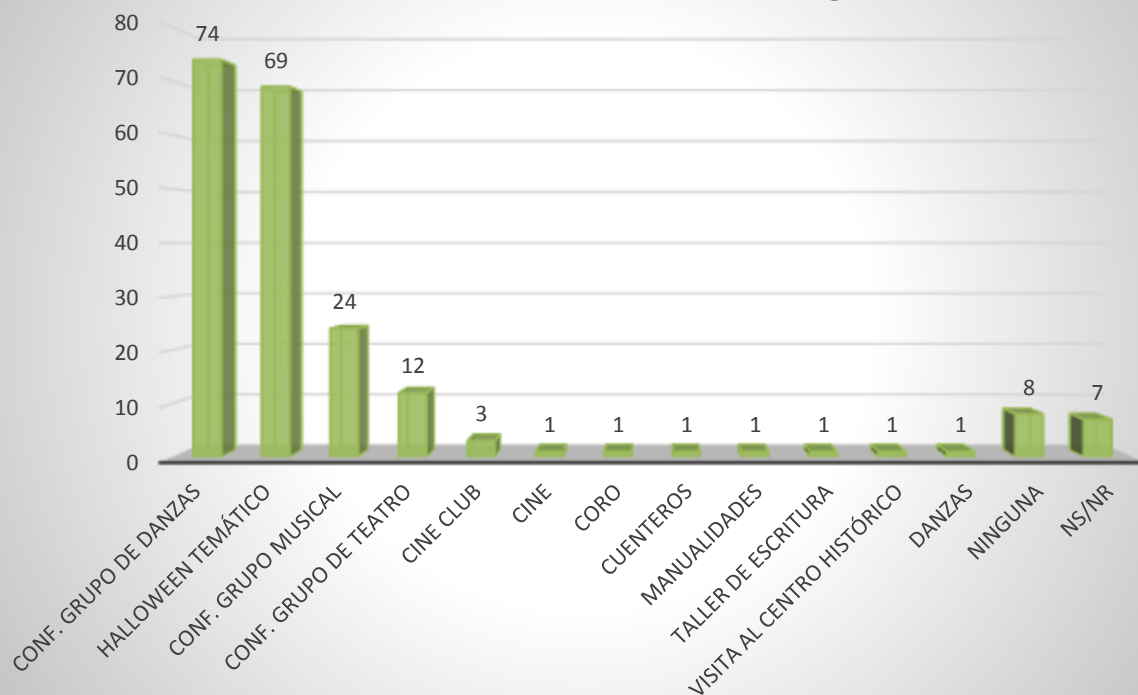
Entorno organizacional



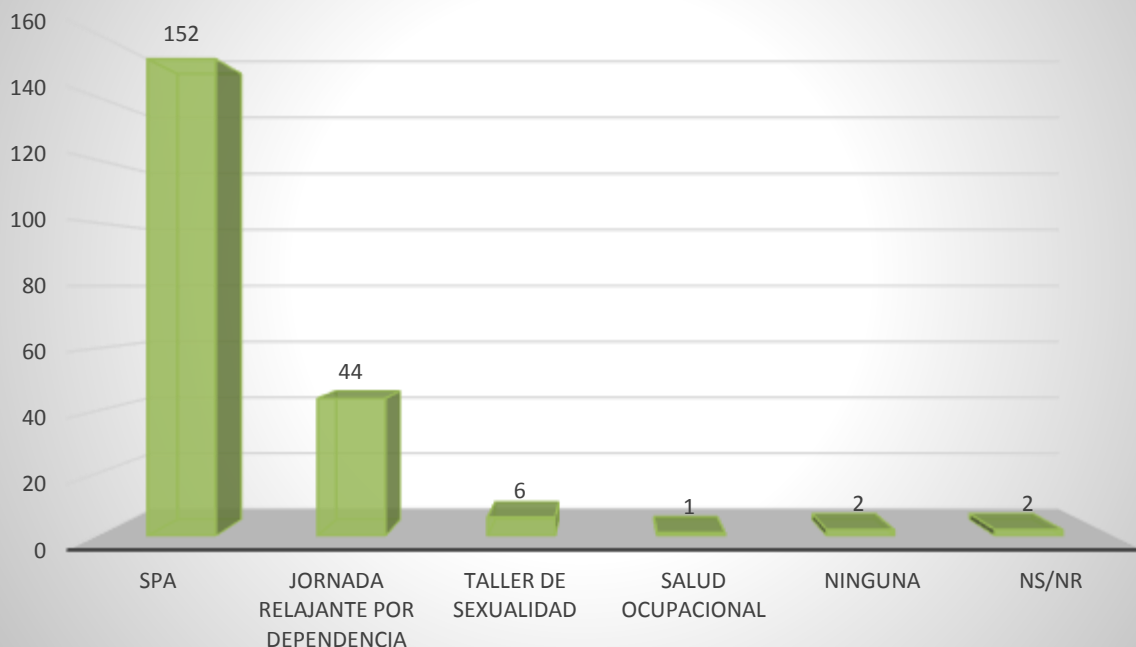
Preferencias **recreativas** en el entorno organizacional



Preferencias **culturales** en el entorno organizacional

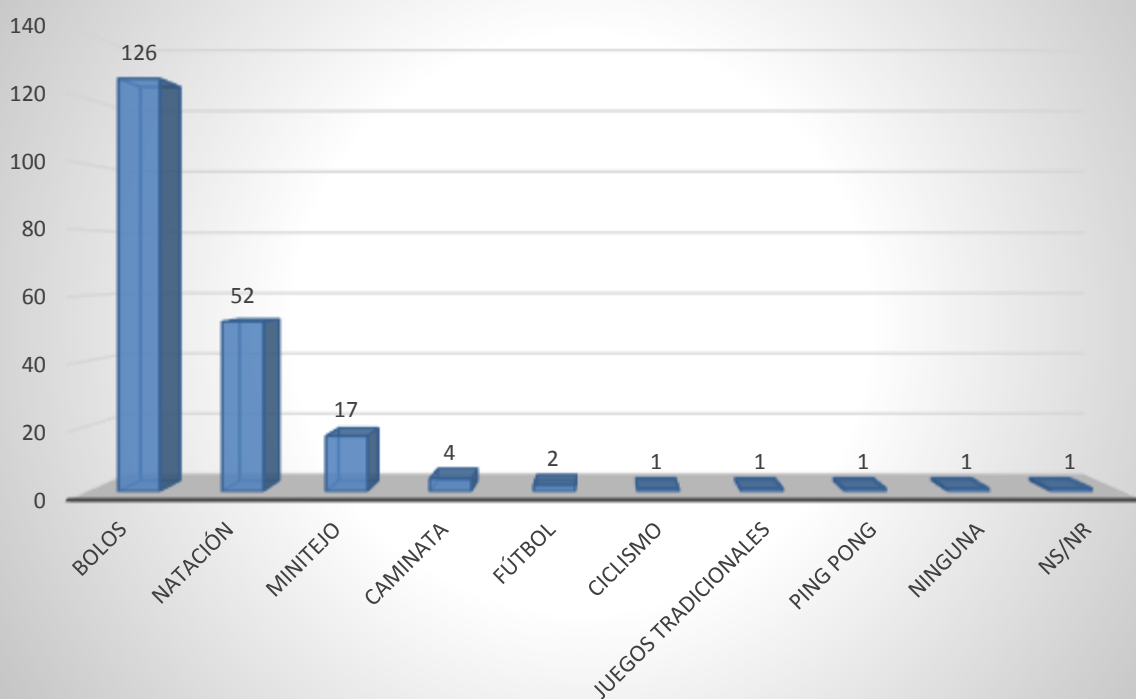


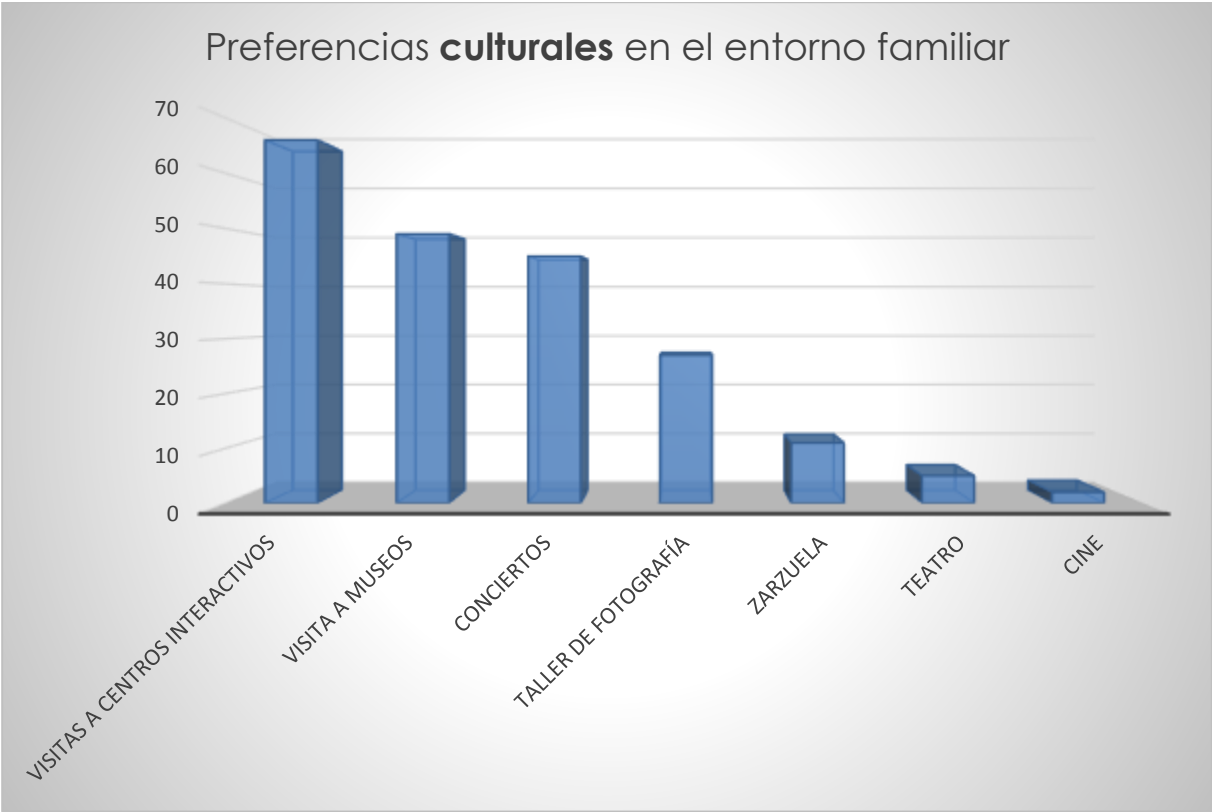
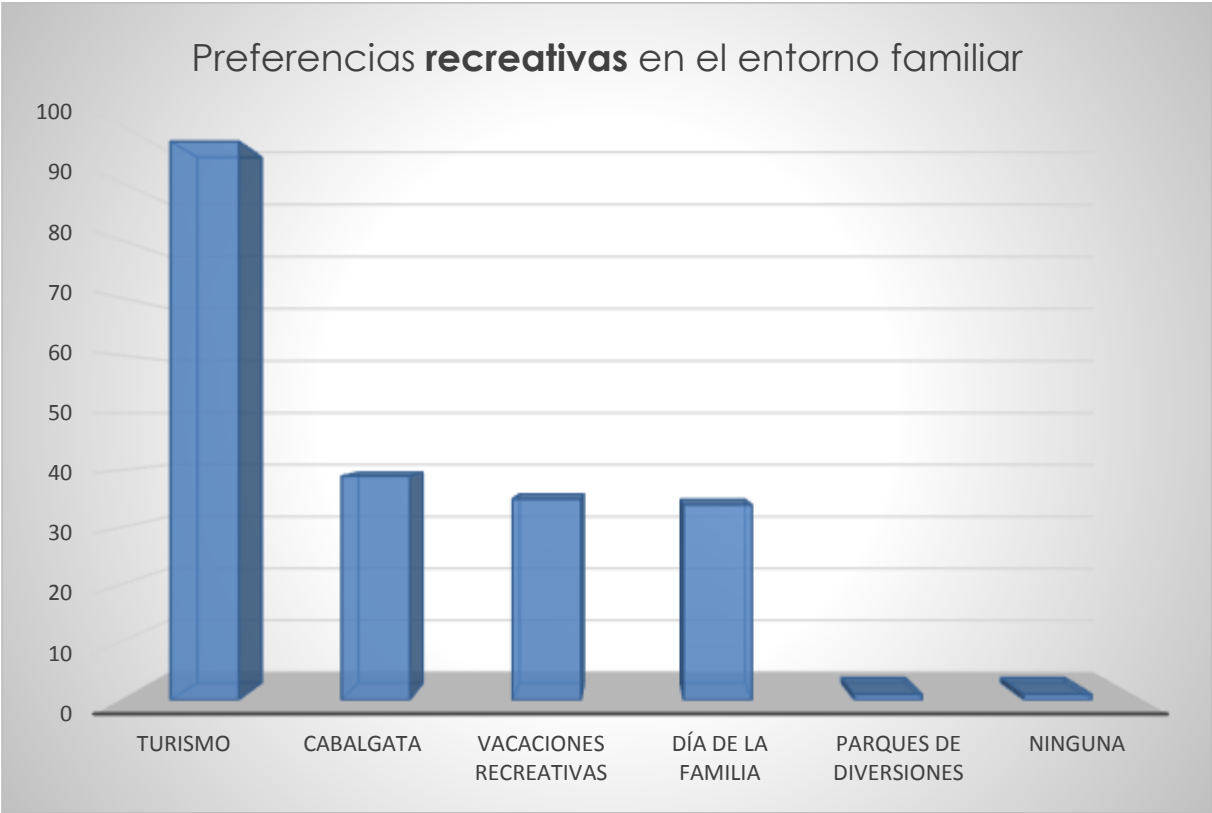
Preferencias en **promoción y prevención de la salud** en el entorno organizacional



Entorno personal - familiar

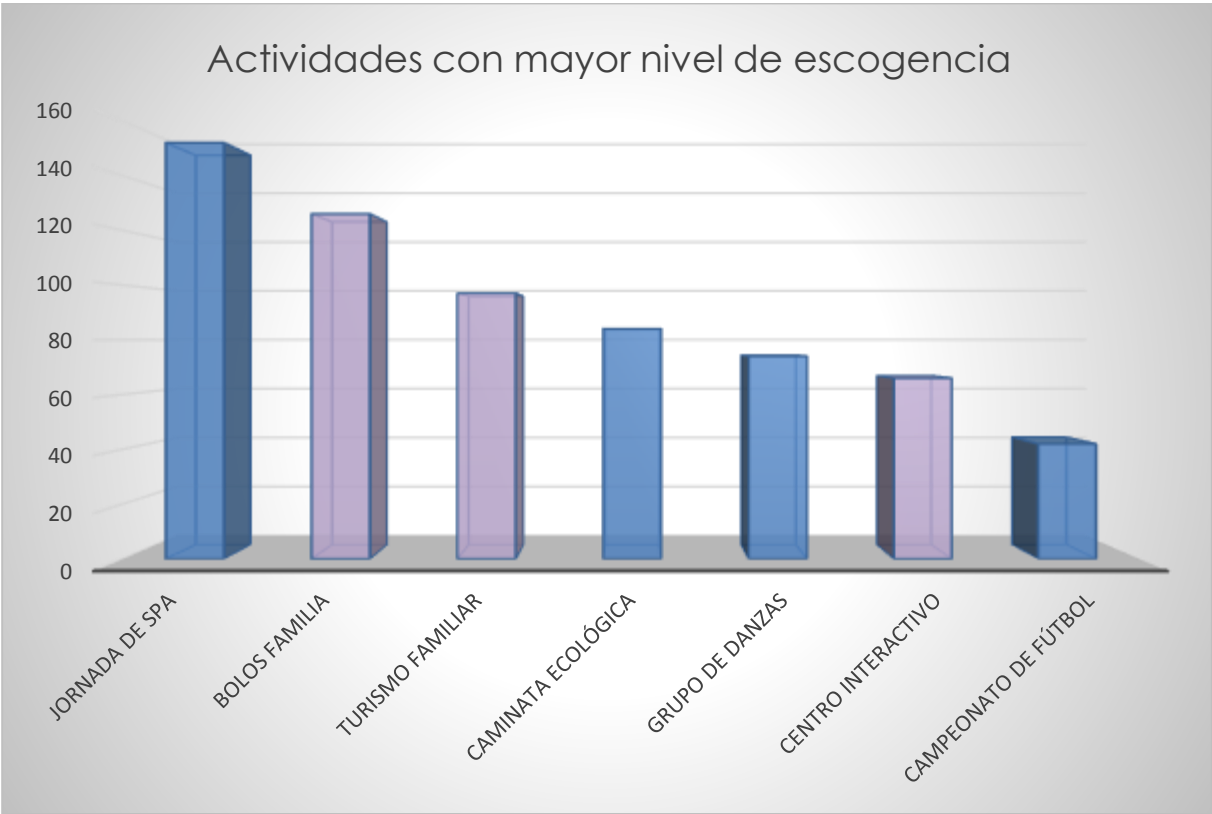
Preferencias **deportivas** en el entorno familiar





Mediante los resultados de la encuesta de expectativas y preferencias en materia de Bienestar Social, es posible priorizar y organizar un Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, ajustado a las necesidades y expectativas tanto del Personal como de la Entidad, acorde con los lineamientos dados por el Equipo Directivo y por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, sin perjuicio de las demás actividades incluidas en la encuesta, las cuales podrán realizarse si los recursos presupuestales o las ofertas realizadas por otras entidades públicas o privadas, lo permiten.

A continuación se reflejan las actividades con mayor preferencia, tanto a nivel organizacional como personal:



En consecuencia, el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos del IDIPRON para la vigencia 2016 contempla las actividades que se relacionan a continuación:

Área Deportiva y Recreativa

Entorno Organizacional

Fútbol: es la actividad con mayor votación por parte de los encuestados en cuanto a lo deportivo se refiere. Se realizará un torneo interno sin costo, gestionado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano con el

acompañamiento del Instituto de Recreación y Deporte - IDRD, con el fin de integrar en la actividad a los contratistas que deseen participar.

Baloncesto, voleibol y bolos: estos deportes obtuvieron alto grado de preferencia en la encuesta de bienestar, después del fútbol, los cuales han sido contemplados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, en cumplimiento de las actividades de bienestar e incentivos dirigidas a los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y planta temporal del Distrito, en el marco de los **Juegos Deportivos Bogotá Mejor Para Todos**. Por consiguiente, dichos deportes serán desarrollados a través de la citada entidad.

Caminata ecológica: es la actividad con mayor grado de preferencia en cuanto a recreación en el entorno laboral. Se realizará a través del proveedor de servicios de bienestar que corresponda para la vigencia, dirigida al total de funcionarios de la planta de empleos del Instituto.

Cierre de Gestión: es la segunda actividad en cuanto a preferencia por parte de los funcionarios en lo que concierne a recreación en el entorno laboral. Se realizará con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, durante una jornada laboral; ésta será antesala para la conmemoración de los 50 años del IDIPRON, que se cumplirán en diciembre 2017.

Entorno Personal - Familiar

Bolos, natación y minitejo: son los tres deportes con mayor grado de preferencia por parte de los funcionarios para disfrutar en familia. A través del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2016, se ofrecerá la posibilidad a cada funcionario de elegir uno de los tres deportes en el que desee participar y se le entregará un bono para asistir a la actividad elegida. El número de acompañantes por funcionario dependerá del costo de la actividad escogida.

Turismo familiar: es la actividad recreativa con mayor grado de preferencia por parte de los funcionarios de la entidad. Se realizará a través del proveedor de servicios de bienestar que corresponda para la vigencia, dirigida al total de funcionarios de la planta de empleos del Instituto con un acompañante.

Vacaciones recreativas: se gestionará con el IDRD vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios.

Área Cultural

Entorno Organizacional

Conformación Grupo de Danzas: de acuerdo con el resultado de la encuesta de Bienestar, la conformación del grupo de danzas de la entidad se constituye en la actividad con mayor grado de preferencia en el área cultural por parte de los consultados. Por tal razón, se conformará el grupo de danzas, a través del proveedor de servicios de bienestar que corresponda para la vigencia 2016, dirigida a los funcionarios que realicen la respectiva inscripción.

Día de los niños (Halloween temático): es la segunda actividad con mayor grado de preferencia en el área cultural. Desde la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano se organizará una jornada en la que participen tanto funcionarios como hijos de los mismos, sin límite de edad.

El objetivo de esta jornada es lograr la participación voluntaria y activa de todas y todos los funcionarios con un derroche de creatividad por parte de éstos para celebrar el día de los niños, por medio de disfraces basados en una temática previamente escogida por cada una de las áreas o Unidades Educativas o de Protección Integral.

Una vez definido el sitio en el cual se llevará a cabo esta jornada, cada una de las áreas o dependencias allí contará con un espacio físico en el cual deberá simular el entorno de la temática seleccionada; los niños y jóvenes asistentes podrán interactuar con los diferentes personajes interpretados por los funcionarios.

XV Festival Iberoamericano de teatro: es el evento cultural de mayor trascendencia en Colombia y el festival de artes escénicas más grande del mundo. El IDIPRON, con la participación de sus funcionarios, contribuye en la consolidación del Festival como evento cultural más grande de la ciudad y brinda a los asistentes una actividad imponente de carácter internacional que se realiza bienalmente en la ciudad de Bogotá.

Reconocimiento a los prepensionados: con el fin de reconocer los años de servicio por parte de los funcionarios próximos a pensionarse, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano realizará un reconocimiento especial a cada uno de ellos a través de una actividad en la cual se exalte su labor y se haga entrega de un símbolo de agradecimiento por parte de la entidad.

Entorno Personal - Familiar

Visitas a centros interactivos: actividad con mayor grado de preferencia por parte de los funcionarios en el ámbito cultural para disfrutar en compañía de sus hijos. Se trata de ofrecer la posibilidad de asistir a lugares tales como Maloka, Museo del Niño o Divercity, entre otros.

Área de Promoción y Prevención en salud

Sesión relajante (SPA): de acuerdo con la encuesta de Bienestar, los funcionarios manifestaron alto grado de preferencia por el SPA, el cual fue concebido por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano como una actividad destinada a contribuir con la disminución de los niveles de estrés que se manejan en el IDIPRON, a través de una sesión relajante realizada a cada uno de los funcionarios por parte de especialistas en el tema.

Dadas las características de la población que se atiende en el IDIPRON (niños, niñas, adolescentes y jóvenes vulnerables) y la carga emocional que pueden llegar a manejar gran parte de los funcionarios debido a la interacción con la población en mención, se considera pertinente este espacio, que entre otros, busca contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios.

Área Social y de Reconocimiento

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, contempla otras actividades en el marco del Área Social, a través de las cuales se propenderá la conmemoración de fechas especiales, para lograr un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos en sus diferentes roles, promoviendo la integración, el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

Las actividades a realizar son las siguientes:

-  *Actividad de Conmemoración de Género*
-  *Día de la Secretaria*
-  *Día del Educador*
-  *Día del Conductor*

Los días de la Secretaria y del Conductor son conmemorados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en un evento que congrega las diferentes entidades del Distrito. El área de Bienestar realizará la gestión para lograr la asistencia del personal correspondiente.

Adicionalmente, el área de Bienestar estimulará el aprovechamiento por parte de los funcionarios de los servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliada la entidad, es decir COMPENSAR, a través de visitas de reconocimiento a las sedes.

De igual manera, de acuerdo con la Circular 012 de 2011 y la Circular 002 de 2014, expedidas por la Alcaldía Mayor de Bogotá, con el propósito de celebrar el día de los niños en el mes de diciembre, las entidades distritales para estos efectos otorgarán con cargo a su presupuesto un bono navideño por un valor máximo de seis (6) salarios mínimos diarios legales vigentes por cada hijo o hija de los servidores públicos, que a 31 de diciembre del año en curso sea menor

de 13 años; con el ánimo de promover la inclusión de personal con discapacidad, este beneficio se extenderá para los hijos e hijas mayores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que dependan económicamente de sus padres.

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, desde el área de Bienestar Social, enviará vía correo electrónico institucional, un saludo especial en el día del cumpleaños y en la fecha en la que se conmemoren días especiales tales como el día del profesional (diseñador gráfico, contador, psicorientador, etc.), día de la madre, día del padre, entre otros.

Estrategia de intervención del clima laboral

Si bien es cierto, el análisis del clima laboral del IDIPRON no ha arrojado resultados críticos, éste nos proporciona herramientas para adelantar un plan de intervención del mismo, tomando como base aquellos factores que se encuentran cerca de los límites establecidos para constituirse como factores críticos. Uno de los puntos débiles del clima laboral del IDIPRON es la comunicación e integración.

La comunicación e integración, de acuerdo con la Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se trata de lo siguiente:

“Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

La adecuada comprensión del fenómeno de la comunicación humana facilita a las personas apropiarse de dicho fenómeno y mejorar los suyos propios.

- *Existen diferentes niveles de comunicación. A medida que se desciende hay mayor humanización y personalización:*
 - *Masiva*
 - *De Multigrupos*
 - *De Grupos*
 - *Interpersonal*
 - *Intrapersonal*
- *Hay dos clases de comunicación: Formal e informal. Para que existan como tales y no se conviertan en simple “transmisión de información” debe haber retroalimentación.*
- *La comunicación se transmite por dos grandes medios:*
 - *Por un lado la persona emite información sobre sus ideas, sentimientos y deseos, a través del idioma, de la palabra.*
 - *Por otro, la comunicación también se produce de una manera menos consciente, a través del propio cuerpo: posturas, movimientos, gestos de la cara, movimientos de ojos o incluso el tono de la voz.*
- *El gran reto de la comunicación humana es la congruencia entre lo que se dice verbalmente y los mensajes que se lanzan a través de los gestos.*
- *Para una buena comunicación es necesario saber escuchar activamente a la otra persona y ser tolerante ante la diferencia.*
- *La comunicación es un «acto de relación» en un tiempo y un espacio determinados entre seres humanos particulares.*

- *Las habilidades sociales y de integración, adecuadamente desarrolladas en el trabajo, permiten obtener objetivos afectivos e instrumentales; los primeros se refieren a relaciones satisfactorias con los demás y los segundos a actividades exitosas en lo laboral.*

Estrategias

Una vez que la entidad haya diagnosticado el clima laboral y descubra debilidades en la variable "Comunicación e Integración", se recomienda que diseñe un planeamiento estratégico de intervención en el que se desarrollen las siguientes fases:

- *Precisión de aciertos y desaciertos en la comunicación.*
- *Planificación de la intervención de la comunicación (¿quiénes? ¿cuándo? ¿dónde? ¿cómo?).*
- *Intervención y gestión de sistemas de comunicación: canales Internos (ascendente, descendente, horizontal, rumor) y canales externos (ciudadano, otras entidades).*
- *Evaluación de sistemas de comunicación.*

Reforzar en la vida diaria de la entidad las siguientes técnicas con miras a mejorar paulatinamente una y otra clase de comunicación:

- *Seguimiento (cerciorarse de la buena interpretación por parte del interlocutor).*
- *Regulación del flujo de información (evitar sobrecarga o insuficiencia de información).*
- *Uso de la retroalimentación.*
- *Repetición.*
- *Estímulo de la confianza mutua.*
- *Sentido de oportunidad.*
- *Simplificación del lenguaje.*
- *Rumor (mejorar su precisión).*

Dentro del propósito de mejorar la comunicación humana al interior de la entidad, se sugiere planear, diseñar, realizar y evaluar laboratorios en los que se creen y vivan de "forma experimental" y sobre los que se reflexione en grupo, los diferentes comportamientos utilizados en la comunicación:

- **Componentes lingüísticos:** *El contenido.*
- **Componentes no verbales:** *La mirada, la expresión facial, la sonrisa, los gestos, la postura, las distancias y los contactos físicos, la apariencia personal. Su objetivo, ante todo, es hacer tomar conciencia de estos aspectos tan importantes en la comunicación con el fin de mejorarlos.*
- **Componentes paralingüísticos:** *Volumen de la voz, la entonación, la fluidez, la claridad, la velocidad, el tiempo de habla."*(Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP).

De acuerdo con lo anterior y en el marco del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2016, se desarrollarán talleres y/u otras actividades que permitan el mejoramiento de la variable comunicación e integración en la entidad.

Incentivos pecuniarios y no pecuniarios

Para otorgar los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, el nivel de excelencia de los empleados se debe establecer con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determina con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo.

Así las cosas, el Comité de Incentivos debe analizar la calidad de los resultados reportados por los funcionarios en el nivel de excelencia y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y si es el caso, del funcionamiento como equipo de trabajo; por tal razón, se actualizará el instructivo de incentivos con el fin de aumentar los criterios de desempate, basados en los aspectos mencionados anteriormente.

En consecuencia, con el fin de fomentar la cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad, para la vigencia 2016 el incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo asciende a \$1.500.000 y se aumenta el valor de los incentivos no pecuniarios entregados al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de cada nivel jerárquico, así:

Mejor empleado de carrera de la entidad: \$1.000.000
Mejor empleado del nivel profesional: \$1.000.000
Mejor empleado del nivel técnico: \$1.000.000
Mejor empleado del nivel asistencial: \$1.000.000

Los incentivos no pecuniarios de los mejores empleados y del segundo y tercer equipo de trabajo, podrán ser redimidos así:

- ✚ Becas para educación formal,
- ✚ Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
- ✚ Financiación de investigaciones
- ✚ Programas de turismo social,
- ✚ Puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Así mismo, existen otros incentivos no pecuniarios que dependen de la disponibilidad que exista en la entidad:

- ✚ Ascensos, traslados, encargos, comisiones
- ✚ Participación en proyectos especiales
- ✚ Reconocimientos públicos a labor meritoria

Educación Formal

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Con base en lo anterior, la entidad establecerá un procedimiento a través del cual los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa accederán al beneficio de financiación de su educación.

Se destinará a Educación Formal para la vigencia 2016, el 20% del rubro de bienestar.

Cronograma de Bienestar Social e Incentivos 2016

Mes	Descripción de la actividad
Febrero	*Visitas de reconocimiento a la sede de Compensar Caja de Compensación
Marzo	*Festival Iberoamericano de teatro
Abril	*Conmemoración al género a través de la Caja de Compensación
	*Campeonato de fútbol a través del IDR
	*Día de la Secretaria
Mayo	*Día del Educador
	*Conformación del grupo de danzas de la entidad
	*Intervención clima laboral
Junio	*Vacaciones recreativas a través del IDR
	*Sesiones de relajación
	*Bolos, Natación o mini tejo para disfrutar en familia
	*Turismo familiar
Julio	*Bonos para visitar centro interactivo
	*Día del Conductor
Agosto	*Caminata ecológica
Septiembre	*Reconocimiento a los prepensionados
Octubre	*Halloween temático con apoyo de la Caja de Compensación
Noviembre	*Entrega de incentivos a los mejores empleados de la entidad
	*Cierre de gestión, conmemoración de los 49 años del IDIPRON
Diciembre	*Bonos para los hijos de los funcionarios (menores de trece años)
Una vez adoptado el Plan y de acuerdo con las solicitudes	*Financiación de Educación Formal

Es importante aclarar que el presente cronograma es susceptible de modificaciones, una vez se haya contratado la entidad que prestará los servicios de bienestar y de acuerdo con los recursos disponibles.

Presupuesto de Bienestar Social e Incentivos 2016

El presupuesto disponible en materia de Bienestar Social e Incentivos está integrado por recursos provenientes del rubro de bienestar (funcionamiento) y un valor por cada uno de los proyectos (planta temporal):

	TOTAL POR BIENESTAR
FUNCIONAMIENTO	91.000.000
640	5.850.000
968	19.440.000
722	87.000.000
960	4.320.000
959	54.900.000
969	17.940.000

TOTAL = \$280.450.000

Nivel de participación y satisfacción del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2015

