

PLAN  
ANUAL  
DE BIENESTAR  
SOCIAL E  
INCENTIVOS  
2017



*Por la calidad de vida laboral, personal y familiar....*



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACION SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## **PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017**

El Programa de Bienestar Social e Incentivos propicia condiciones en el ambiente de trabajo para favorecer el desarrollo de la creatividad, la identidad, la integración, la motivación y la participación de los funcionarios, como también la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

### **SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DE DESARROLLO HUMANO**

Área de Carrera Administrativa, Bienestar Social y Capacitación

Febrero de 2017



## CONTENIDO

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN .....                                                                                        | 5  |
| 1. MARCO NORMATIVO .....                                                                                  | 6  |
| 2. MARCO CONCEPTUAL .....                                                                                 | 8  |
| 3. OBJETIVOS .....                                                                                        | 10 |
| 3.1. OBJETIVO GENERAL .....                                                                               | 10 |
| 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....                                                                           | 10 |
| 4. ALCANCE.....                                                                                           | 11 |
| 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....                                                                        | 11 |
| 6. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA.....                                                                          | 12 |
| 7. PLAN DE TRABAJO PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL .....                                                    | 13 |
| 7.1. RECREATIVOS Y DEPORTIVOS .....                                                                       | 13 |
| 7.2. CULTURALES.....                                                                                      | 13 |
| 7.3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD .....                                                             | 13 |
| 7.4. CLIMA LABORAL.....                                                                                   | 14 |
| 8. INCENTIVOS DE ESTÍMULOS.....                                                                           | 16 |
| 8.1. PLANES DE INCENTIVOS .....                                                                           | 16 |
| 8.2. EQUIPOS DE TRABAJO .....                                                                             | 16 |
| 8.2.1. DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO.....                                                               | 16 |
| 8.2.2. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO .....                                                       | 17 |
| 8.2.3. CONVOCATORIA.....                                                                                  | 17 |
| 8.2.4. INSCRIPCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO .....                                                            | 17 |
| 8.2.5 REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE<br>SERÁN OBJETO DE INCENTIVOS..... | 18 |
| 8.2.6. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS .....                                                | 19 |
| 8.2.7 CALIFICACION Y PONDERACIÓN DE VARIABLES .....                                                       | 19 |
| 8.2.8. DESEMPATE .....                                                                                    | 20 |
| 8.2.9. CAUSALES PARA DECLARAR DESIERTO EL PROCESO.....                                                    | 20 |
| 8.2.10. PROCLAMACIÓN.....                                                                                 | 20 |



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACION SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 8.3. RECONOCIMIENTOS .....                  | 20 |
| 8.4. FINANCIACIÓN DE EDUCACIÓN FORMAL ..... | 21 |
| 9. RECURSOS .....                           | 22 |
| 9.1. PRESUPUESTO ENTIDAD .....              | 22 |
| 9.2. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR .....    | 22 |
| 10. METAS E INDICADORES .....               | 23 |
| 10.1. INDICADORES DE EFICACIA:.....         | 23 |
| 10.2. INDICADORES DE EFICIENCIA:.....       | 23 |
| 10.3. INDICADORES DE EFECTIVIDAD:.....      | 24 |
| 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....          | 25 |

## INTRODUCCIÓN

El bienestar social hace referencia al estado de satisfacción que logra el funcionario en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en su bienestar familiar y social.

Siendo la calidad de vida laboral uno de los aspectos con efectos positivos reflejados tanto en el Instituto como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio, el desarrollo de actividades de un programa de bienestar se constituye como un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia por la entidad.

Es por ello, que el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2017 del IDIPRON, está orientado a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la percepción favorable, la motivación, la productividad, la salud física y mental y el bienestar del factor humano. Teniendo en cuenta que el talento humano del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud se desenvuelve en diferentes ámbitos humanos, es de vital importancia que este plan esté orientado a la búsqueda de calidad de vida en general.

## 1. 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:

**1.1. Decreto 1567 de 1998:** 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.

**1.2. Ley 734 de 2002:** Código Disciplinario Único, 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.

**1.3. 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.

**1.4. Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Establece que 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.

**1.5. Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

**1.6. Resolución No. 041 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.

**1.7. Resolución No. 014 de 2017:** Por la cual se adopta el nuevo sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba del IDIPRON.

**1.8. Resolución No. 077 de 2017:** Por la cual se reglamenta el funcionamiento del Comité de Incentivos y/o Bienestar Social de IDIPRON y se modifica parcialmente la Resolución No. 041 de 2015

**1.9. Resolución No. 079 de 2017:** Por la cual se adopta el Sistema de Estímulos del IDIPRON.

**1.10. Directiva 002 del 8 de marzo de 2017:** De la Alcaldía Mayor de Bogotá, por medio de la cual establece lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales, en procura de implementar iniciativas que impulsen la participación de las mujeres e impacten positivamente su bienestar y calidad de vida

**1.11. 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.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Este marco conceptual está sustentado en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, cuyo objetivo es compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario de la función pública, de las cuales se destacan las siguientes definiciones:

**2.1. “Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado:** El cual 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” (Art. 13 Decreto 1567 de 1998).

**2.2. “Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.” (Art. 23 Decreto 1567 de 1998).

**2.3. “Área de Calidad de Vida Laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional”** (Art. 24 Decreto 1567 de 1998).

**2.4. “Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforma., así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.” (Art. 29 Decreto 1567 de 1998).





ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACION SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

**2.6. “Área de Intervención.** *Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.”* (Art. 22 Decreto 1567 de 1998).

**2.7. “Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del él.”** (Parágrafo 2 Art. 70. Decreto 1227 de 2005).

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, tiene como objetivo general, el propiciar herramientas físicas, intelectuales, recreativas y culturales, entre otras, para el desarrollo integral de los funcionarios, orientado al mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de la creatividad, productividad laboral y satisfacción personal, permitiendo a su vez, que sus aportes, acciones, responsabilidades estén encaminadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Mejorar el nivel de satisfacción de los funcionarios para lograr un ambiente laboral positivo.
- ✓ Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales para el desarrollo integral del funcionario.
- ✓ Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los funcionarios.
- ✓ Elevar la calidad de vida de los funcionarios mediante el ofrecimiento de estímulos y condiciones positivas en los diferentes espacios que los rodean, es decir en el ámbito laboral, personal, familiar y social.
- ✓ Ofrecer espacios, herramientas o estímulos que motiven la participación de los funcionarios en las actividades brindadas para lograr que su desempeño sea eficiente y se fortalezca el sentido de pertenencia por el Instituto.

#### **4. ALCANCE**

Teniendo en cuenta que los programas de bienestar social e incentivos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud, están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y al trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios de la entidad, el alcance del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos se extiende a todos los servidores del IDIPRON y su núcleo básico familiar.

#### **5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

El Plan Anual de Bienestar Social se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades, que arrojó la encuesta de satisfacción, expectativas y preferencias en materia de bienestar social, para el entorno organizacional, personal, familiar y de promoción y prevención en la salud; realizada en el mes de enero de 2017, siendo ésta uno de los insumos para la realización del plan y su respectivo cronograma de actividades.

De acuerdo a lo anterior se encuentra que, dentro de las actividades de bienestar, a nivel organizacional los funcionarios prefieren más lo cultural con un 52%, con temas tales como el cine, teatro, visita a museos, stand up comedy, entre otros; y lo recreativo con un 51% con paseos de integración y caminatas ecológicas. A nivel deportivo en un 30%, la preferencia marcada está en la actividad de torneo de bolos con un 52% frente a otras disciplinas deportivas.

En el ámbito personal y/o familiar, la actividad que más consideran los funcionarios innova el plan de bienestar social es el Día de la Familia con un 42%. Las actividades en las que hay más preferencia es hacia lo recreativo con un 60% con el paseo familiar y hacia lo cultural con un 44% con boletas para cine.

En materia de promoción y prevención en la salud, está bastante marcada la preferencia por jornadas de manejo de estrés y relajación con un 74%, seguido de jornadas para nutrición con un 24% entre otras.

De otra parte, de acuerdo con la norma, cada dos años se debe medir el clima laboral de la entidad, correspondiendo a la presente vigencia la nueva medición en cuanto a la percepción de los funcionarios en su entorno laboral, siendo necesario desarrollar una metodología que resguarde el anonimato del personal encuestado para garantizar la sinceridad en las respuestas.

## 6. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2017, se llevará a cabo con el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas y de prevención y promoción en la salud durante el año, por intermedio de un contratista idóneo en la ejecución de los programas de bienestar a través de su factor humano capacitado para tal fin y con la infraestructura para ello, a partir de la identificación de las necesidades de los funcionarios y con los siguientes insumos:

- ❖ Normatividad vigente aplicable.
- ❖ Política de Desarrollo Humano 2013 – 2023
- ❖ Sistema de Estímulos adoptado por el Instituto.
- ❖ Resultado encuesta de expectativas y preferencias en materia de bienestar social
- ❖ Resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral período 2016-2017
- ❖ Presupuesto destinado por el Instituto para el bienestar social de los funcionarios.

Con el fin de aprovechar el 100% de los recursos presupuestales, se llevarán a cabo inscripciones y compromiso de participación por parte de los funcionarios, previo a la realización de las diferentes actividades. Las actividades a ejecutar serán programadas hasta agotar los recursos presupuestales.

Con la colaboración del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), se desarrollarán programas de promoción y prevención en la salud, orientados a alcanzar una vida saludable en su entorno laboral.

Como estrategia para motivar la participación de los funcionarios en las actividades programadas de bienestar, se aprovecharán las jornadas de cambio de roles, en las que los servidores podrán identificar la necesidad de aprovechar los espacios que el plan de bienestar social ofrece para el beneficio de cada uno.

Dentro de los resultados de la encuesta de expectativas y preferencias para el plan de bienestar de la vigencia 2017, se observan cuatro grandes aspectos a seguir, como son la forma de convocatoria a participar en las actividades, el horario, que el tipo de actividades sean de carácter pedagógico y que involucren temas de clima laboral y realizarlas teniendo en cuenta los niveles grupales.

## **7. PLAN DE TRABAJO PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

Para promover una atención integral a los servidores del IDIPRON y propiciar su desempeño, el programa de Bienestar Social e Incentivos apunta a la calidad de vida personal y familiar, potencializando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipo de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Los programas descritos a continuación contribuyen a una mayor productividad y desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte del ser y del deber ser de cada uno de los funcionarios.

### **7.1. RECREATIVOS Y DEPORTIVOS**

La recreación y los deportes son una parte fundamental en el aprendizaje social del funcionario, lo cual genera espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo. En consecuencia de acuerdo a las preferencias, se priorizará el desarrollo de las siguientes actividades:

- ❖ Día de la Familia
- ❖ Vacaciones Recreativas
- ❖ Caminata Ecológica
- ❖ Torneo de Bolos
- ❖ Torneo de Fútbol

### **7.2. CULTURALES**

Las actividades culturales promueven el desarrollo integral los funcionarios, proporcionando espacios de entretenimiento en las diversas formas de expresión a través del arte. En orden de prioridades de acuerdo a las expectativas y preferencias, se organizarán jornadas para asistir a:

- ❖ Cine
- ❖ Velada Celebración de los 50 Años de IDIPRON
- ❖ Visita a Museos

### **7.3. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

La promoción y la prevención de la salud contribuyen a una vida sana, feliz, placentera y productiva de los funcionarios.

- ❖ Jornadas de Actividad Física
- ❖ Jornadas de coaching
- ❖ Jornadas de relajación corporal - yoga

De igual manera, hacen parte de las actividades del plan de bienestar social las celebraciones para la Conmemoración al Género, Día de la Secretaria, Día del Conductor, Día del Maestro, Día del Amor y la Amistad, Día de los Niños, saludos de cumpleaños, día de las diferentes disciplinas profesionales, bienvenida a nuevos integrantes de la familia, de condolencias, entre otros; al igual que actividades de fin de año para motivar la integración y participación de las fiestas navideñas.

#### 7.4. CLIMA LABORAL

Dado que la calidad de vida laboral refiere la existencia de un ambiente percibido por el funcionario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, en el transcurso de año se tendrá en cuenta el ambiente generado por las emociones de los servidores del IDIPRON, el cual está relacionado con la motivación de los empleados, tanto en la parte física como emocional y mental. Para tal fin se comprenderá el desarrollo de las siguientes actividades:

- ❖ **Intervención al Proceso de Jubilación:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Se proporcionarán herramientas que les permitirá comprender que el cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno.

El área de Bienestar Social continuará con el reconocimiento y homenaje a aquellos funcionarios que podrán disfrutar de su pensión a partir del año 2018.

Así mismo se desarrollará el programa de intervención en el proceso de jubilación con el acompañamiento de la ARL y la Caja de Compensación Familiar, con el fin de preparar a los funcionarios en calidad de pre pensionados, bien sea porque ya cuentan con su pensión reconocida o porque están próximos a cumplir con el requisito de edad y/o semanas de cotización, de acuerdo a su régimen pensional.

- ❖ **Medición del clima laboral:** Medición de las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios, la motivación y el rendimiento laboral.
- ❖ **Bonos para los hijos de los funcionarios:** Se entregarán Bonos Navideños a los hijos de los funcionarios, en edades comprendidas entre los 0 a los 12 años cumplidos a 31 de diciembre de 2017.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACION SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

- ❖ **Día del Servidor Público:** Para el reconocimiento de la labor y compromiso de los servidores públicos del IDIPRON y el Estado, el Día del Servidor Público, será reconocido el día martes 27 de junio de 2017, fecha en la cual se realizarán actividades de reflexión institucional a través de Jornadas de Inducción y Reinducción, que ocupen todo el día laboral.

## **8. INCENTIVOS DE ESTÍMULOS**

Los programas de estímulos consisten en otorgar incentivos a los funcionarios de IDIPRON para aumentar los niveles de productividad, satisfacción, mejorar el clima organizacional, lograr su desarrollo integral y los objetivos institucionales. Estos programas serán desarrollados a través de:

### **8.1. PLANES DE INCENTIVOS**

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciado así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a los niveles de excelencia, calidad y productividad, creando condiciones favorables en el desarrollo del trabajo.

Los planes de incentivos están clasificado en dos categorías:

- ✓ Incentivos pecuniarios.
- ✓ Incentivos no pecuniarios.

El Comité de Incentivos y/o Bienestar Social de IDIPRON determinó que para El mejor Equipo de Trabajo se otorgará el valor de \$2.000.000 como Incentivo Pecuniario; y como Incentivo no Pecuniarios se otorgará el valor equivalente a 2 SMLMV, a los equipos de trabajo que ocupen 2° y 3° lugar y a los empleados en niveles de excelencia de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial, redimidos de acuerdo a su preferencia en:

- ✓ 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.

En el evento de no presentarse a concurso equipos de trabajo a quienes corresponderían los incentivos pecuniarios de \$2.000.000 y no pecuniarios de 2 SMLMV por primero, segundo y tercer lugar, podrá ser utilizado este recurso en el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan Anual de Bienestar Social para la vigencia 2017, con el contratista con quien se ejecuten dichas actividades y/o programas.

### **8.2. EQUIPOS DE TRABAJO**

#### **8.2.1. DEFINICIÓN DE EQUIPO 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, de acuerdo con lo establecido en el párrafo del Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005.

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

### **8.2.2. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

Los equipos de trabajo al interior del IDIPRON, podrán integrarse únicamente con funcionarios inscritos en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnica y asistencial, exceptuando los niveles directivo y asesor; sus integrantes no podrán participar en más de un proyecto

- ❖ Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.
- ❖ Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) integrantes y máximo por cuatro (4), con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
- ❖ El equipo de trabajo para el área en particular, podrá conformarse cuando su objetivo sea el mejoramiento específico de sus acciones, tareas, procesos, planes y proyectos.
- ❖ Cada equipo designará un representante, quién será el canal de comunicación con el Comité de Incentivos de la Entidad.
- ❖ En el evento que un funcionario se retire del grupo podrá reemplazarse por otro funcionario o continuar con el número de personas que lo conforme en el momento; en todo caso, el representante del equipo remitirá al Comité de Incentivos comunicación escrita donde se informe sobre las razones del retiro y su reemplazo si es el caso.

### **8.2.3. CONVOCATORIA**

El Comité de Incentivos, a través de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, convocará anualmente en el mes de abril de cada año, a las diferentes dependencias y áreas de trabajo de la entidad para que postulen los proyectos institucionales que serán desarrollados por equipos de trabajo. Así mismo, realizará la divulgación e información de las reglas generales para la participación de los equipos de trabajo.

### **8.2.4. INSCRIPCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO**

La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos, la efectuará por escrito ante el Comité de Incentivos, a más tardar el último día hábil del mes de mayo del año en curso, el jefe de la dependencia o dependencias a la cual corresponda el tema a desarrollar. La presentación de los proyectos deberán contener los siguientes datos:

- ❖ Nombre de la dependencias
- ❖ Título del proyecto

- ❖ Definición del proyecto
- ❖ Razones que justifican su desarrollo
- ❖ Cronograma de ejecución
- ❖ Objetivo general
- ❖ Metas
- ❖ Actividades
- ❖ Metodología
- ❖ Indicadores o variables de calidad y cantidad
- ❖ beneficiario(s) del proyecto.
- ❖ Nombres de los participantes

Todos los proyectos que se pretendan desarrollar en la Entidad deben contar con el visto bueno (viabilidad) de la Oficina Asesora de Planeación, para su formulación y con el seguimiento técnico de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

Sí dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por diez (10) días más, y en todo caso, cuando algún equipo interesado en participar lo solicite.

Los proyectos que realicen los equipos de trabajo deberán contribuir al cumplimiento de planes y objetivos institucionales. El Comité de Incentivos informará a más tardar el último día hábil del mes de junio, los proyectos que fueron admitidos para concursar y hará la respectiva divulgación. Si solo se presenta un (1) proyecto de equipo de trabajo, se adelantará el proceso.

Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el último día hábil del mes de diciembre del año en curso.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

Así mismo, el proyecto que inscriba el equipo de trabajo debe corresponder a un valor agregado distinto al cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo.

A los equipos de trabajo se les podrá permitir la recomposición de sus integrantes y reformulación del proyecto, dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública, evento en el cual, se deberá presentar la solicitud por escrito al Comité de Incentivos, a través de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano. El Comité de Incentivos deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo, dentro del término de tres (3) días hábiles.

#### **8.2.5 REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO QUE SERÁN OBJETO DE INCENTIVOS**

1. El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido y haber sido ejecutado en el año inmediatamente anterior.

2. Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos, deben ser presentados y sustentados por los miembros del equipo aspirante.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El Director de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Bienestar e Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajos seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignará los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

### 8.2.6. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS

Los criterios que se evaluarán en los proyectos presentados por los Equipos de Trabajo seleccionados por el Comité de Incentivos, son:

- Eficacia
- Innovación y Creatividad
- Impacto
- Compromiso

**Eficacia:** Logro de objetivo propuesto en los términos de tiempo y calidad definidos, optimizando la utilización de los recursos disponibles tanto internos como externos.

**Innovación y Creatividad:** El resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la entidad.

**Impacto:** Con este criterio se medirá el beneficio real del proyecto para la entidad. El resultado del trabajo se cuantificará teniendo en consideración su posibilidad de implementarlo y su probada efectividad, es decir que el proyecto deberá garantizar que se seguirá desarrollando a través del tiempo.

**Sustentación del Proyecto:** Con este criterio se determinará el conocimiento y dominio del tema por parte de los miembros del equipo.

### 8.2.7 CALIFICACION Y PONDERACIÓN DE VARIABLES

| CRITERIO                  | VALOR       |
|---------------------------|-------------|
| EFICACIA                  | 20%         |
| INNOVACION Y CREATIVIDAD  | 25%         |
| IMPACTO                   | 40%         |
| SUSTENTACION DEL PROYECTO | 15%         |
| <b>TOTAL</b>              | <b>100%</b> |

El los primero cinco días hábiles del mes de noviembre del año en curso, el Comité de Incentivos divulgará a todos los miembros que hacen parte de los equipos de trabajo seleccionados, la fecha, la hora y el sitio de la sustentación de los proyectos, los cuales serán presentados en audiencia pública en donde podrán

participar todos los servidores del Instituto. El Comité de Incentivos clasificará los puntajes obtenidos por cada uno de los equipos de trabajo elegidos en estricto orden de mérito al primero, segundo y tercer lugar en nivel de excelencia, de acuerdo con los criterios de evaluación aquí señalados, antes del 22 de noviembre del año en curso, cuyo resultado se consignará en acta firmada por los miembros del Comité de Incentivos, la cual remitirá al Director General.

#### **8.2.8. DESEMPATE**

En caso de empate en la calificación obtenida por dos o más equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración denominado "Impacto del proyecto". De persistir el empate, este se dirimirá mediante sorteo por balotas, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate.

En primer lugar se realizará un sorteo para establecer cuál será el orden en que cada equipo escogerá la balota. Realizado este primer sorteo los representantes procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el premio establecido para el equipo que saque la balota con el mayor número.

El incentivo pecuniario se reconocerá a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo premiado, por partes iguales. Para los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar, se les entregará el incentivo no pecuniario disponible que éstos hayan escogido según su preferencia, el cual deberá ser rifado entre los miembros del equipo.

#### **8.2.9. CAUSALES PARA DECLARAR DESIERTO EL PROCESO.**

El proceso de selección de los mejores Equipos de Trabajo se declarará desierto en los casos en que ninguno de los proyectos obtenga evaluación satisfactoria del 70% por parte del Comité de Incentivos.

#### **8.2.10. PROCLAMACIÓN.**

A más tardar el 30 de noviembre de cada año se hará reconocimiento público para la entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo.

### **8.3. RECONOCIMIENTOS**

Con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos dentro de la Política de Desarrollo Humano, el IDIPRON ha adoptado dentro del Sistema de Estímulos los siguientes compensatorios, con el fin de que el funcionario disfrute en compañía de su familia, así:

- ✓ Reconocimiento a la antigüedad de servicio.
- ✓ Reconocimiento al servicio voluntario de la brigada.
- ✓ Reconocimiento a las calidades deportivas y culturales
- ✓ Reconocimiento a la labor meritoria del servicio
- ✓ Reconocimiento de la fecha de cumpleaños de los servidores públicos

Para el reconocimiento de la labor y compromiso de los servidores públicos del IDIPRON y el Estado, el Día del Servidor Público, será reconocido el día martes 27 de junio de 2017, fecha en la cual se realizarán actividades de reflexión institucional a través de Jornadas de Inducción y Reinducción, que ocupen todo el día laboral, donde se fortalezca el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servidor público y el buen gobierno, según lo establece la norma.

En el marco del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá mejor para todos”, la Alcaldía Mayor de Bogotá, en procura de implementar iniciativas que impulsen la participación de las mujeres e impacten positivamente en su bienestar y calidad de vida, ha determinado lineamientos en esta materia (Directiva 002 del 8 de marzo de 2017) En virtud de esto, se hará reconocimiento a:

1. *“Reconociendo el preciado tiempo con los bebés: Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.*
2. *“Tarde de juego: Las Entidades del Distrito otorgarán a las Servidoras y Servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una “tarde de juego”. Esta consiste en conceder al Servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el (los) menor(es). Esta tarde deberá ser concedida en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.*
3. *“Salas amigas de la Familia Lactante en entorno laboral: En aras de resaltar la importancia de estos espacios, se hace un llamado a las Entidades para que acondicionen a la mayor brevedad la sala de lactancia, prevista en la Ley 1823 de 2017, bajo las normas técnicas de seguridad requeridas, cuidando que sea un espacio confortable, conservando la armonía y delicadeza de la maternidad”.*

#### **8.4. FINANCIACIÓN DE EDUCACIÓN FORMAL**

A través de la suscripción de un convenio administrativo de fondos para educación formal con el ICETEX, a partir del segundo semestre de la vigencia 2017 se abrirá la convocatoria para los funcionarios que deseen adelantar sus estudios en el nivel técnico, tecnológico, pre grado o post grado en programas académicos e instituciones educativas aprobadas por el Ministerio de Educación, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin en el Reglamento de Apoyo Económico para Financiación de Educación Formal, que adopte el IDIPRON, una vez se haya firmado el convenio con el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior – ICETEX.

## 9. RECURSOS

La participación de los servidores públicos en cada una de las actividades programadas, se hará mediante inscripciones, para efectos de la logística para el desarrollo de la actividad. Las actividades con costo serán realizadas hasta agotar los recursos del presupuesto destinados para el Bienestar Social de los servidores públicos del IDIPRON.

### 9.1. PRESUPUESTO ENTIDAD

El presupuesto asignado a IDIPRON para la vigencia 2017 es de DOSCIENTOS TREINTA Y SEIS MILLONES TRESCIENTOS UN MIL OCHOCIENTOS VEINTE PESOS MCTE.- \$236.301.820), distribuidos de la siguiente manera:

#### **FUNCIONAMIENTO \$182.900.000**

- Incentivos Pecuniarios \$2.000.000
- Incentivos no Pecuniarios \$13.278.906
- Financiación Educación Formal \$100.000.000
- Actividades recreo-deportivas y culturales \$67.621.094

#### **INVERSIÓN \$53.401.820**

- Proyecto 971 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 30.563.306
- Proyecto 1104 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 4.366.186
- Proyecto 1106 Actividades recreo-deportivas y culturales \$ 18.472.328

### 9.2. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

El desarrollo de los programas de bienestar social podrá fortalecerse con el apoyo de la Caja de Compensación familiar, a través de la cual se podrá promover el bienestar de los funcionarios y su grupo familiar, mediante actividades que generen estilos de vida saludable e incrementen la productividad.

## 10. METAS E INDICADORES

**Resultados e impactos de las actividades:** Se buscará que la información de las actividades y operaciones, este orientada a resultados e impactos sobre los derechos de las partes interesadas, con el fin de poder realizar un seguimiento de la eficacia de las mismas.

### 10.1. INDICADORES DE EFICACIA:

Teniendo en cuenta que eficaz tiene que ver con “hacer efectivo un intento o propósito”, los indicadores de eficacia están relacionados con los ratios que nos indican capacidad o acierto en la consecución de tareas y/o trabajos. Por ejemplo, % de cumplimiento de las acciones programadas en el plan de gestión.

#### **EFICACIA = Cumplimiento de Actividades**

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

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

### 10.2. INDICADORES DE EFICIENCIA:

Miden cómo se han invertido los recursos, o de otra forma miden cómo hacemos las cosas “bien” (consecución de tareas y/o trabajos) con los recursos disponibles (humanos, materiales y de tiempo). Eficiencia tiene que ver con la actitud y la capacidad de la organización para llevar a cabo un trabajo o una tarea con el mínimo gasto de recursos, por ello los indicadores de eficiencia se presentan en forma de ratios que ponen en relación los resultados con los medios. Por ejemplo: el total de empresas de inserción puestas en marcha dividida entre el total de horas trabajadas en un proyecto de promoción de la economía social.

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

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

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

### 10.3. INDICADORES DE EFECTIVIDAD:

Miden la extensión con que los programas consiguen los objetivos fijados, y por lo tanto serán la operativización de los objetivos específicos de nuestras actuaciones.

**EFECTIVIDAD = Nivel de impacto en el bienestar organizacional y familiar**

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



## 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| No.                                         | ACTIVIDAD                              | ENTORNO        | MES ESTIMADO<br>DESARROLLO<br>ACTIVIDAD |
|---------------------------------------------|----------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|
| <b>I. ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA</b>       |                                        |                |                                         |
| 1                                           | DÍA DE LA FAMILIA                      | FAMILIAR       | AGOSTO                                  |
| 2                                           | VACACIONES RECREATIVAS                 | FAMILIAR       | OCTUBRE                                 |
| 3                                           | CAMINATA ECOLÓGICA                     | ORGANIZACIONAL | MAYO a OCTUBRE                          |
| 4                                           | TORNEO DE BOLOS MIXTO                  | ORGANIZACIONAL | SEPTIEMBRE                              |
| 5                                           | TORNEO DE FÚTBOL                       | ORGANIZACIONAL | JUNIO y JULIO                           |
| <b>II. ÁREA CULTURAL</b>                    |                                        |                |                                         |
| 6                                           | CINE                                   | FAMILIAR       | OCTUBRE                                 |
| 7                                           | VELADA CELEBRACION 50 AÑOS DE IDIPRON  | ORGANIZACIONAL | NOVIEMBRE                               |
| 8                                           | VISITA A MUSEOS                        | FAMILIAR       | MAYO a OCTUBRE                          |
| <b>III. PROMOCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO</b> |                                        |                |                                         |
| 9                                           | ACTIVIDAD FISICA                       | ORGANIZACIONAL | MAYO a OCTUBRE                          |
| 10                                          | JORNADAS DE COUCHING                   | ORGANIZACIONAL | MARZO a OCTUBRE                         |
| 11                                          | SESIONES DE RELAJACIÓN CORPORAL – YOGA | ORGANIZACIONAL | MARZO a OCTUBRE                         |
| <b>IV. CLIMA LABORAL</b>                    |                                        |                |                                         |
| 12                                          | INTERVENCIÓN AL PROCESO DE JUBILACIÓN  | ORGANIZACIONAL | MAYO a OCTUBRE                          |
| 13                                          | MEDICION CLIMA LABORAL                 | ORGANIZACIONAL | SEPTIEMBRE - OCTUBRE                    |
| 14                                          | BONOS NAVIDEÑOS PARA NIÑOS             | FAMILIAR       | DICIEMBRE                               |
| 15                                          | INCENTIVOS NO PECUNIARIOS              | ORGANIZACIONAL | NOVIEMBRE                               |
| 16                                          | DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO               | ORGANIZACIONAL | JUNIO                                   |