

**IDIPRON**  
**Instituto Distrital para la Protección de  
la Niñez y la Juventud**

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL  
2021 - “ELIGE SER FELIZ, NOSOTROS  
TE AYUDAMOS”**

**Subdirección Técnica de Desarrollo  
Humano**

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN</b>
1	31-01-2021	Versión inicial del documento.
2	12-02-2021	Ajuste solicitado Comisión de Personal

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>
<b>Liz Alexandra Gómez Pulido</b> Profesional universitario. Código 219, grado 02	<b>Omaira Rodríguez Mahecha</b> Profesional bogada - Contratista STDH	<b>Edwin Alexander Betancourt</b> Subdirector Técnico de Desarrollo Humano

## CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	4
II.	OBJETIVO GENERAL	5
	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
III.	ALCANCE	5
IV.	RESPONSABLES	6
V.	MARCO NORMATIVO	6
VI.	MARCO CONCEPTUAL	8
VII.	ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	9
VIII.	METODOLOGIA Y ESTRATEGIA	10
IX.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021	11
	- MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD	12
	- ESTADOS MENTALES POSITIVOS	13
	- CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	14
	- RELACIONES INTERPERSONALES	15
	- PROPOSITO DE VIDA	16
	- TELETRABAJO	17
	- ESTADO JOVEN	18
	- CLIMA LABORAL	18
	- SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	18
	- PRESUPUESTO Y RECURSOS	18
	- EVALUACIÓN DEL PLAN	19
	- INDICADORES	20
	- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	20

## I. INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud- IDIPRON es la entidad Distrital que a través de un modelo pedagógico basado en los principios de afecto y libertad, atiende las dinámicas de la calle y trabaja por el goce pleno de los derechos de la Niñez, Adolescencia y Juventud en situación de vida en calle, en riesgo de habitarla o en condiciones de fragilidad social, desarrollando sus capacidades para que se reconozcan como sujetos transformadores y ciudadanos que ejercen sus derechos y deberes para alcanzar una vida digna y feliz.

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

En este sentido la política de Talento Humano del Instituto se enfoca en promover que las y los Servidores Públicos sean competentes, innovadores y motivados, para lograr con esto una gestión administrativa eficaz, por lo cual los esfuerzos estarán orientados a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de las y los Servidores, así como el fortalecimiento de sus competencias comportamentales y el reconocimiento de la valiosa labor que desempeñan en el Instituto.

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

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

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

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan Anual de Bienestar Social formulado por el IDIPRON para la vigencia 2021, se encuentra orientado a impactar positivamente en la calidad de vida de las y los Servidores mediante el equilibrio de la vida laboral y familiar, buscando con

esto generar un sentido de pertenencia con la entidad y fortalecer las potencialidades de todos y todas para el logro de los objetivos institucionales.

## **II. OBJETIVO GENERAL**

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

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Fomentar una adecuada interacción de los(as) servidores(as) y sus familias, mediante la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales, impulsando el desarrollo de la integración, creatividad y sano esparcimiento.
- Desarrollar actividades enfocadas a cubrir las necesidades y expectativas de los(as) servidores(as) de la Entidad teniendo en cuenta las priorizadas por los mismos y contribuyendo a su desarrollo integral.
- Generar espacios de disfrute familiar para los(as) servidores(as), con el fin de impactar positivamente en su calidad de vida y garantizar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
- Desarrollar actividades de bienestar que permitan intervenir el Clima Organizacional, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral, mediante la sensibilización y humanización de los(as) servidores(as).
- Garantizar que las actividades propendan hacia el enfoque diferencial y la participación de todos los(as) servidores(as), respetando los lineamientos propios de cada uno de los programas realizados.

## **III. ALCANCE**

El Plan de Bienestar Social 2021, está orientado al equilibrio e integración de la vida personal, laboral y familiar, así como al trabajo efectivo de los(as) servidores(as).

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

## **IV. RESPONSABLES**

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

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

### **SUBDIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

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

### **ÁREA DE TRABAJO DE COMUNICACIONES**

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

### **OFICINA ASESORA JURÍDICA**

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

### **JEFES DE OFICINA**

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

### **SERVIDORES(AS) DEL INSTITUTO**

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

## **V. MARCO NORMATIVO**

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

Constitución Política. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”. Establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Ley 734 de 2002. En los numerales 4 y 5 del Artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que

establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 909 de 2004, Capítulo III: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Decreto 1083 de 2015: Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos. Así mismo, establece que el Clima Laboral se debe medir cada dos años y la necesidad de formular Planes de Acción que apunten a este factor.

Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, cuyos principios rectores para las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos se encuentran los de:

- Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
- Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.
- Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.
- Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- Pleno sometimiento a la ley y al derecho.

Ley 1221 de 2008: En la cual se reconoce el Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, así como las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo.

Decreto 884 de 2012: Esclarece las condiciones laborales que regulan el teletrabajo, así como las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo.

Decreto 86 de 2014: Por medio del cual se declara el 1 de octubre de cada año como el Día del Servidor Público en el Distrito Capital.

Ley 1857 de 2017: "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

Resolución 740 de 2017: En su artículo Séptimo, se adopta para el IDIPRON lo dispuesto en la Directiva No. 002 del 08 de marzo de 2017, para impulsar el bienestar de las y los Servidores Públicos, y encaminada hacia la conciliación entre la vida laboral y familiar, que fortalezca vínculos e incremente de forma equitativa las oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres.

Circular 016 de 2017 del DASCD: En la cual se establecen lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.

Circular 008 de 2018 del DASCD: En la cual se establecen lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales 2018.

## VI. MARCO CONCEPTUAL

**Calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

**Clima laboral:** ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

**Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

**Familia nuclear (biparental):** es lo que conocemos como familia típica, es decir, la familia formada por un padre, una madre y sus hijos. Las sociedades, generalmente, impulsan a sus miembros a que formen este tipo de familias.

**Familia monoparental:** consiste en que solo uno de los padres se hace cargo de la unidad familiar, y, por tanto, en criar a los hijos. Cuando solo uno de los padres se ocupa de la familia, puede llegar a ser una carga muy grande, por lo que suelen requerir ayuda de otros familiares cercanos, como los abuelos de los hijos. Las causas de la formación de este tipo de familias pueden ser, un divorcio, ser madre a temprana edad, la viudez, entre otras.

**Familia adoptiva:** este tipo de familia, hace referencia a los padres que adoptan a un niño. Pese a que no son los padres biológicos, pueden desempeñar un gran rol como educadores, equivalente al de los padres biológicos en todos los aspectos.

**Familia sin hijos:** este tipo de familias, las familias sin hijos, se caracterizan por no tener descendientes. En ocasiones, la imposibilidad de procrear de los padres lleva a éstos a adoptar a un hijo. En cualquier caso, podemos perfectamente imaginar una unidad familiar



en la que, por un motivo u otro, no se haya querido o podido tener hijos. No hay que olvidar que lo que define a una familia no es la presencia o ausencia de hijos.

**Familia de padres separados:** en este tipo de familia, los progenitores se han separado tras una crisis en su relación. A pesar de que se nieguen a vivir juntos deben seguir cumpliendo con sus deberes como padres. A diferencia de los padres monoparentales, en los que uno de los padres lleva toda la carga de la crianza del hijo, los padres separados comparten funciones, aunque uno de los padres sea el que viva con el hijo.

**Familia compuesta:** esta familia, se caracteriza por estar compuesta de varias familias nucleares. La causa más común es que se han formado otras familias tras la ruptura de pareja, y el hijo además de vivir con su madre y su pareja, también tiene la familia de su padre y su pareja, pudiendo llegar a tener hermanastros.

**Familia homoparental:** este tipo de familia, se caracteriza por tener a dos padres (o madres) homosexuales que adoptan a un hijo. También puede haber familias homoparentales formadas por dos madres, obviamente. Aunque esta posibilidad suscita un amplio debate social, los estudios han demostrado que los hijos de padres o madres homoparentales tienen un desarrollo psicológico y emocional normal.

**Familia extensa:** este tipo de familia, se caracteriza porque la crianza de los hijos está a cargo de distintos familiares o viven varios miembro de la familia (padres, primos, abuelos, etc.) en la misma casa. (Psicología y mente, 2018)

**Enfoque diferencial:** es el instrumento jurídico idóneo para revertir o evitar los procesos y actos que generan las condiciones actuales o históricas de discriminación e impiden el goce efectivo de derechos.

## VII. ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Teniendo en cuenta que dentro de las negociaciones sindicales se suscribió por el Instituto el acuerdo de que la construcción del plan de bienestar fuera hecha con la participación de estas organizaciones, para la elaboración del Plan de Bienestar Social 2021 fue construida en conjunto la encuesta de necesidades a la cual se elaboró el diagnóstico correspondiente, etapas que fueron ejecutadas en conjunto con las organizaciones sindicales; A continuación se esbozaran aspectos generales de su aplicación y conclusiones que de allí se derivaron y las cuales desencadenan en las actividades de bienestar que componen el presente plan.

En primera instancia, en consenso con las organizaciones sindicales se construyó la encuesta para ser contestada por el personal de Planta del Instituto, la misma fue publicada y estuvo disponible para ser diligenciada desde el día 9 al 19 de octubre de 2020. La encuesta se construyó teniendo en cuenta preguntas con enfoque de Bienestar Social, Incentivos y capacitación.

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

- Se observó participación de los servidores(as) de IDIPRON, buscando contribuir como agentes activos a los procesos, resaltando la importancia en la contribución de sus ideales, aportando importantes recursos y aspectos que favorecen la felicidad de los servidores(as) en diferentes dimensiones vitales.
- Se identificó así la necesidad de promover la socialización oportuna y clara de las diferentes actividades, reconocimientos e incentivos, enfatizando en el proceso de formalización, ya que se precisan dos dificultades principales: En primer lugar, el desconocimiento por parte de los funcionarios frente a los Planes de Bienestar Social e Incentivos. En segundo lugar, la escasa comunicación entre las Áreas de la entidad y líderes de las mismas, dificultando el aprovechamiento de estas estrategias de Bienestar.
- Se identificó la necesidad del fortalecimiento de las siguientes competencias blandas o comportamentales: Comunicación asertiva, Gestión del cambio, Liderazgo, Clima laboral y Trabajo en equipo.
- Se identifica la necesidad de realizar actividades que involucren a todo el núcleo familiar, fomentar actividades de integración y esparcimiento incluyentes, teniendo en cuenta el enfoque diferencial.

## **VIII. METODOLOGIA Y ESTRATEGIA**

Dentro de la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social 2021, se desarrollarán actividades, teniendo en cuenta dos modalidades:

- La primera de ellas es mediante gestión institucional, en donde el equipo de trabajo del área de Bienestar Social, a través de contactos interinstitucionales desarrollará actividades para los integrantes de la familia IDIPRON, con cero costos.
- El segundo grupo de actividades se ejecutarán mediante contrato, dichas actividades se alinearán con la oferta del DASCD y / o en su defecto se acudirá a la Caja de Compensación Familiar del Instituto, teniendo en cuenta los lineamientos dados por el legislador y que es la caja de compensación familiar a la que está afiliado el personal de planta del Instituto.
- Dada la continuidad de la Pandemia en el año 2021, las actividades cuya ejecución se programen de manera presencial serán ejecutadas de manera virtual con el apoyo de la Caja de Compensación quien deberá proponer y ayudar a ejecutar actividades virtuales que cumplan con el objetivo de la actividad que no se logre ejecutar de manera presencial.
- La asistencia de los funcionarios de planta, sus hijos y / o integrantes del grupo familiar a las actividades que se programen por el Instituto y que generen erogación presupuestal será Obligatoria salvo inasistencia justificada.

## **IX. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021**

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

En este sentido en el IDIPRON, la Sub Dirección Técnica de Desarrollo Humano ha elaborado el Plan Institucional de Bienestar Social 2021 con la participación de organizaciones sindicales, la participación de la Comisión de Personal, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Entidad y sus familias.

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

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

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

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

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

- **Mejoramiento del Clima Laboral:**

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

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

- **Áreas de Protección y Servicios Sociales**

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

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

- **MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD**

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



Este Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral – “**Elige ser feliz nosotros te ayudamos**”, está basado en la psicología positiva, teoría que resalta el ser humano como responsable de su desarrollo integral y de su felicidad, el cual se compone de los siguientes postulados a desarrollar en el presente Plan de Bienestar IDIPRON 2021. Conocimiento de las fortalezas propias; Estados mentales positivos; Propósito de Vida y relaciones interpersonales.

Tomando como referencia que el Modelo de Bienestar para la Felicidad se basa en la psicología positiva en la que dentro de un nuevo enfoque busca contribuir a la salud mental con el fin de obtener una óptima calidad de vida y bienestar y entendiendo que la felicidad

es un concepto que engloba el bienestar subjetivo y la satisfacción vital, y que por lo tanto, incluye las dimensiones afectivas y cognitivas de la persona, el presente Plan y su ejecución se enmarcarán en los cuatro ejes que la componen y en los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta de Expectativas y Necesidades en Materia de Bienestar.

A continuación se detallará por cada uno de los ejes las actividades que se ejecutarán del Plan de Desarrollo de Bienestar Social vigencia 2021:

## - ESTADOS MENTALES POSITIVOS

Este es el componente cognoscitivo de la felicidad, contemplada como un “*estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida*”. Se espera dar un nuevo enfoque a las actividades que desarrollamos en nuestro día a día, direccionándolas en positivo para que tengan un significado especial, que promueva la felicidad de los(as) servidores(as).

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

### **1. Conmemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género presencial o virtual:**

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

- Actividad: Conferencias y/o talleres
- Fecha: marzo 2021

### **2. Amplia tus horizontes Culturales presencial o virtual**

Actividades culturales que permitan a los(as) servidores(as) ampliar y fortalecer su conocimiento cultural.

- Actividad: Vistas a museos, obras de teatro, conciertos.
- Fecha: En el transcurso del año

### **3. Funcionario del mes presencial o virtual**

Actividades encaminadas al reconocimiento de los(as) servidores(as) por ser parte del Instituto y su aporte al mismo.

- Actividad: Tarjeta y/o diplomas. En caso que el funcionario elegido sea de carrera se otorgará medio día de permiso el cual debe tomarse durante el mismo mes de notificación de su elección.
- Fecha: En el transcurso del año

### **4. Celebración de fechas especiales presencial o virtual**

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

- Actividad: Tarjeta y/o mensajes
- Fecha: En el transcurso del año

## - CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

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

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

### **5. Taller de artes y manualidades presencial o virtual**

Actividades que contribuyan al desarrollo de habilidades y destrezas artísticas de los(as) servidores(as)

- Actividad: Talleres y/o actividades de manualidades
- Fecha: junio 2021

### **6. Semana de retos y/o juegos presenciales y / o en línea**

Actividades que permitan fortalecer el sano esparcimiento, la integración, el desarrollo de capacidades y habilidades deportivas y el trabajo en equipo.

- Actividad: Juegos deportivos (en caso que sea viable por Pandemia), juego en línea como alternativa; parques, ajedrez, fútbol etc.
- Fecha: octubre 2021

### **7. Noche de talentos presencial o virtual**

Actividad en la que se permita a de los(as) servidores(as) demostrar sus habilidades y cualidades artísticas.

- Actividad: Trofeos, medallas, bonos etc
- Fecha: septiembre 2021

### **8. Plan coaching presencial o virtual**

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

- Actividades outdoors
- Fecha: En el transcurso del año

### **9. Salas de amigas lactantes**

Generar un espacio que garantice condiciones adecuadas para la extracción, conservación y transporte de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad desde el sitio de trabajo al hogar.

- Actividad: Implementación de salas
- Fecha: En el transcurso del año

**- RELACIONES INTERPERSONALES**

Este es el componente social de la felicidad. Busca el “*desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público*”.

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

**10. Mueve tu cuerpo presencial o virtual**

Actividades que buscan la integración de los(as) integrantes de la familia IDIPRON entorno al movimiento corporal

- Actividad: Talleres y/o actividades de danza, yoga, aeróbicos etc.
- Fecha: En el transcurso del año

**11. Encuentro Fraternal IDIPRON presencial o virtual**

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

- Actividad: Encuentro de integración, con alimentación y show de musical o artístico.
- Fecha: noviembre 2021

**12. Celebremos el día de la y el Servidor Público presencial o virtual**

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

- Actividad: Encuentro de integración y reconocimiento, tarjetas y/o detalle.
- Fecha: octubre 2021

**13. Liderazgo, del compromiso individual al éxito colectivo presencial o virtual**

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

- Actividad: Talleres y/o seminarios.
- Fecha: mayo 2021

**14. Una pausa para un café para un entorno laboral saludable presencial o virtual**

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

- Actividad: Refrigerio
- En el transcurso del año

## - PROPOSITO DE VIDA

Este es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la “razón de vivir”. Apunta al “desarrollo del ser y el crecimiento personal”.

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

### **15. A celebrar en familia presencial o virtual**

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

- Actividad: Día libre a los(as) servidores(as) en el primer semestre y entrega de bono en el segundo semestre.
- Fecha: Primer y segundo semestre de 2021

### **16. Vamos a Cine presencial o virtual**

Actividad en la que se darán las facilidades para que los integrantes de la planta de empleos de la entidad asistan a cine o ingresen a plataformas streaming junto a su familia.

- Actividad: Entradas para cine o tarjetas para ingreso a plataformas streaming.
- Fecha: julio 2021

### **17. Promoción de programas de vivienda presencial o virtual**

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

- Actividad: Feria de vivienda
- Fecha: abril 2021

### **18. Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos presencial o virtual**

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

- Actividad: Celebración de Halloween
- Fecha: octubre 2021

### **19. Bono de navidad para nuestras hijas e hijos presencial o virtual**

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

- Actividad: Entrega de bono de navidad a cada uno(a) de los(as) hijos(as) de las y los Servidores que a 31 de diciembre de 2021 se encuentren en el rango de edad entre los 0 y los 13 años, o mayores a esta edad que posean una discapacidad y dependan económicamente de las y los Servidores.
- Fecha: diciembre 2021



**20. Disfruta el proceso previo a tu pensión presencial o virtual**

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

- Actividad: Talleres y/ o seminarios
- Fecha: mayo (2) y septiembre (2) 2021

**21. Feria de emprendimientos presencial o virtual**

Actividades en la que se permita a los(as) servidores(as) presentar sus emprendimientos o de sus familias.

- Actividad: Feria de emprendimiento
- Fecha: mayo y octubre 2021

**22. Semana de servicios y promoción de la salud presencial o virtual**

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

- Actividad: Feria de servicios mediante Empresas de diferentes sectores de la industria.
- Fecha: En el transcurso de año ( Se hará de manera secuencial)

**23. Alimentación saludable presencial o virtual**

Actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de os(as) servidores(as).

- Actividad: Talleres y/o charlas de alimentación saludable
- Fecha: septiembre 2021

**X. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRARAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021**

**- TELETRABAJO**

En el año 2021 se continuará con la implementación de la modalidad de teletrabajo, en la cual a 31 de diciembre de 2020 se encuentran 8 Servidoras y Servidores Públicos del Instituto desde el mes de diciembre del año 2019, se realizará seguimiento trimestral a la ejecución del plan de trabajo concertado con los superiores jerárquicos de cada teletrabajador para medir el impacto y el resultado en el desempeño de las labores encomendadas.

En este mismo sentido se propone continuar con la sensibilización de los líderes de área y Directivos visibilizando el Teletrabajo como un proceso de mejora continua, que permite elevar los niveles de productividad y el equilibrio en el entorno personal, familiar y laboral de las personas. Desde el plan de bienestar se crearán actividades especiales que permitan apoyar a estas personas que trabajan bajo esta modalidad o están trabajando en casa, para lograr su bienestar familiar y laboral.

## - ESTADO JOVEN

Estado Joven es un programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación complementaria, ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en las Entidades Públicas de Colombia, recibiendo un auxilio formativo (**sujeto a la disponibilidad presupuestal que exista**), la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.

En este sentido el Instituto considera necesario apropiarse de este programa, divulgando la convocatoria al interior de la entidad, con el fin, de que los familiares de las y los servidores que estén entre las edades de 18 y 28 años y a su vez se encuentren estudiando en los niveles de formación: técnicos profesionales, tecnológicos y profesionales, puedan acceder a este programa.

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

## - CLIMA LABORAL

El clima laboral como un factor determinante en el desempeño de las y los servidores públicos ha sido priorizado por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano desde el año 2018, las estrategias de intervención del Clima laboral, están basadas en el enfoque de la integralidad del ser y en las relaciones asertivas, fundamentadas en el modelo de bienestar para la felicidad laboral, planteado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil-DASCD.

Para la intervención de los anteriores factores, se han definido estrategias que son transversales y serán abordadas a través de las herramientas corporativas que estén disponibles para desarrollar programas y actividades integrales que permitan fortalecer el clima laboral corporativo, el cual en su implementación estará sujeto a seguimientos mensuales y se finalizará con el análisis del impacto, logrando reconocer los hallazgos, las metas, la eficacia y la eficiencia del mismo.

## - SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Teniendo en cuenta que dentro del Instituto de se encontró institucionalizado el Plan de Estímulos e Incentivos conforme lo señala la ley 909 de 2004, el plan de estímulos e incentivos se ha creado independiente del plan de bienestar con sus propios objetivos y componentes, pero en cuanto a su ejecución forma parte integral del mismo y complementara la medición del plan de bienestar en cuanto a ejecución presupuestal y su avance porcentual.

## - PRESUPUESTO Y RECURSOS

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

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

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

Para el año 2021, los recursos asignados en el rubro de Bienestar e Incentivos dentro del Presupuesto de la Entidad es de \$ 229.000.000 (Doscientos veinte nueve millones de pesos m/cte). De los cuales \$17.000.000 (diecisiete millones de pesos m/cte) serán destinados a incentivos.

## **- EVALUACIÓN DEL PLAN**

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

### **EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PLAN**

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

### **EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN**

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

### **EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN**

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

### **EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES**

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

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

**- INDICADORES**

**INDICADOR DE EFICACIA**

Nombre del indicador: Cumplimiento de Actividades

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas en el PABS}}$$

**INDICADOR DE EFICIENCIA**

Nombre del indicador: Promedio de funcionarios beneficiados por las actividades

$$\frac{\text{Número de funcionarios beneficiarios en las actividades del PABS}}{\text{Número de funcionarios de planta}}$$

**INDICADORES DE EFECTIVIDAD**

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

$$\frac{\text{Promedio del resultado de satisfacción de las actividades del PABS}}{\text{Calificación máxima de satisfacción de las actividades realizadas del PABS}}$$

**- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

EJE	Actividades	FECHA PROYECTADA
<b>Estados mentales positivos</b>	1. Conmemoración derechos de las mujeres y el reconocimiento de la diversidad de género	Marzo
	2. Amplia tus horizontes Culturales	En el transcurso del año
	3. Funcionario del mes	Desde marzo hasta diciembre
	4. Celebración fechas especiales	Desde marzo hasta diciembre
<b>Conocimiento de las fortalezas propias</b>	5. Teletrabajo	En el transcurso del año
	6. Taller de artes y manualidades	Junio
	7. Semana de retos y/o juegos en línea	Octubre
	8. Noche de talentos	Septiembre
	9. Plan Coaching - Actividades Outdoors	En el transcurso del año
	10. Salas de las amigas lactantes	En el transcurso del año
	11. Mueve tu cuerpo	En el transcurso del año

<b>Relaciones Interpersonales</b>	12. Encuentro Fraternal IDIPRON	Noviembre
	13. Celebremos el día de la y el Servidor Público	Octubre
	14. Liderazgo, del compromiso individual al éxito colectivo	Mayo, julio, septiembre
	15. Una pausa para un café para un entorno laboral saludable	En el transcurso del año
<b>Propósito de vida</b>	16. Estado Joven	Segundo Semestre
	17. A celebrar en Familia	Primer y segundo semestre del año
	18. Vamos a Cine	Julio
	19. Promoción de programas de vivienda	Abril
	20. Celebremos y compartamos con nuestras hijas e hijos	Octubre
	21. Bono de navidad para nuestras hijas e hijos	Diciembre
	22. Disfruta el proceso previo a tu pensión	Dos por semestre
	23. Feria de emprendimientos	Una actividad Semestral
	24. Semana de servicios - Promoción de la salud	En el transcurso de año
	25. Alimentación saludable (Promoción de la salud)	Agosto

Para finalizar se deja de presente que forman parte del presente plan de Bienestar social:

- El plan de incentivos institucionales.
- Las actas de las reuniones de las mesas técnicas que se llevaron a cabo con las organizaciones sindicales.
- La encuesta hecha a los funcionarios y su diagnóstico final.
- El acta de cierre de mesas técnicas con organizaciones sindicales
- El acta de la sesión de la Comisión de personal donde se presentó el presente plan de bienestar.
- El acta del Comité Institucional de Gestión y desempeño donde aprobó el presente plan.

Elaboró: LIZ ALEXANDRA GÓMEZ PULIDO, Profesional universitario. Código 219, grado 02.

Revisó: OMAIRA RODRIGUEZ, Profesional abogada contratista STDH

Aprobó: EDWIN ALEXANDER BATENCOURT, Subdirector Técnico de Desarrollo Humano

# **Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud**

## **PLAN ANUAL DE INCENTIVOS**

### **Subdirección Técnica de Desarrollo Humano**

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	31-01-2021	Versión inicial del documento.
2	12-02-2021	Ajuste solicitado Comisión de Personal

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
<p><b>Liz Alexandra Gómez Pulido</b> Profesional universitario. Código 219, grado 02</p> <p><b>Sonia Andrea Sastoque Rojas</b> Contratista</p> <p><b>Paola Andrea Gómez Martínez</b> Contratista</p> <p><b>Laura Estefanía Bolívar López</b> Contratista</p>	<p><b>Omaira Rodríguez Mahecha</b> Profesional bogada - Contratista STDH</p>	<p><b>Edwin Alexander Betancourt</b> Subdirector Técnico de Desarrollo Humano</p>

## Contenido

I.	INTRODUCCIÓN.....	4
II.	OBJETIVO GENERAL.....	5
	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
III.	ALCANCE.....	5
IV.	RESPONSABLES.....	6
V.	MARCO NORMATIVO.....	6
VI.	MARCO CONCEPTUAL.....	8
VII.	ANTECEDENTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	9
VIII.	METODOLOGIA Y ESTRATEGIA.....	10
IX.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021.....	11
-	MARCO DE REFERENCIA DEL PLAN DE BIENESTAR DEL IDIPRON: RUTA DE LA FELICIDAD DASCD.....	12
-	ESTADOS MENTALES POSITIVOS.....	13
-	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS.....	14
-	RELACIONES INTERPERSONALES.....	15
-	PROPOSITO DE VIDA.....	16
-	TELETRABAJO.....	17
-	ESTADO JOVEN.....	18
-	CLIMA LABORAL.....	18
-	SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	18
-	PRESUPUESTO Y RECURSOS.....	18
-	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	19
-	INDICADORES.....	20
-	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	20
I.	INTRODUCCIÓN.....	26
II.	OBJETIVO.....	26
III.	ALCANCE.....	26
IV.	RESPONSABLES.....	26
V.	MARCO NORMATIVO.....	27
VI.	MARCO CONCEPTUAL.....	28
VII.	INCENTIVOS Y ESTIMULOS.....	28
VIII.	INCENTIVOS PECUNIARIOS.....	28



MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO .....	28
IX. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	29
MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD.....	29
FINANCIACIÓN EDUCACIÓN FORMAL .....	30
FINANCIACIÓN DE ESTUDIO PARA HIJOS DE SERVIDORES.....	30
X. SALARIO EMOCIONAL.....	30
CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR.....	30
FUNCIONARIOS PÚBLICOS BICIUSUARIOS .....	30
HORARIO FLEXIBLE .....	31
RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR ANTIGÜEDAD DE SERVICIO.....	31
RECONOCIMIENTO A CALIDADES DEPORTIVAS .....	31
RECONOCIMIENTO A CALIDADES CULTURALES .....	31
RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA.....	31
TARDE DE JUEGOS.....	32
RECONOCIENDO EL PRECIADO TIEMPO CON LOS BEBÉS.....	32
DÍAS POR MATRIMONIO .....	32
DÍA POR GRADO .....	32
XI. SISTEMA DE PUNTOS.....	32
XII. PRESUPUESTO Y RECURSOS .....	36
XIII. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	37
XIV. INDICADORES .....	37

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en las organizaciones para obtener los objetivos y metas planteadas deben enfocar su mirada en las personas, atrayéndolas y logrando su permanencia en el tiempo, convirtiéndolas en sus principales aliadas a la hora de conseguir los objetivos y metas planteadas con el fin de garantizar funcionarios altamente motivados y comprometidos con la entidad y con su labor diaria.

Bajo esta mirada el IDIPRON ha diseñado unos espacios que propenden mejorar la calidad de vida de los funcionarios mediante la ejecución del Plan de incentivos. Estos espacios adicionalmente buscan que el Instituto cuente con funcionarios más motivados y comprometidos, brindándoles apoyo que contribuya a su crecimiento personal y laboral y reconociendo la labor que día a día desempeñan en la Entidad.

El presente documento expone el Plan de Incentivos para la vigencia 2021, el cual busca reconocer el desempeño laboral de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción para que logren niveles de excelencia, recompensando y estimulando a los funcionarios comprometidos, eficientes y proactivos, mejorando así el desempeño institucional y elevando la satisfacción de los funcionarios mediante la elección del mejor empleado y el mejor equipo de trabajo.

## II. OBJETIVO

Reconocer a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, según lo dispuesto en el Decreto No. 1083 de 2015, con el fin de incentivar la motivación al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.

## III. ALCANCE

De acuerdo con el Decreto Ley No. 1567 de 1998, el Decreto No. 1083 de 2015, el Sistema de Estímulos está dirigido a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos de la Entidad (Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción) de las sedes en el nivel central y territorial.

## IV. RESPONSABLES

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

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

### **SUBDIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

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

### **ÁREA DE TRABAJO DE COMUNICACIONES**

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

### **OFICINA ASESORA JURÍDICA**

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

### **JEFES DE OFICINA**

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

### **SERVIDORES(AS) DEL INSTITUTO**

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

## **V. MARCO NORMATIVO**

Teniendo en cuenta el Decreto Ley No. 1567 de 1998, en su artículo 19° establece que, las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Así mismo en el artículo 26 del precitado decreto, establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del **Sistema de Estímulos**, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de **planes de incentivos**.

En el artículo 29, se establece que **los Planes de Incentivos** para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

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

Decreto No. 1083 de 2015, en su Título 10. Artículo 2.2.10.8. Establece que "**Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto**

*otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.*

## **VI. MARCO CONCEPTUAL**

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

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

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

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

## **VII. INCENTIVOS Y ESTIMULOS**

## **VIII. INCENTIVOS PECUNIARIOS**

### **MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

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

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

**Primer Puesto:** El monto del incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo de la entidad, será de tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMMLV, al momento de la entrega.

**Segundo Puesto:** Conforme a lo estipulado en la reglamentación actual vigente.

**Tercer Puesto:** Conforme a lo estipulado en la reglamentación actual vigente.

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

## **IX. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

### **MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD**

La entidad otorga a los(as) servidores(as) que según los criterios establecidos sean seleccionados como el mejor empleado para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente un incentivo no pecuniario, así:

- ✓ Mejor empleado(a) de carrera administrativa del Instituto.
- ✓ Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asistencial.
- ✓ Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel técnico.
- ✓ Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel profesional.
- ✓ Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asesor.
- ✓ Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción del nivel gerencial.

El monto de los incentivos no pecuniarios para los mejores empleados de la entidad, será de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMLMV, al momento de la entrega.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, cada entidad seleccionará el incentivo no pecuniario para los mejores empleados de la entidad, teniendo en cuenta esta disposición se establece que el monto del incentivo será de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMLMV, al momento de la entrega se entregará para hacerlo efectivo en programas de turismo social.

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

Conforme a los criterios establecidos por la entidad, uno de los cinco empleados será seleccionado como él (la) mejor empleado(a) de la entidad, caso en el cual solamente recibirá un incentivo no pecuniario, bajo ningún concepto un empleado recibirá doble incentivo.

## **FINANCIACIÓN EDUCACIÓN FORMAL**

El apoyo económico para educación superior es un incentivo dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que buscan elevar su nivel de desarrollo profesional y que cumplen con los requisitos establecidos para tal fin. El apoyo económico se refiere exclusivamente al costo de la matrícula del programa adelantado en la institución educativa, debidamente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

La Subdirección técnica de Desarrollo Humano garantizará la financiación conforme a lo establecido en el FONDO ICETEX en el Convenio 2017319 del 31 de agosto de 2017 y formalizado mediante el Acta de Inicio del 20 de septiembre de 2017.

Por otro lado, para la vigencia 2021 se realizará mediante El Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital "FRADEC". Teniendo en cuenta las directrices para el desarrollo se debe tener en cuenta que su implementación se realizará mediante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital "DASC" quien es la Entidad encargada del desarrollo de todo el proceso.

En el desarrollo de éste convenio se garantizará la socialización de toda la información en cada una de sus etapas para que los funcionarios del IDIPRON conozcan y puedan acceder a este incentivo.

## **FINANCIACIÓN DE ESTUDIO PARA HIJOS DE SERVIDORES**

Apoyo a la financiación para estudios de los hijos de los/as servidores/as del Instituto, promoviendo así el desarrollo educativo de los mismos, para ello los servidores deberán cumplir con los requisitos que se establecerán en acto administrativo que se emitirá.

## **X. SALARIO EMOCIONAL**

El salario emocional es un tipo de retribución no monetaria con beneficios simbólicos, que busca la mejora en la calidad de vida y la productividad laboral de las y los servidores del Instituto, satisfaciendo diferentes necesidades, incluidas las emocionales.

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

## **CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR**

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

## **FUNCIONARIOS PÚBLICOS BICIUSUARIOS**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, Los funcionarios públicos recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen

haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación.

### **HORARIO FLEXIBLE**

La entidad estableció la posibilidad para los integrantes de la planta de empleos del Instituto de seleccionar un horario flexible, que se ajuste a sus necesidades familiares, buscando con esto impactar positivamente en la calidad de vida de quienes disfruten este beneficio.

### **RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR ANTIGÜEDAD DE SERVICIO**

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

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud-IDIPRON, otorgará anualmente un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, a los (las) servidores(as) que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), o veinte (20) años en adelante, de labores de manera continua en la planta de empleos del Instituto.

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

- Un (1) día de descanso remunerado anualmente a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos del IDIPRON.
- Dos (2) días de descanso remunerado anualmente a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos del IDIPRON.
- Tres (3) días de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos del IDIPRON.

### **RECONOCIMIENTO A CALIDADES DEPORTIVAS**

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

### **RECONOCIMIENTO A CALIDADES CULTURALES**

El(a) funcionario(a) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud IDIPRON que obtenga en competencias de ámbito cultural, del nivel institucional, distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos al primer lugar en cualquier disciplina cultural, se hará acreedor a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel local, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles por el nivel internacional.

### **RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA**

es el reconocimiento que se otorga a los(as) servidores(as) que se desempeñan voluntariamente como brigadistas del IDIPRON, el cual consiste en otorgar 2 días de

descanso remunerado por cada 60 horas de voluntariado como brigadista, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Resolución 185 de 2019 y la que la modifica.

### **TARDE DE JUEGOS**

El IDIPRON otorgará a los(las)servidores(as) pertenecientes a la planta de empleos, que tengan hijos(as) entre cero (0) y diez (10) años de edad, una "tarde de juego", que consiste en conceder al(la) servidor(a) un permiso remunerado por cuatro (4) horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el (os) menor(es).

### **RECONOCIENDO EL PRECIADO TIEMPO CON LOS BEBÉS**

Se concederá a las servidoras públicas una (01) hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que su hijo(a) cumpla el primer año de edad. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

### **DÍAS POR MATRIMONIO**

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

### **DÍA POR GRADO**

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

## **XI. SISTEMA DE PUNTOS**

Como parte del salario emocional, se implementará un sistema de puntos, que permita a las y los servidores públicos atender diferentes asuntos personales y familiares durante la vigencia.

Mediante este sistema a cada servidor(a) se le otorgará a partir de la fecha de adopción del PABS 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021 un total de 1.000 puntos. Así mismo, se otorgarán hasta 500 puntos adicionales a las y los Servidores Públicos que participen en las actividades que se detallan a continuación:



Actividad	Puntos
Participación en comités (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de convivencia, Comité de Sala de Familias Lactantes, Comité de Integridad).  <i>Nota: La participación en más de un comité NO acumulará más de los 125 de puntos establecidos.</i>	125 puntos
Ser parte del equipo de formador de formadores.	125 puntos
Participación en voluntariados.	125 puntos
Donación a la población NNAJ.	125 puntos

A continuación, se muestran las actividades y equivalencias correspondientes al sistema de puntos según el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021:

Actividad	Descripción	Puntos a Utilizar por jornada	Tiempo de descanso a otorgar
Recuperando tu balance (Puede redimir hasta dos por vigencia)	En los momentos en que consideres que tus niveles de estrés están muy elevados y están afectando tu bienestar y equilibrio emocional, podrás disfrutar mediante el canje de tus puntos de una jornada laboral completa de descanso remunerado.	350	Jornada Laboral Completa
Acompaña a un integrante de tu familia a su primer su primer día de estudio (Puede redimir hasta uno por vigencia)	Las y los Servidores podrán utilizar sus puntos para acompañar por media jornada laboral a un integrante de su familia a su primer día de estudio.	150	Media Jornada Laboral
Día de mudanza (Puede redimir hasta uno por vigencia)	Las y los Servidores podrán canjear sus puntos para disfrutar media jornada laboral de descanso remunerado y realizar las labores propias de	150 puntos	Media jornada laboral

	cambio de domicilio.		
Embellece tu vivienda, hasta dos por vigencia	Las y los Servidores podrán disfrutar de media jornada laboral de descanso remunerado, canjeando sus puntos para realizar labores propias de su esfera doméstica, como arreglos locativos, decoración y demás actividades que estimen pertinentes.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Tarde de compras (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Las y Los Servidores podrán disponer de media jornada laboral de descanso remunerado para ocupar su tiempo en actividades que disminuyan sus niveles de estrés, como la realización de compras con su familia o amigos.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Invierte tiempo en ti, hasta dos por vigencia Tarde de compras (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Porque todo en la vida no es el trabajo o las labores familiares, disfruta dos horas en la jornada laboral, exclusivamente para ti, para que realices una actividad que te aporte en tu autoestima y crecimiento personal.	50 puntos	2 Horas en la jornada laboral de la tarde
Actividad deportiva y recreativa (Puede redimir hasta dos por vigencia)	Espacio orientado a incentivar la práctica de actividades recreativas y deportivas en pro del mejoramiento de estado de salud de las y los Servidores de la Entidad.	150 puntos	Media jornada laboral
Disfruta tiempo con tu mascota (Puede redimir hasta dos por vigencia) (Puede redimir 2 por vigencia)	Espacio orientado a llevar a tu mascota a citas en el veterinario u otras actividades relacionadas.	50 puntos	2 Horas en la jornada laboral de la tarde
Acompaña a un integrante de tu familia a cita médica	Espacio orientado a acompañar a los familiares de los servidores a cumplir con	150 puntos	Media jornada laboral

u odontológica (Puede redimir hasta dos por vigencia)	citas médicas - odontológicas, toma de exámenes y procedimientos que busquen atender la salud.		
Trámite para pasaporte y/o visa (Puede redimir 1 por vigencia)	Espacio orientado a realizar los procesos relacionados con trámites	150 puntos	Media jornada laboral
Entrega de boletines o compromisos escolares (Puede redimir 4 por vigencia)	Espacio orientado a atender los compromisos escolares o universitarios de hijos e hijas.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Día de mantenimiento preventivo o correctivo de tu vehículo (Puede redimir 2 por vigencia)	Espacio orientado a la atención preventiva o correctiva de vehículos automotores.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Encuétrate con tu niño interior (Puede redimir 2 por vigencia)	Actividad que brinda la posibilidad de visitar parques de diversión, museos y lugares de tipo cultural.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Tarde de lectura (Puede redimir 2 por vigencia)	Actividad que favorece espacios de lectura.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Trámites personales (Puede redimir 2 por vigencia)	Espacio orientado a realizar trámites personales como trámites bancarios, notariales entre otros.	150 puntos	Media Jornada Laboral
Programa tu viaje (Pueden redimir 1 por vigencia)	Esta actividad brinda la oportunidad de programar tu viaje de fin de semana.	150 puntos	Media Jornada Laboral (viernes en la tarde)
Tarde con tus padres o abuelos (Puede redimir 2 por vigencias)	Espacio orientado a compartir con padres o abuelos.	150 puntos	Media Jornada Laboral

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

El Sistema de Puntos hace parte del Salario Emocional para los(as) servidores(as) del IDIPRON, consistente en las retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la misma y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral para que lo hagan efectivo, durante la vigencia 2021, conforme lo señalan las disposiciones vigentes.

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

Para su formalización tener en cuenta:

- ✓ El (a) servidor (a) que desee canjear sus puntos, debe solicitarle al jefe inmediato la autorización para dicho disfrute.
- ✓ Como requisito para el otorgamiento del incentivo, la o el servidor público no debe tener más de tres llegadas tarde en su jornada laboral en el mes anterior a la solicitud.
- ✓ Si le es autorizado, el jefe inmediato desde su correo institucional, con por lo menos cuatro (4) días hábiles de antelación al disfrute, notificando cual servidor disfrutará el canje de puntos y para cuál de las actividades, especificando cuántos puntos va a utilizar. Dicha información debe ser remitida al correo [desarrollohumano@idipron.gov.co](mailto:desarrollohumano@idipron.gov.co). La solicitud será direccionada al Área de Bienestar Social e Incentivos, quien verificará, registrará y redimirá los puntos correspondientes.
- ✓ Las actividades del Sistema de puntos no son susceptibles de unificarse con el periodo de vacaciones, el tiempo compensado para Semana Santa, las festividades de fin de año, reconocimiento por cumpleaños o antigüedad de las y los Servidores del Instituto.
- ✓ Para las Unidades de Cuidado y Acogida, el día sábado se cuenta como día hábil.
- ✓ Teniendo en cuenta la emergencia generada por el COVID-19 y que actualmente las labores son desempeñadas de manera presencial, semi presencial, como trabajo en casa o teletrabajo, desde la entrada en vigencia de éste Plan independientemente la modalidad en la que actualmente se encuentren pueden hacer uso del Sistema de Puntos.

## **XII. PRESUPUESTO Y RECURSOS**

Para el desarrollo del presente plan se requieren recursos financieros, los cuales serán tramitados por la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

Nota: El presupuesto para las actividades descritas corresponde al designado por la entidad, el cual está formulado en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021.

### **XIII. EVALUACIÓN DEL PLAN**

Se efectuara un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, así como la evaluación a cada una de las actividades que se lleven a cabo en su desarrollo.

✓ **EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PLAN**

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

✓ **EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN**

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

✓ **EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN**

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

### **XIV. INDICADORES**

#### **INDICADOR DE EFICACIA**

Nombre del indicador: Cumplimiento de incentivos

Número de incentivos ejecutados

---

Número de incentivos establecidos en el Plan

#### **INDICADOR DE EFICIENCIA**

Nombre del indicador: Promedio de funcionarios beneficiados por incentivos

Número de funcionarios que accedieron por incentivo

---

Número de funcionarios de planta

**INDICADORES DE EFECTIVIDAD**

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

Promedio del resultado de satisfacción en la toma de incentivos

---

Calificación máxima de satisfacción en la toma de incentivos

Elaboró: LIZ ALEXANDRA GÓMEZ PULIDO, Profesional universitario. Código 219, grado 02.

SONIA ANDREA SASTOQUE ROJAS, Contratista.

PAOLA ANDREA GÓMEZ MARTÍNEZ, Contratista

LAURA ESTEFANÍA BOLÍVAR LÓPEZ, Contratista

Revisó: OMAIRA RODRIGUEZ, Profesional abogada contratista STDH

Aprobó: EDWIN ALEXANDER BATENCOURT, Subdirector Técnico de Desarrollo Humano