



FORMATO PROCEDIMIENTOS				
 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	Proceso	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código Versión Fecha Aprobación	PRO-GTH-13-09 5 11/07/2017
	Procedimiento:	GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Páginas	4
	Acto Administrativo de Aprobación			
	FT-MIC-03-04 Solicitud de Creación, modificación o anulación de documentos aprobado el 11 de Julio de 2017			
Firma de Autorizaciones				
Elaboró	Revisó	Aprobó		
Profesional Especializado Talento Humano - Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario	Representante de la Alta Dirección para el Sistema Integrado de Gestión	Subdirector Administrativo Financiero y de Control Interno Disciplinario		
Control de Cambios				
Fecha	Descripción			
Diciembre de 2010	Actualización del modelo de operación por procesos IDEP(Resolución 232 de 2010)			
Octubre de 2014	Migración nuevo formato de Procedimiento FT-MIC-03-02 Cambios numerales 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9. Cambio de nombre de Administración del Plan Laboral e Incentivos a Gestión de Bienestar Laboral e Incentivos . Actualización de actividades generales.(FT-MIC-03-04 Solicitud de Creación, modificación o anulación de documentos aprobado el 13 de Noviembre de 2014)			
Julio de 2015	Cambios numeral 7. Actualización de actividades generales.(FT-MIC-03-04 Solicitud de Creación, modificación o anulación de documentos aprobado el 8 de Julio de 2015)			
Julio de 2017	Actualización de actividades generales y normatividad del procedimiento			
1. Responsable de Procedimiento				
Profesional Especializado Talento Humano Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario				
2. Objetivo				
Generar acciones de mejora de las condiciones de vida laboral para los funcionarios del IDEP, a través de la atención de sus necesidades, reconocimientos e incentivos que favorezcan su desarrollo integral y el clima organizacional impactando la productividad del Instituto.				
3. Alcance				
El procedimiento inicia con la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos y finaliza con la evaluación de las actividades de bienestar e incentivos. Aplica para todos los procesos del Sistema Integrado de Gestión del IDEP.				

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	FORMATO PROCEDIMIENTOS			
	Proceso	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-09
			Versión	5
	Procedimiento:	GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha Aprobación	11/07/2017
Páginas			4	

4. Base legal

Ley 909 de 2004: Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones Especialmente el Artículo 14. El cual señala y se estipulan funciones a los Órganos de dirección y gestión del empleo público y la gerencia pública, les corresponden fijar de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales.

Decreto 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 Especialmente el Artículo 70 el cual se escribe a continuación: 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 en pro de obtener el bienestar del empleado y que pueden ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Como también el Artículo 72 "No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles" y el Artículo 73 "Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional".

Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se reglamenta el sistema de bienestar social y capacitación en la administración pública".

Decreto 2888 de 2007, mediante el cual se cambió la denominación de Educación Formal por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 4665 de 2007, el cual adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector función pública.

5. Documentos de Referencia

Documentos Externos	Documentos Internos
	Plan de Bienestar e Incentivos

6. Definiciones

Término	Definición
Accidente de Trabajo	Es cualquier suceso repentino traumático que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o en el peor de los casos la muerte.
ARL	Son Entidades para la administración de los riesgos laborales, a las que todos los funcionarios deben estar vinculadas por ley y que cubren los riesgos generados en las actividades laborales.
Comité Paritario	El Comité Paritario de Salud Ocupacional es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la entidad.
Enfermedad Ocupacional	Es todo estado patológico permanente o temporal, que surge como consecuencia de la clase de trabajo que se desempeña y/o del medio en que la persona se ve obligada a trabajar.
EPS	Son Entidades Promotoras de Salud responsables de la afiliación, registro y carnetización de sus afiliados, Las EPS tienen como función básica organizar y garantizar a sus afiliados, la prestación de los servicios contemplados en el Plan Obligatorio de Salud (POS).
Panorama de Riesgos	El panorama de factores de riesgo permite identificar, localizar y valorar las situaciones de riesgo existentes, con el fin de priorizar y planificar las medidas de previsión, prevención y protección más convenientes y adecuadas, según sea el tipo de exposición y severidad de las consecuencias.
Salud Ocupacional	Es una ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la entidad.

7. Descripción del procedimiento




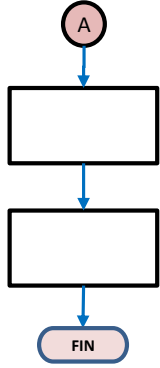
**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
EDUCACIÓN

Instituto para la Investigación Educativa y el
Desarrollo Pedagógico

FORMATO PROCEDIMIENTOS

Proceso	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	PRO-GTH-13-09
		Versión	5
Procedimiento:	GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha Aprobación	11/07/2017
		Páginas	4

Nro.	Descripción de actividades	Diagrama de Flujo	Responsable	Punto de Control	Documento soporte de la actividad	Observaciones
1	Elaborar el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar e Incentivos	<pre> graph TD INICIO([INICIO]) --> B1[] B1 --> B2[] B2 --> B3[] B3 --> B4[] B4 --> A([A]) </pre>	Profesional Especializado - Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Interno Disciplinario - Talento Humano		Formato FT-GTH-13-23 Encuesta de Actividades de Bienestar Social Laboral Informe Diagnóstico de necesidades de bienestar	Se recopilan las encuestas Formato, se tabulan, analiza la información y se elabora el informe de Diagnóstico.
2	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos		Profesional Especializado - Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Interno Disciplinario - Talento Humano		Plan Institucional de Bienestar e Incentivos y de Salud y Seguridad Ocupacional	Se elabora el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos y de Salud y Seguridad Ocupacional de acuerdo con el Informe de Diagnóstico de bienestar y los lineamientos de la Alta Dirección para reconocimientos e incentivos (resoluciones de acuerdo a los resultados de evaluación de desempeño). Se presentará a la comisión de personal el documento consolidado, para socialización, sugerencias y ajustes al plan.
3	Aprobar y adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos		Comité Directivo		Acta de comité Acto administrativo aprobando y adoptando el Plan de Bienestar e Incentivos	El plan debe ser aprobado y adoptado mediante acto administrativo siguiendo el Instructivo para la Atención Solicitudes y Actos Administrativos Talento Humano IN-GTH-13-03
4	Socializar el Plan de Bienestar e Incentivos		Profesional Especializado - Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Interno Disciplinario - Talento Humano		Documento publicado en la maloca	Mediante correo electrónico se envía a la OAP para publicación en el micro sitio MAOCA sito SIG y a través de la Maloca Aula SIG se hace la socialización del Plan y el acto administrativo de su aprobación y adopción.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN <small>Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</small>		FORMATO PROCEDIMIENTOS				
		Proceso	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código	PRO-GTH-13-09
		Procedimiento:	GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS		Versión	5
					Fecha Aprobación	11/07/2017
				Páginas	4	
5	Ejecutar y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos		Profesional Especializado - Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Interno Disciplinario - Talento Humano	Realizar seguimiento mensual de actividades descritas en el plan vs. Registros de asistencia a las actividades	Formato FT-GD-07-11 Registro de Asistencia Informe de Gestión Semestral	Se desarrollan las actividades descritas en el Plan, si es necesario se solicita ajuste al plan de compras de la vigencia.
6	Elaborar informe de ejecución de las actividades de Bienestar e Incentivos		Profesional Especializado - Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Interno Disciplinario - Talento Humano		Informe ejecutivo anual de ejecución del Plan de bienestar e incentivos	Se consolida un informe anual presentando los resultados del Plan y haciendo las recomendaciones pertinentes para formular el plan de la siguiente vigencia.
8. Tiempos						
Un año						
9. Políticas de Operación						
<ul style="list-style-type: none"> • Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. • Los incentivos van dirigidos únicamente a los funcionarios (as) de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, programas que están en función de crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños laborales en el n • Para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios, en caso de presentar empate, se llevara ante el comité de incentivos, el cual evaluara los criterios de desempate para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios. 						