



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2024



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Instituto para la Investigación
Educativa y el Desarrollo Pedagógico



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 2 de 13

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Director General - Subdirectora Administrativa y Financiera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD
Control de Cambios		
Fecha	Descripción	
Enero de 2019	Creación del documento	
Enero 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2021	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Junio 2021	Ajustes de portada y tabla de contenido	
Enero 2022	Actualización del contenido plataforma por cambio en plataforma estratégica	
Enero 2023	Actualización estructura organizacional y de acuerdo a las necesidades del IDEP	
Enero 2024	Actualización estructura organizacional y de acuerdo a las necesidades del IDEP	

	<h1>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h1>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 3 de 13

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO DE REFERENCIA	4
1.1 Introducción.....	4
1.2 Marco Normativo.....	5
2. OBJETIVOS	7
2.1 Objetivo General.....	7
2.2 Objetivos Específicos.....	7
3. BENEFICIARIOS	7
4. RESPONSABLE	8
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	8
5.1 Incentivos y reconocimientos.....	9
5.2 Protección social y calidad de vida.....	10
6. EJECUCION DEL PLAN	14
7. SEGUIMIENTO AL PLAN	14

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 4 de 13

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 Introducción.

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta las normas vigentes relacionadas con la administración de personal, el Plan de Desarrollo Distrital, los lineamientos de la alta dirección, los recursos asignados para la vigencia y las expectativas de los servidores comunicadas a la Subdirección Administrativa y Financiera del IDEP; con base en ello se definieron las actividades a desarrollar para la vigencia 2024, en beneficio de los servidores de la Planta de personal del Instituto.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral cada vez más armónico, se presenta el *Plan de Bienestar e Incentivos 2024* propuesto para los servidores públicos y el equipo de apoyo del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico - IDEP, siendo este entendido ante todo, como la búsqueda de mejoras en la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor público, intensificando además una cultura que manifieste en el equipo de trabajo un sentido de pertenencia y motivación por trabajar para la ciudadanía de Bogotá.

Esta iniciativa pretende responder a las necesidades y expectativas de los empleados del IDEP, favoreciendo el desarrollo integral de las personas que trabajan en el Instituto, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, y/o de salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con el Instituto.

El bienestar social se puede entender como el estado de satisfacción que logra el empleado 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 más importantes en una organización, el desarrollo de actividades de un programa de bienestar se constituye en un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de las personas, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Es por ello, que el *Plan de Bienestar e Incentivos 2024* del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico, es parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional, y está orientado a la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida laboral de las personas del IDEP, con el fin de mantener la percepción favorable del trabajo, la motivación, la productividad, la salud física y mental en quienes hacen parte del IDEP.

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 5 de 13

1.2 Marco Normativo

El *Plan de Bienestar e Incentivos 2024* se encuentra en armonía con lo dispuesto por los Decretos, Leyes, Resoluciones e Instructivos que se relacionan a continuación:

- **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.
- **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 él y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- **Ley 909 de 2004:** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- **Decreto 1227 de 2005:** 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.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **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.
- **Circular conjunta 036 de 2018** lineamientos en materia de bienestar para empleados públicos del Distrito capital en cumplimiento del acuerdo laboral 2018

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 6 de 13

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.
- ✓ Circular externa DASCD N° 003 de 2024: Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2024.

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar, tienen por objeto otorgar reconocimientos por la excelencia en el desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de institucionales.

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 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; el nivel de cumplimiento en los compromisos institucionales y las recomendaciones realizadas por el Comité de bienestar e incentivos institucionales.

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 7 de 13

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de Instituto y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de acciones que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024, buscará generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios para fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.

2.2 Objetivos Específicos

1. Promover la participación de los servidores del IDEP en el desarrollo de condiciones que mejoren el ambiente de trabajo.
2. Promover la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en el compromiso institucional y la ética administrativa, de tal forma que se fortalezca el sentido de pertenencia e identidad del IDEP.
3. Contribuir a través de acciones participativas en la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos, sociales, recreativos, deportivos y culturales de los servidores públicos y su grupo familiar.

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del *Plan de Bienestar e Incentivos 2024* todos los empleados públicos del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico y sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*

Frente a la calidad de los miembros de los Consejos Directivos, lo señalado en el artículo 74 de la Ley 489 de 1998, que dispone:

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 8 de 13

ARTÍCULO 74.-Calidad de los miembros de los consejos directivos. Los particulares miembros de los consejos directivos o asesores de los establecimientos públicos, aunque ejercen funciones públicas, no adquieren por ese sólo hecho la calidad de empleados públicos. Su responsabilidad, lo mismo que sus incompatibilidades e inhabilidades, se regirán por las leyes de la materia y los estatutos internos del respectivo organismo.

4. RESPONSABLE

La Dirección General a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, con el componente de Gestión de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de bienestar laboral e incentivos.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El *Plan de Bienestar e Incentivos 2024*, está dirigido a todos los empleados públicos del IDEP y se elaboró a partir de la propuesta acciones que afecten positivamente el bienestar del trabajador y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El IDEP aplicará el enfoque diferencial en las acciones que hacen parte del *Plan de Bienestar e Incentivos 2024*, de acuerdo a los lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género • Orientaciones sexuales e identidades de género • Etario • Étnico • Discapacidad • Víctimas del Conflicto Armado.

Estructura operativa del Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 incorporará iniciativas sociales, culturales, de reconocimiento y del cuidado de la salud para los empleados del Instituto, a través de desarrollo de acciones orientadas a la consolidación de una cultura organizacional, que se armonice con las políticas Nacionales y Distritales para la gestión y promoción del personal al servicio del Estado. Para este propósito el plan de bienestar e incentivos 2024 se estructura de la siguiente manera:

	<h1>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h1>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 9 de 13



EJES ESTRATÉGICOS

5.1 Incentivos y Reconocimientos

Acciones orientadas al reconocimiento del desempeño individual, del mejor empleado del instituto y de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la planta de personal.

Incentivos no Pecuniarios.

1. Elección del mejor servidor público de carrera administrativa, el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencial, profesional y asesor, y del mejor empleado de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (profesional - técnico - asistencial), vinculando la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral 2023-2024; el nivel de cumplimiento en los compromisos institucionales y las recomendaciones realizadas por el Comité de bienestar e incentivos institucionales.

Los incentivos serán entregados en reconocimiento institucional y consisten en el pago de: matrículas de educación formal - turismo social - financiación de investigaciones - publicación de trabajos en medios de circulación nacional o internacional.

2. Incentivo para Empleados del IDEP que son usuarios de la Bicicleta como medio de transporte hacia su trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1811 de Octubre de 2016 *“Por la cual se otorgan Incentivos para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional y se modifica El Código Nacional De Tránsito”*, por lo tanto los funcionarios que se transporten de esta manera recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta,¹ en este mismo

¹ Artículo 5, Ley 1811 de 2016

	<h2 style="margin: 0;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 10 de 13

sentido, se seguirá haciendo el reconocimiento del "*Compromiso con la Red de Movilidad Sostenible y el Fomento de la Bicicleta*", mediante los mecanismos de comunicación interna a través del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) de la Entidad.

Reconocimientos

El reconocimiento laboral busca producir satisfacción personal que haga que el trabajador sea más feliz desarrollando su trabajo y en su vida en general. Es la técnica clave para retener el talento humano, puesto que es importante que los trabajadores sepan que su trabajo es valorado y que su aportación es necesaria para el éxito del Instituto. Debemos reconocer la labor y el aporte de los servidores públicos para aumentar el compromiso y pertenencia hacia la entidad. Los reconocimientos para los trabajadores serán agenciados por el IDEP de acuerdo con las capacidades técnicas y económicas disponibles para ello.

5.2 Protección social y calidad de vida

Se centrará en mantener y mejorar las condiciones de bienestar que atiendan a las necesidades de protección, ocio e identidad institucional del servidor, fomentando la calidad de vida con relación a la salud, recreación, deporte y la cultura y desarrollo social y el bienestar de sus familias.

Las acciones realizadas en este campo deberán mantener constante coordinación interinstitucional para varios propósitos entre los cuales están: gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios y promover la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social.

Estos programas serán gestionados con las diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, cooperativas y fondos de empleados a las cuales se afilian los servidores públicos del IDEP. El rol de la Subdirección Administrativa y Financiera será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Así mismo, el IDEP buscará ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores del Instituto y las capacidades técnicas y financieras del IDEP.

Recreativo, Deportivo y Cultural

Las actividades culturales, deportivas y recreativas tienen resultados favorables en el estado de salud, en el afianzamiento del compromiso con el Instituto y el bienestar

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 11 de 13

general de las personas que trabajan para el IDEP; por ello, proponer espacios para el desarrollo de este tipo de prácticas en el entorno laboral, contribuirá en el cumplimiento de las metas que el IDEP se proponga. Al respecto, los resultados alcanzados con la encuesta de medición del clima en materia de cultura y recreación, permiten tener a la mano una primera radiografía de las preferencias de buena parte de los servidores públicos del IDEP.

Desarrollo Social

Las acciones de desarrollo social o de consolidación de relaciones interpersonales se asocian a la existencia de un ambiente distensionado desde la percepción del servidor público, que resulta satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impactará positivamente tanto la productividad como las relaciones entre los servidores.

Así mismo, el desarrollo social para el IDEP comprende acciones que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo, de manera que permitan la creación condiciones para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Promoción y Prevención de la Salud

La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que los servidores públicos del IDEP, como individuos, mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.

El propósito de las acciones de promoción y prevención es gestionar actividades que potencialicen la salud y promuevan una vida sana, feliz, placentera y productiva. Por su naturaleza, estos programas son una responsabilidad compartida entre las personas, las familias, el IDEP, las IPS y la EPS.

Con el propósito de mejorar y mantener la salud y la calidad de vida de los servidores públicos, el Instituto gestionará los programas de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, de acuerdo con sus las capacidades técnicas y financieras dispuestas.

Promoción del Teletrabajo

El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC, para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en el sitio específico del trabajo, y se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y reglamentado por el Decreto 884 de 2012.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 12 de 13

La Ley 1221 de 2008, tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo a través de la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Mediante el Decreto Distrital 050 del 10 de febrero de 2023, la Administración Distrital dictó y actualizó las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, las cuales fueron adoptadas por el IDEP mediante la Resolución 088 de 2023 *“Por la cual se adopta la política interna de teletrabajo y se dictan lineamientos generales para su implementación en el Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico”*.

PLAN OPERATIVO DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

Eje Estratégico	tipo de intervención	Acción de Bienestar	Grupo de valor	Cuatrimestre de realización
Incentivos y reconocimientos	Reconocimientos	Cierre de gestión de la vigencia 2024, orientado a enaltecer la labor realizada en la vigencia.	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP	Tercero
	Incentivos no pecuniarios	Reconocimientos a mejores servidores públicos del IDEP	Servidores públicos del IDEP	Segundo
Protección social y calidad de vida	Recreativo, deportivo y cultural	Vacaciones recreativas	Hijas e hijos de servidores públicos del IDEP que son menores de 13 años.	Segundo y Tercero
	Desarrollo social	Celebración día de los niños	Hijas e hijos de servidores públicos del IDEP.	Primero
	Desarrollo social	Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público establecida en el Decreto 1083 de 2015	Servidores Públicos del IDEP	Segundo
	Desarrollo social	Estimulo navideño para los hijos de los funcionarios menores de 13 años	Hijas e hijos de servidores públicos del IDEP que son menores de 13 años.	Tercero
	Recreativo, deportivo y cultural	Actividad física dirigida fuera y/o dentro del Instituto (caminatas - maratón - ciclo paseo)	Servidores públicos del IDEP	Segundo
	Desarrollo social	Otorgar un día remunerado semestral no acumulable a cada servidor para celebrar el Día de la familia. Se reportará a la Subdirección Administrativa y Financiera con el formato FT-GTH-13-27	Servidores públicos del IDEP	Toda la vigencia
	Recreativo, deportivo y cultural	Juegos Deportivos para Servidores Públicos Distritales (oferta DASCD)	Servidores públicos del IDEP	Según programación del DASCD
	Desarrollo social	Circular de compensación de tiempo para Disfrute de Semana santa y festividades de fin de año	Servidores públicos del IDEP	Primero y Tercero
	Promoción y prevención de la salud	Asistencia financiera: Actividad en la que se invita a la caja de compensación cooperativas de ahorro y/o entidades financieras	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP	Primero y Segundo

Se garantiza su vigencia solo si corresponde a la versión oficial publicada en el Sistema Integrado de Gestión del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP

	<h2 style="margin: 0;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 13 de 13

Eje Estratégico	tipo de intervención	Acción de Bienestar	Grupo de valor	Cuatrimestre de realización
		para promocionar diferentes modalidades y créditos para los Servidores que deseen desarrollar proyectos específicos		
	Desarrollo social	Tarde de compañerismo y consolidación de equipos de trabajo	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP	Toda la Vigencia
	Desarrollo social	Día de Cumpleaños: Un 1 día de descanso el cual debe ser concertado con el jefe inmediato. Para ello se reportará a la Subdirección Administrativa y Financiera con el formato: <u>FT-GTH-13-27</u>	Servidores públicos del IDEP	Toda la Vigencia
	Desarrollo social	Día de la Secretaria: Actividad que se hará con el apoyo de la Caja de Compensación y o el DASCD	Servidores públicos del IDEP	Segundo
	Desarrollo social	Día del Conductor: Actividad que se hará con el apoyo de la Caja de Compensación y o el DASCD	Conductor del IDEP	Segundo
	Desarrollo social	Novenas navideñas	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP	Tercero
	Promoción y prevención de la salud	Semana de la Salud: Manejos del Estrés laboral, Riesgo Cardiovascular y hábitos de vida saludable	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP	Primero
	Promoción y prevención de la salud	Acciones de actividad física guiadas por expertos (pausas activas)	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP	Segundo
	Desarrollo social	Capacitación/talleres o charlas: - Apoyo de fondos de pensiones con asesoría en trámites de pensión y cesantías	Servidores públicos del IDEP	Segundo y Tercero
	Desarrollo social	Desarrollo de actividades preparatoria para la reinserción o el retiro laboral	Servidores públicos del IDEP	Tercero

Día de la Familia: El IDEP facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia; en el evento de no lograr gestionar esta jornada, se deberá permitir que dichos servidores públicos tengan este espacio de tiempo con sus familias, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo del artículo 30 de la Ley 1857 de 2017.

La solicitud del día de la familia deberá ser concertada con el jefe inmediato y radicarse a la Subdirección Administrativa y Financiera con una antelación mínima de 4 días. Este incentivo no es acumulable ni prorrogable para el semestre siguiente

Día de Cumpleaños: Este incentivo se otorgará a solicitud del beneficiario y deberá ser concertado con el jefe inmediato.

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 11
		Fecha de Aprobación: 31/01/2024
		Página 14 de 13

Para ser autorizado deberá ser reportada a la Subdirección Administrativa y Financiera dentro de los cuatro (4) días previos o posteriores al día de cumpleaños en el formato: FT-GTH-13-27. Este incentivo no es prorrogable luego de la fecha establecida para su disfrute.

Nota: En ningún caso se otorgarán autorizaciones por concepto de incentivo a las solicitudes realizadas el mismo día del disfrute o posterior al disfrute.

6. EJECUCIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del *Plan de Bienestar e Incentivos 2024* y al impacto de las medidas previstas en el presente plan, se reportará periódicamente en el instrumento "*Indicadores proceso de Gestión de Talento Humano*" de acuerdo a las directrices de la Oficina Asesora de Planeación del IDEP.

7. SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional - MIPG en el sitio web institucional que la Oficina Asesora de Planeación disponga para ello.

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

Porcentaje de cumplimiento de las actividades enmarcadas en el Plan Estratégico de Talento Humano de la Vigencia.