



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2023



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

IDEP

Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 2 de 13

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Directora General - Subdirectora Administrativa y Financiera	Representante para la Alta Dirección del SIG
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	

	<h2 style="margin: 0;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 3 de 13

TABLA DE CONTENIDO

1.	MARCO DE REFERENCIA	4
1.1	Introducción.	4
1.2	Marco Normativo.....	4
2.	OBJETIVOS	6
2.1	Objetivo General	6
2.2	Objetivos Específicos.....	7
3.	BENEFICIARIOS.....	7
4.	RESPONSABLE	7
5.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	7
5.1	Incentivos y reconocimientos	8
5.2	Protección social y calidad de vida	9
6.	EJECUCION DEL PLAN.....	12
7.	SEGUIMIENTO AL PLAN	12

	<h1>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h1>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 4 de 13

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 Introducción.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral cada vez más armónico, se presenta el *Plan de Bienestar e Incentivos 2023* 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 al 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 2023* del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico, 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.

1.2 Marco Normativo

El *Plan de Bienestar e Incentivos 2023* 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,

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 5 de 13

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

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

	<h2 style="margin: 0;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 6 de 13

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° 002 de 2023: Lineamientos planeación estratégica del talento humano.

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el 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.

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 2023, 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

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 7 de 13

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 2023* todos los servidores del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

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 2023*, está dirigido a todos los servidores de la entidad 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 2023*, de acuerdo a los lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 8 de 13

- 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 2023 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 2023 se estructura de la siguiente manera:



EJES ESTRATEGICOS

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; 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.

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 9 de 13

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

De acuerdo a 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 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 a 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 éstos 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, Financiera y de Control Disciplinario será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

¹ Artículo 5, Ley 1811 de 2016

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 10 de 13

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 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

 <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: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 11 de 13

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.

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).

PLAN OPERATIVO DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

Eje Estratégico	tipo de intervención	Acción de Bienestar	Grupo de valor
Incentivos y reconocimientos	Reconocimientos	Cierre de gestión de la vigencia 2023, orientado a enaltecer la labor realizada en la vigencia.	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP
	Incentivos no pecuniarios	Reconocimientos a mejores servidores públicos del IDEP	Servidores públicos del IDEP
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.
	Desarrollo social	Celebración de los niños en octubre	Hijas e hijos de servidores públicos del IDEP.
	Desarrollo social	Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público establecida en el Decreto 1083 de 2015	Servidores Públicos del IDEP
	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.
	Recreativo, deportivo y cultural	Actividad física dirigida fuera y/o dentro del Instituto (caminatas - maratón - ciclo paseo)	Servidores públicos del IDEP
	Desarrollo social	Otorgar un día remunerado semestral no acumulable a cada servidor para celebrar el Día de la familia. Para ello se reportará previamente a la Subdirección Administrativa, Financiera y de Control Disciplinario con el formato: shorturl.at/biFV8	Servidores públicos del IDEP
	Recreativo, deportivo y cultural	Juegos Deportivos para Servidores Públicos distritales (oferta DASCD)	Servidores públicos del IDEP
	Recreativo, deportivo y cultural	Visitas guiadas actividad en la que pueden participar Servidores y personal de apoyo a la gestión del IDEP	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP
	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 para promocionar diferentes modalidades y créditos para los Servidores que deseen desarrollar proyectos específicos	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP
	Recreativo, deportivo y cultural	Video documentales que fomenten la cultura y la reflexión del acontecer nacional	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP
Desarrollo social	Tarde de compañerismo y consolidación de equipos de trabajo	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP	

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>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 12 de 13

Eje Estratégico	tipo de intervención	Acción de Bienestar	Grupo de valor
	Desarrollo social	Día de Cumpleaños: Un 1 día de descanso el cual debe ser disfrutado en la fecha del cumpleaños o máximo al mes siguiente a la fecha. Para ello se reportará previamente a la Subdirección Administrativa y Financiera con el formato: shorturl.at/biFV8	Servidores públicos del IDEP
	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
	Desarrollo social	Día del Conductor: Actividad que se hará con el apoyo de la Caja de Compensación y o el DASCD	Conductor del IDEP
	Desarrollo social	Novenas navideñas: Se realizarán por áreas, se hará cierre con coro navideño.	Servidores públicos y equipo de apoyo a la gestión del IDEP
	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
	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
	Promoción y prevención de la salud	Capacitación/talleres o charlas: - Apoyo de fondos de pensiones con asesoría en trámites de pensión y cesantías	Servidores públicos del IDEP
	Desarrollo social	Desarrollo de actividades preparatoria para la reinserción o el retiro laboral	Servidores públicos del IDEP

6. EJECUCION DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo del *Plan de Bienestar e Incentivos 2023* 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 siguiente link: <http://www.idep.edu.co/?q=content/plan-de-accion-institucional>

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

Nivel de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos(%) = (Número de acciones programadas / Número de acciones ejecutadas).