

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	
Enero 2025	Actualización ejes temáticos	

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

MARCO DE REFERENCIA

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 2025, 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 2025* 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 D.C.

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 2025* del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico, 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: 10
		Fecha de Aprobación:
		Página 3 de 13

Marco Normativo

El *Plan de Bienestar e Incentivos 2025* 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 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: 10
		Fecha de Aprobación:
		Página 4 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° 001 de 2025: Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025.

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.

OBJETIVO

Generar las condiciones necesarias para el mejoramiento - mantenimiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias desde el reconocimiento del buen desempeño y la articulación de prácticas de gestión de los recursos humanos que

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

promuevan la identidad institucional, la vocación por el buen servicio público en el IDEP y los ejes dispuestos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

1.1 Objetivos Específicos

1. Promover la participación de los servidores del IDEP en el desarrollo de condiciones que mejoren el ambiente de trabajo.
2. Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
3. 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.
4. Promover el desarrollo integral de un ambiente laboral saludable y un entorno de trabajo que fomente la calidad de vida de los servidores públicos del IDEP y mejore su desempeño laboral.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del *Plan de Bienestar e Incentivos 2025* 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:

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.

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.

	<h2>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</h2>	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación:
		Página 6 de 13

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

Serán obligaciones de los empleados públicos del instituto respecto del Plan de Bienestar e Incentivos, las siguientes:

- 1) Atender oportuna y puntualmente las actividades que le sean programadas. El servidor público deberá cumplir como mínimo con el 80% de asistencia a los eventos a los cuales sea convocado en el marco de este plan, so pena de las sanciones disciplinarias y administrativas establecidas en la Ley.
- 2) Diligenciar la asistencia a las actividades de capacitación o a los eventos a los cuales sea convocado en el marco de este plan diligenciado en formato establecido para tal fin.
- 3) Apoyar a su área funcional o grupo de trabajo en el desarrollo de las acciones del plan que le sean encargadas.
- 4) Dar respuesta oportuna a las evaluaciones y encuestas de calidad o percepción que le sean solicitadas.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El *Plan de Bienestar e Incentivos 2025*, está dirigido a todos los empleados públicos del IDEP y se elaboró a partir de la proposición de acciones promueven 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 2025*, de acuerdo con 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.

EJES ESTRATEGICOS

El IDEP adopta los cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2027: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público

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:
		Página 7 de 13

EJE 1: *Equilibrio Psicosocial:* Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

EJE 2: *Salud Mental:* Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

EJE 3: *Diversidad e Inclusión:* Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4: *Transformación Digital:* Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

EJE 5: *Identidad y Vocación por el Servicio Público:* Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Los cinco (5) ejes aquí descritos fueron tomados del o del Programa Nacional de Bienestar 2023-2023 al ser el lineamiento del Estrado Colombiano que busca contribuir a

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación:
		Página 8 de 13

mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos del país

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS PARA LA VIGENCIA 2025

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 2024-2025; el nivel de cumplimiento en los compromisos institucionales y las recomendaciones realizadas por el Comité de bienestar e incentivos institucionales.

Los incentivos serán entregados de acuerdo con las disponibilidades presupuestales del IDEP.

La participación del IDEP en la Gala Distrital de Reconocimiento gestionada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital hará parte integral de los incentivos no pecuniarios en la vigencia 2025. La Gala Distrital de Reconocimiento es una actividad de reconocimiento dirigida a empleados y empleadas públicas de carrera administrativa con evaluación definitiva de desempeño sobresaliente durante en los niveles jerárquicos: Profesional, Técnico y Asistencial.

2. Incentivo para empleados del IDEP que son usuarios de la Bicicleta como medio de transporte hacia su trabajo. Resolución 155 de 2018 *"Por medio de la cual se reglamenta el incentivo por el uso de la bicicleta para los funcionarios del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP"*

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 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.

¹ Artículo 5, Ley 1811 de 2016

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

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.

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 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

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

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.

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

 <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:
		Página 11 de 13

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”*.

En el marco del plan de bienestar de la vigencia 2025 del IDEP, los servidores públicos, podrán solicitar permisos remunerados, los cuales no son susceptibles de ser acumulados con vacaciones ni descanso compensado, Le IDEP mediante un lineamiento específico establecerá las condiciones de estrategia de salario emocional.

OPERATIVIDAD 2025

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Dar cumplimiento al eje del Programa Nacional de Bienestar denominado "Equilibrio Psicosocial" Mediante un lineamiento institucional para establecer el disfrute del descanso compensado por festividades en 2025	Circular Interna de descanso compensado para los servidores públicos del IDEP para la vigencia 2025	1	Circular	1/1/2025	30/3/2025	Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF
Dar cumplimiento al eje del Programa Nacional de Bienestar denominado "Transformación digital" mediante la suscripción de resoluciones que otorguen laborar en teletrabajo a los empleos teletrabajables del IDEP	6 resoluciones	6	Resolución	1/1/2025	30/3/2025	Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF
Dar cumplimiento al eje del Programa Nacional de Bienestar denominado "Identidad y vocación por el servicio público" Mediante la realización un encuentro institucional para el cierre de gestión de la vigencia 2025	Una actividad de cierre de gestión dirigida a los servidores públicos del IDEP	1	Encuentro institucional programado / Encuentro institucional agendado	1/11/2025	15/12/2025	Director General/Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF
Dar cumplimiento al eje del Programa	Una actividad física dirigida	1	Actividad física dirigida	1/1/2025	30/3/2025	Subdirector Administrativo 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:
		Página 12 de 13

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Nacional de Bienestar denominado "Equilibrio Psicosocial" Mediante el desarrollo de una actividad física dirigida para los servidores públicos del IDEP	para los servidores públicos del IDEP		programada / Actividad física dirigida ejecutada			Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF
Dar cumplimiento al eje del Programa Nacional de Bienestar denominado "Identidad y vocación por el servicio público" Mediante la conmemoración del día nacional del servidor público	Conmemorar el día nacional del servidor público	1	Actividad de Reconocimiento programada / Una actividad de Reconocimiento realizada	1/6/2025	30/7/2025	Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF
Dar cumplimiento al eje del Programa Nacional de Bienestar denominado "Diversidad e inclusión" Mediante la conmemoración del día igualdad de género	Una charla - taller de sensibilización sobre enfoque de igualdad de género	1	Charla-Taller programada / Charla-Taller realizada	1/3/2025	30/3/2025	Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF
Dar cumplimiento al eje del Programa Nacional de Bienestar denominado "Equilibrio psicosocial" Mediante un dialogo profesional sobre la prevención del riesgo psicosocial	Un dialogo profesional sobre la prevención del riesgo psicosocial	1	Encuentro institucional programado / Encuentro institucional agendado	1/1/2025	30/3/2025	Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF
Dar cumplimiento al eje del Programa Nacional de Bienestar denominado "Salud mental" Mediante la realización de la semana de la salud	Actividad Semana de la salud	1	Encuentro institucional programado / Encuentro institucional agendado	1/4/2025	31/5/2025	Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional de apoyo SST

Día de la Familia: El IDEP facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia; y 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.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: PL-GTH-13-03
		Versión: 10
		Fecha de Aprobación:
		Página 13 de 13

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 cuatro (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.

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, no se podrán disfrutar incentivos de forma consecutiva (2 o 3 días continuos por incentivo) ni programar consecutivamente con las vacaciones o los descansos compensados.

EJECUCION DEL PLAN

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional - MIPG en el siguiente link: <https://www.idep.edu.co/plan-de-accion-institucional>

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

Nivel de cumplimiento del Plan (%) = (Número de acciones propuestas / Números acciones ejecutadas). 100%

Las acciones de capacitación desarrolladas en el marco del de Bienestar e Incentivos, serán objeto de evaluación de acuerdo con el procedimiento establecido y sus conclusiones serán insumo para la formulación de las acciones de la siguiente vigencia.