

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

**EL DIRECTOR GENERAL
DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE**

En uso de sus facultades legales y estatutarias en especial las que le confiere la Resolución 006 de 2017 de la Junta Directiva del IDRD, la Resolución 788 de 2019, y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo señalado por el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*, el sistema de estímulos se encuentra 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 contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 19 *ibidem*, establece que *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”*.

Que el artículo 20 *ibidem* contempla que *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*.

Que el artículo 30 *ibidem* establece que, *“Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios (...)”*.

Que el literal a) del numeral 2, artículo 15 de la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, establece que son funciones específicas de las unidades de personal de las entidades públicas, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, entre otros.

Que el párrafo del artículo 36 *ibidem*, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, este último compilado en el Decreto 1083 de 2015, dispone que, *“con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”*.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, establece: *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”*.

Que así mismo, en su artículo 2.2.10.9 *ibidem* señala, que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de bienestar e incentivos institucionales y establecerá específicamente los incentivos no pecuniarios que ofrecerá al mejor empleado de carrera administrativa, a

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y los mismos se ajustarán a lo previsto en la Constitución Política y la ley.

Que, a su vez los artículos 2.2.10.10 y 2.2.10.11 *ibidem*, enuncian que, 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 y así mismo, en este sentido cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que la Comisión de Personal del IDR para el periodo 2023 - 2024, revisó el Plan de Bienestar 2024, presentado por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Área de Talento Humano, según consta en el Acta No. 173 del 25 de enero de 2024.

Que, para dar cumplimiento a la presente Resolución, se cuenta con un rubro presupuestal de “Bienestar e Incentivos” definido en el Plan Anual de Adquisiciones 2024 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte para la vigencia 2024.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Adoptar el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR para la vigencia 2024, el cual forma parte integra de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2. Implementar y evaluar el Plan de Bienestar Laboral adoptado mediante la presente Resolución, a través de la Dirección General, la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Desarrollo Humano del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, y su ejecución y modificación estará sujeto al presupuesto asignado y la adjudicación del proceso contractual.

ARTÍCULO 3. Establecer los lineamientos generales del Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte en lo referente al reconocimiento y estímulo al mejor empleado de carrera administrativa y a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo en los términos y condiciones establecidas en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO 4. En el marco del Plan Anual Bienestar Laboral e Incentivos, se otorgarán específicamente los siguientes incentivos, de acuerdo con las definiciones establecidas en el Decreto 1567 de 1998, así:

- a) *Planes de Incentivos Pecuniarios.* Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Para el caso del IDR, el Comité de Incentivos del IDR, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente Resolución.

- b) *Planes de Incentivos no Pecuniarios.* Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para el reconocimiento de los mejores funcionarios del IDR, se tendrá como base los resultados obtenidos por los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en la evaluación de desempeño laboral para el periodo 1 de febrero de 2023 y 31 de enero de 2024.

Parágrafo: La aplicación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos adoptado por el IDR, no afectará ni modificará la liquidación de los emolumentos previstos en el régimen salarial y prestacional aplicable a los funcionarios del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDR.

CAPITULO I

INCENTIVOS OTORGADOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTÍCULO 5. De conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para el otorgamiento de los incentivos al desempeño individual:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

ARTÍCULO 6. Los estímulos no pecuniarios otorgados al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, podrán ser destinados a:

- a) Adelantar estudios de educación superior (pregrado, postgrado, técnica o tecnológica) y/o formal (diplomados, seminarios, cursos) que sean ofrecidos por Instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional o entidad competente.
- b) Paquete de turismo social para el grupo familiar del funcionario.
- c) Financiación para compra de vivienda, cancelación y/o abonos a hipotecas y/o liberación de gravamen a nombre del empleado o de su esposo(a) o compañero(a) permanente.
- d) Financiación de un proyecto de investigación hasta por valor del incentivo obtenido.
- e) Financiación de la publicación de un libro o producción de un cortometraje, hasta por el valor del incentivo obtenido.

ARTÍCULO 7. La elección se realizará en ceremonia destinada única y exclusivamente para tal fin, en fecha, hora y lugar debidamente comunicados en convocatoria a todos los empleados públicos de carrera administrativa del Instituto y de acuerdo con el procedimiento aprobado por la Comisión de Personal, el cual hace parte del presente acto administrativo.

Todos los empleados de carrera administrativa con desempeño sobresaliente tendrán reconocimiento escrito, el cual se anexará a la historia laboral.

ARTÍCULO 8. Se reconocerán y premiarán al mejor empleado de carrera administrativa y a los dos (2) mejores funcionarios por nivel jerárquico de la Entidad, para el periodo

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024; tendrán derecho a seleccionar el incentivo de su interés o preferencia entre las opciones descritas en el artículo 4° de la presente Resolución, decisión que será comunicada por escrito al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al otorgamiento.

ARTÍCULO 9. El monto de los incentivos no pecuniarios de los servidores públicos de carrera administrativa será equivalente a salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento, así:

1. Mejor empleado de carrera administrativa: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
2. Los dos (2) mejores funcionarios de los niveles profesional, técnico y asistencial: 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Parágrafo: El monto del Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción será equivalente a 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.

CAPITULO II

INCENTIVOS PECUNIARIOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. De conformidad con lo establecido en las normas vigentes, se definen como Equipos de Trabajo, al grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

ARTÍCULO 11. Son requisitos para el otorgamiento de los incentivos a los equipos de trabajo, los asignados en el presente acto administrativo:

1. Conformar equipos de trabajo de mínimo tres (3) y máximo cinco (5) funcionarios de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción que no hayan sido sancionados disciplinariamente durante el último año, de la misma o diferente dependencia y/o área interna de trabajo.
2. Los funcionarios de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
3. Presentar un proyecto de trabajo que debe ser desarrollado y ejecutado por los miembros del equipo exclusivamente, y responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad y debe estar concluido al momento de la evaluación.
4. El proceso de inscripción se podrá realizar de manera presencial o virtual ante el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, conforme con el procedimiento que para tales efectos defina la Entidad.

ARTÍCULO 12. Los proyectos que sean postulados por los equipos de trabajo del IDRD, deberán cumplir con las siguientes condiciones:

1. Debe tener relación directa con alguno de los objetivos estratégicos de la Entidad.
2. El proyecto debe permitir la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y visión del IDRD.
3. Debe garantizar sostenibilidad en el tiempo.

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

4.

El proyecto debe ser innovador, y asegurar un valor agregado al desarrollo de la misión de la Entidad. Debe ser creativo y eficiente; generando beneficios a los usuarios internos y externos.
5.

Debe ser posible implementar en diferentes áreas de trabajo de la Entidad, tanto misionales como de apoyo a la gestión.
6.

El proyecto presentado no debe ser el resultado de la ejecución de las funciones asignadas a un funcionario, dependencia o área interna de trabajo.

ARTÍCULO 13. El proceso de inscripción de los equipos de trabajo se debe realizar ante el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Entidad, una vez se cumpla con el total de los requisitos señalados en el artículo 10° de la presente Resolución, para ello, los participantes deberán presentar el proyecto con un respectivo informe, el cual debe presentarse en el formato que para tales efectos se diseñe y en las fechas establecidas en el cronograma aprobado por la Subdirección Administrativa y Financiera, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 14. Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

1.

Planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo. Se refiere al cumplimiento del cronograma establecido y aprobado, para la presentación de los proyectos.
2.

Funcionalidad del equipo de trabajo. Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.
3.

Eficiencia y calidad en el desarrollo del proyecto. Es la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
4.

Aporte al cambio Institucional. Se refiere al valor agregado que brinda la implementación del proyecto, a la solución de problemas y al mejoramiento de los procesos y procedimientos.
5.

Alcance de objetivos propuestos para el proyecto. Son los resultados alcanzados en desarrollo del proyecto. Estos establecidos por los equipos de trabajo, y deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos para tal fin.

ARTÍCULO 15. A los criterios de valoración señalados en el artículo anterior, les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PUNTAJE
Planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo	15
Funcionalidad del equipo de trabajo	15
Eficiencia y calidad en el desarrollo del proyecto	20
Aporte al cambio Institucional	25
Alcance de objetivos propuestos para el proyecto	25
PUNTAJE TOTAL	100

ARTÍCULO 16. El Comité de Incentivos evaluará la presentación y sustentación de los respectivos informes parcial y final. En las fechas establecidas en el cronograma, los equipos de trabajo enviarán al Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado, documentos que serán entregados al Comité de Incentivos, antes de cada sustentación.

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

Para la sustentación final, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que evidencien el proyecto realizado, en original radicado y enviar una copia por medio magnético.

Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

1. Informe Parcial. Tendrá un valor del 30% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios planteamiento del proyecto y ejecución del plan de trabajo y funcionalidad del equipo de trabajo.
2. Informe Final. Equivale al 70% sobre el total de la evaluación, en donde se valorarán todos los criterios señalados en el artículo 13° de esta Resolución y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública.

ARTÍCULO 17. Se tendrá en cuenta la siguiente metodología para el proceso de evaluación de los proyectos presentados por los equipos de trabajo del IDRD:

- a) Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación de los proyectos ante el Comité de Incentivos del IDRD.
- b) Para efectos de la sustentación, cada equipo de trabajo escogerá al integrante que hará la respectiva exposición. En todo caso, los miembros del Comité de Incentivos podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.
- c) De acuerdo con la naturaleza del proyecto y a juicio del Comité de Incentivos, podrá invitarse a las personas que, por sus calidades y conocimientos relacionados con el respectivo tema, sean considerados como un apoyo en el proceso de evaluación.
- d) Se efectuará retroalimentación en cada exposición de los avances presentados por los equipos de trabajo, así mismo, se entregará al respectivo representante de cada equipo de trabajo, el resultado de la calificación obtenida en los informes parcial y final, una vez se consoliden los puntajes de cada uno de los evaluadores.

ARTÍCULO 18. El Comité de Incentivos seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 90 puntos, es decir, que alcancen el nivel de excelencia; en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Comité de Incentivos.

La divulgación de los resultados será realizada por el Área Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera a través de intranet y se realizará reconocimiento y asignación de incentivos mediante acto administrativo, el cual le será informado a los integrantes de cada equipo.

Parágrafo. En caso de presentarse empate en el primer lugar, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración del informe final, denominado “Logro de los objetivos previstos”.

De persistir el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate.

ARTÍCULO 19. El Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD otorgará para los equipos de trabajo incentivos pecuniarios, los cuales se presentan a continuación:

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

1. El mejor equipo de trabajo: 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
2. El segundo puesto: 2.5 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
3. El tercer puesto: 1.8 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

ARTÍCULO 20. Los Equipos de Trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

1. Cuando el retiro de uno o varios de sus miembros implique que no quede un mínimo de tres (3) integrantes.
2. Por el incumplimiento en la sustentación del proyecto.
3. Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado en la entidad por otros empleados.
4. Cuando se establezca que en el desarrollo del proyecto se requirió la participación de personas adicionales a los integrantes formalmente inscritos.
5. Por el hallazgo de actuaciones fraudulentas o de comportamientos desleales, en decisión tomada por la totalidad de los integrantes del Comité Evaluador.

ARTÍCULO 21. El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los casos en que ninguno de los proyectos obtenga un porcentaje superior a sesenta (60) puntos o no exista postulación alguna.

Parágrafo. Cuando sólo participe un (1) equipo, éste deberá ser evaluado y tendrá derecho al incentivo si obtiene una evaluación mínima de Aceptable.

CAPITULO III

COMITÉ EVALUADOR PROYECTOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO DEL IDRD.

ARTÍCULO 22. El Comité Evaluador que realizará la selección de los mejores equipos de trabajo estará conformado así:

- Un funcionario delegado por la Dirección General de la Entidad, del nivel Asesor, quien lo presidirá.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- El Subdirector Administrativo y Financiero.
- Un (1) Representante Principal de los Empleados Públicos ante la Comisión de Personal.
- El Profesional Especializado Código 222 Grado 10 del Área Talento Humano quien ejercerá la Secretaría Técnica del Comité.

ARTÍCULO 23. El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones dentro del proceso de selección de los mejores Equipos de Trabajo para el período 2023-2024:

1. Establecer los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo.
2. Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
3. Dirimir los empates.
4. Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo.
5. Fomentar la conformación de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.
6. Proponer las recomendaciones que considere necesarias, en cuanto a la forma de priorizar la importancia de los proyectos presentados, su pertinencia y oportunidad, para los programas que esté desarrollando en ese momento la entidad.
7. Acoger las reglas establecidas en el presente acto y establecer aquellas adicionales que considere necesarias.
8. Elaborar el plan de trabajo y establecer la periodicidad de las reuniones.

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024 y se establecen los lineamientos correspondientes”

Parágrafo 1°. Para que exista quórum deliberatorio y decisorio del Comité Evaluador se deberá contar con la participación y el voto de por lo menos tres (3) de sus integrantes.

Parágrafo 2°. Cuando algún integrante del Comité Evaluador considere que puede haber conflicto de intereses, deberá manifestar el impedimento para participar en la evaluación y selección. En cuyo caso los demás integrantes del Comité decidirán sobre el impedimento y sugerirán otro servidor, el cual podrá ser designado mediante oficio por el Director General del IDRD o quien el delegue, a fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento. Igual procedimiento se surtirá, en caso de que se presenten recusaciones contra alguno de los miembros del Comité.

ARTÍCULO 24. El presidente del Comité Evaluador tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Presidir y orientar las reuniones del Comité.
2. Suscribir las comunicaciones decisorias del Comité.

ARTÍCULO 25. El secretario del Comité Evaluador tendrá las siguientes responsabilidades:

1. Recibir y dar trámite a las inscripciones, solicitudes y/o requerimientos de los equipos de trabajo.
2. Comunicar todos los pronunciamientos del equipo evaluador o equipos de trabajo del IDRD, según destinatarios de estos.
3. Divulgar el procedimiento, normas y condiciones generales de participación para el reconocimiento de los equipos de trabajo.
4. Recibir y presentar los informes presentados al equipo evaluador y comunicar a los equipos de trabajo las recomendaciones y observaciones que se generen por parte del equipo evaluador.
5. Tomar nota de los temas tratados y elaborar las actas y ponerlas en consideración de los demás integrantes del Equipo.
6. Llevar el archivo referente a las actividades del equipo.
7. Garantizar la reserva, custodia y confidencialidad de la información

ARTÍCULO 26. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., el día 29-01-2024



DANIEL ANDRES GARCÍA CAÑÓN
Director General

Proyectó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado Código 222 Grado 07 Área Desarrollo Humano

Revisó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano

Aprobó: Juan Carlos Rodríguez Waltero – Subdirector Administrativo y Financiero

Vo.Bo.: Gabriel Lagos Medina – Secretario General 



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Gestión de Talento Humano
2024



INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDR D

DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN

Director General

GABRIEL ERNESTO LAGOS MEDINA

Secretario General

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ WALTERO

Subdirector Administrativo y Financiero

YADIMA DÍAZ OCHOA

Profesional Especializada 222 - 11

Área Talento Humano

Enero de 2024



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	NUESTRA ENTIDAD	5
2.1	Misión	5
2.2	Visión	5
2.3	Objetivos Estratégicos	5
2.4	Organigrama	5
2.5	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	6
2.6	Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	6
2.7	Mapa de Procesos	7
2.8	Valores Organizacionales.....	8
3.	MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	9
4.	OBJETIVOS	10
4.1	Objetivo General	10
4.2	Objetivos Específicos	10
5.	BENEFICIARIOS	10
6.1	Caracterización de la Planta del IDR D	10
6.	RESPONSABLES	16
7.	PRESUPUESTO	16
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS.....	16
8.1	Resultados de Evaluación de Clima Laboral	16
9.2	Actividades contempladas en la Normatividad, referente a los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos 24	
9.3	Encuesta de preferencias actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDR D 2021.....	25
9.	PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL.....	38
9.1	Programas de Protección de Servicios Sociales.....	38
9.1.1	Oferta de Servicios y Beneficios	38
9.1.2	Oferta de Bienestar 2021 – DASCD	39
9.1.3	Actividades deportivas, recreativas y vacacionales	40
9.1.3	Actividades artísticas y culturales	41
9.2	Programa de Promoción y Prevención de la Salud	41
9.3	Programa de Calidad de Vida Laboral	41



10.PLAN DE INCENTIVOS.....	43
11.INDICADORES	43
12.CRONOGRAMA.....	45



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo objetivo está encaminado a mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral y la calidad de vida laboral de los funcionarios y su grupo familiar, satisfaciendo las necesidades identificadas.

La política en materia de Bienestar Laboral e Incentivos para el Instituto Distrital de Recreación y Deporte va orientada a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, el desarrollo de la creatividad, la productividad y calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias.

2. NUESTRA ENTIDAD

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) fue creado mediante el Acuerdo 04 de 1978 del Concejo de Bogotá. Es un establecimiento público descentralizado, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y Patrimonio independiente adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y sujeto a las normas del derecho público.

2.1 Misión

Generar y fomentar espacios para la recreación, el deporte, la actividad física y la sostenibilidad de los parques y escenarios, mejorando la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la felicidad de los habitantes de Bogotá D.C.

2.2 Visión

En el 2038, el IDRD logrará que la mayor parte de la población bogotana realice actividad física y acceda al deporte y la recreación con enfoque diferencial e incluyente, con una infraestructura de parques y escenarios innovadora, accesible y sostenible, que genere bienestar, salud física y mental. Bogotá será campeona en deporte convencional y paralímpico a nivel nacional.

2.3 Objetivos Estratégicos

- Promover la renovación generacional del deporte de Bogotá y la permanencia de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en los procesos de formación deportiva pasando por todas las etapas como son masificación e iniciación, talento y reserva y rendimiento deportivo.

- Aportar en la transformación de conductas de la ciudadanía a través de la actividad física, la recreación y el deporte, principalmente en los valores de confianza, solidaridad, trabajo en equipo y apropiación del espacio público.
- Aumentar los niveles de la actividad física de los habitantes de Bogotá contribuyendo en la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles y mentales.
- Desarrollar acciones para la reactivación económica del sector del deporte, la actividad física y la recreación mediante el desarrollo del clúster.
- Desarrollar acciones innovadoras en los parques para su sostenibilidad y adaptación al cambio climático y mejorar la capacidad instalada de los parques y equipamientos de Bogotá para competencias deportivas nacionales e internacionales.
- Fortalecer la eficiencia administrativa como eje del desarrollo de la entidad a través del uso de la tecnología y la articulación e implementación de sistemas de información.

2.4 Organigrama



2.5 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD como entidad que genera y fomenta espacios y actividades para la recreación, el deporte y la actividad física en el Distrito Capital, Trabajamos con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros usuarios, ciudadanos, contratistas, funcionarios y las demás partes interesadas pertinentes; así mismo reconocemos nuestro talento humano como el capital más importante en la entidad, por lo tanto son parte integral de nuestro SG-SST a través de procesos de consulta y participación.



El Instituto establece sus procesos bajo el enfoque de mejoramiento continuo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En nuestras prioridades se encuentra el compromiso frente a la implementación y el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), encaminados a propender por el bienestar físico, mental y social de los colaboradores, funcionarios y contratistas, minimizando la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, con el apoyo de la dirección.

Esta política tiene como propósito:

- Cumplir con las normas legales vigentes en Colombia en materia de riesgos laborales y otros requisitos aplicables
- Identificar los Peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, para todos los lugares de trabajo.
- Atender y dar respuesta sobre las necesidades relacionadas con la gestión del riesgo biológico en el marco de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19
- Dar formación e información necesaria a los funcionarios y contratistas, sobre los riesgos ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos y los controles implementados.

Como parte de nuestro compromiso se destinarán los recursos físicos, humanos y tecnológicos requeridos, para el desarrollo y evaluación de las actividades del SG-SST, encaminadas a prevenir accidentes y enfermedades laborales que generen ambientes de trabajo saludables y seguros.

2.6 Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Asegurar la actualización de la normatividad colombiana y otros requisitos aplicables
- Identificar y valorar los riesgos estableciendo sus respectivos controles
- Implementar mecanismos de consulta y participación al interior de la organización
- Implementar actividades para el bienestar físico, mental y social de los colaboradores
- Implementar los recursos físicos, humanos y tecnológicos suficientes para el desarrollo del SGSST asignados
- Atender y dar respuesta sobre las necesidades relacionadas con la gestión del riesgo biológico en el marco de la Pandemia por el nuevo Coronavirus COVID-19.
- Actualizar, desarrollar e implementar las mejoras requeridas en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

2.7 Mapa de Procesos



2.8 Valores Organizacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, mediante Resolución 105 de 2019 adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital, el cual define los siguientes valores que deben caracterizar a los servidores públicos del IDRD:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

De acuerdo con la definición dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Bienestar Laboral es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

En el contexto Legal, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos se sustentan en la Constitución Política de Colombia Artículos 52, 54 y 57, Ley 909 de 2004, Artículo 36 y demás normatividad aplicable al tema.

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

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos, para los empleados del Estado. En su capítulo II, Artículo 19, define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”*.

Decreto 1227 de 2005; Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Decreto 1083 de 2015; Artículo 2.2.10.1 Programadas de estímulos. 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. 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

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Decreto 051 de 2017: Modifica el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015:
PARÁGRAFO 2: Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Desarrollar actividades que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos del IDRD y sus familias, así como el fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral evidenciando motivación y participación de los funcionarios en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.2 Objetivos Específicos

1. Fomentar actividades recreo-deportivas, artísticas, culturales y de esparcimiento que permitan la integración familiar, la calidad de vida laboral, el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño de los funcionarios del IDRD.
2. Promover la participación y satisfacción de los servidores públicos en las actividades que se desarrollen en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
3. Aplicar las disposiciones legales que rigen para las entidades públicas sobre los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos.

5. BENEFICIARIOS

6.1 Caracterización de la Planta del IDRD

La información que se presenta se encuentra actualizada al 31 de diciembre de 2023, teniendo en cuenta que el Instituto presenta movimientos del personal de planta debido a los nombramientos y egresos como consecuencia de las convocatorias realizadas con la Comisión Nacional del Servicio Civil y situaciones administrativas que se pueden presentar durante el periodo.

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos están dirigidos a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias; por lo tanto, con el fin de orientar las estrategias que contribuyen a mejorar el ambiente laboral, es importante caracterizar la planta de personal, quienes serán objeto del presente Plan:

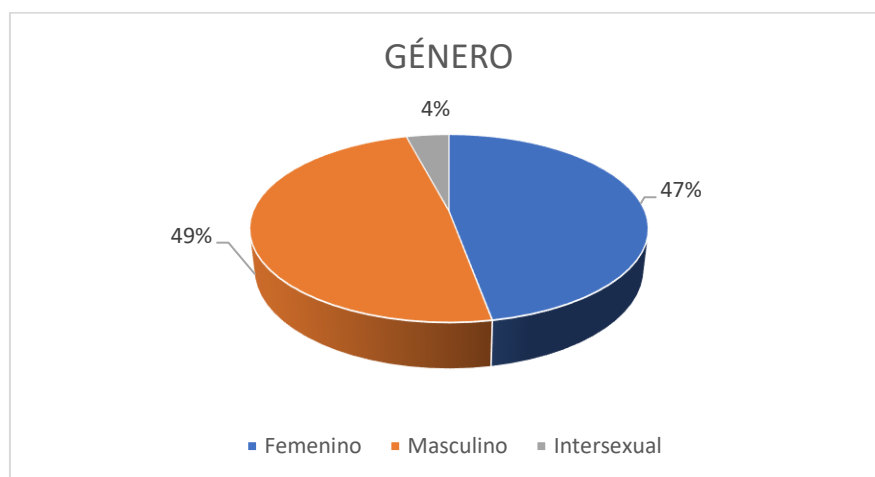


Gráfico No. 1. Distribución de la planta de personal por género, a 10 de enero de 2024

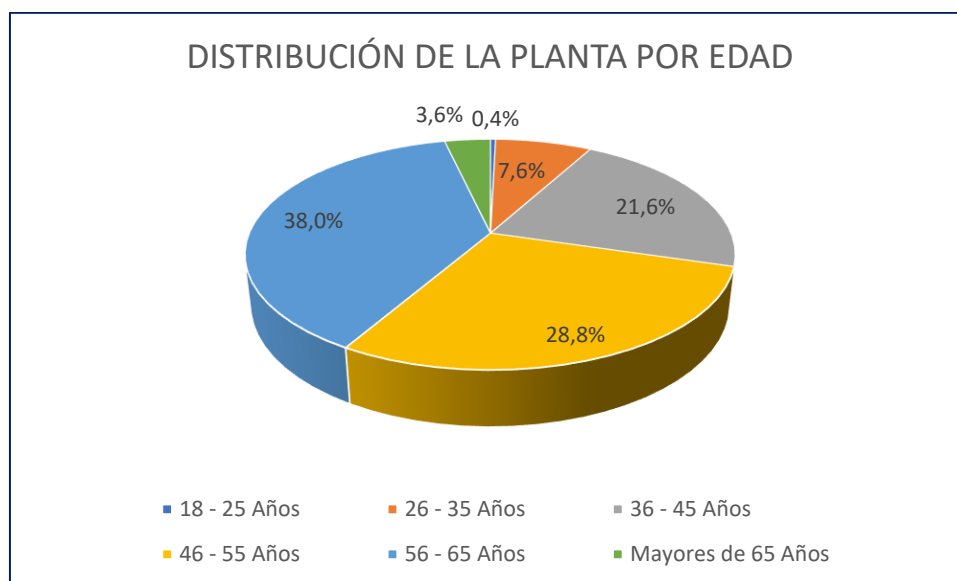


Gráfico No. 2. Distribución de la planta de personal por edad, a 10 de enero de 2024

De acuerdo con la teoría de Malcom Knowles (1990)¹, cerca del 66.8% de los funcionarios se encuentran en edad adulta media, por lo que sus expectativas podrían estar orientados a:

¹ **Malcolm Knowles** (1990:1s49). http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_1/definiciones_desde_la_psicologia.htm

Vocación y carrera

- Seguir un aprendizaje más desarrollado
- Supervisar a otros
- Cambiar de carrera
- Hacer frente al paro
- Prever el retiro
- Para las madres de familia comenzar una segunda carrera

Hogar y vida familiar

- Ayudar a su cónyuge intensamente
- Adaptarse al envejecimiento de sus padres
- Aprender a cocinar para dos
- Prever el retiro

Desarrollo personal

- Encontrar nuevos centros de interés
- No caer en la rutina
- Encontrar compensaciones a los cambios
- Aceptar el cambio
- Aprender a sobrellevar las crisis
- Tener una percepción realista del tiempo

Tiempo libre

- Encontrar hobbies que ocupen poco tiempo
- Alargar el horizonte cultural
- Adquirir nuevas competencias recreativas
- Encontrar nuevos amigos
- Comprometerse en nuevas organizaciones
- Organizar actividades recreativas para dos

Salud

- Adaptarse a los cambios fisiológicos
- Cambiar de alimentación
- Controlar su peso
- Hacer ejercicio

- Pasar revisiones médicas anuales
- Encontrar compensaciones al debilitamiento de sus fuerzas
- Estrategias para mejorar la salud mental

Vida social

- Comprometerse más socialmente
- Asumir el role de dirección en las asociaciones
- Trabajar para el bienestar de los otros
- Organizar actividades para mejorar la vida social

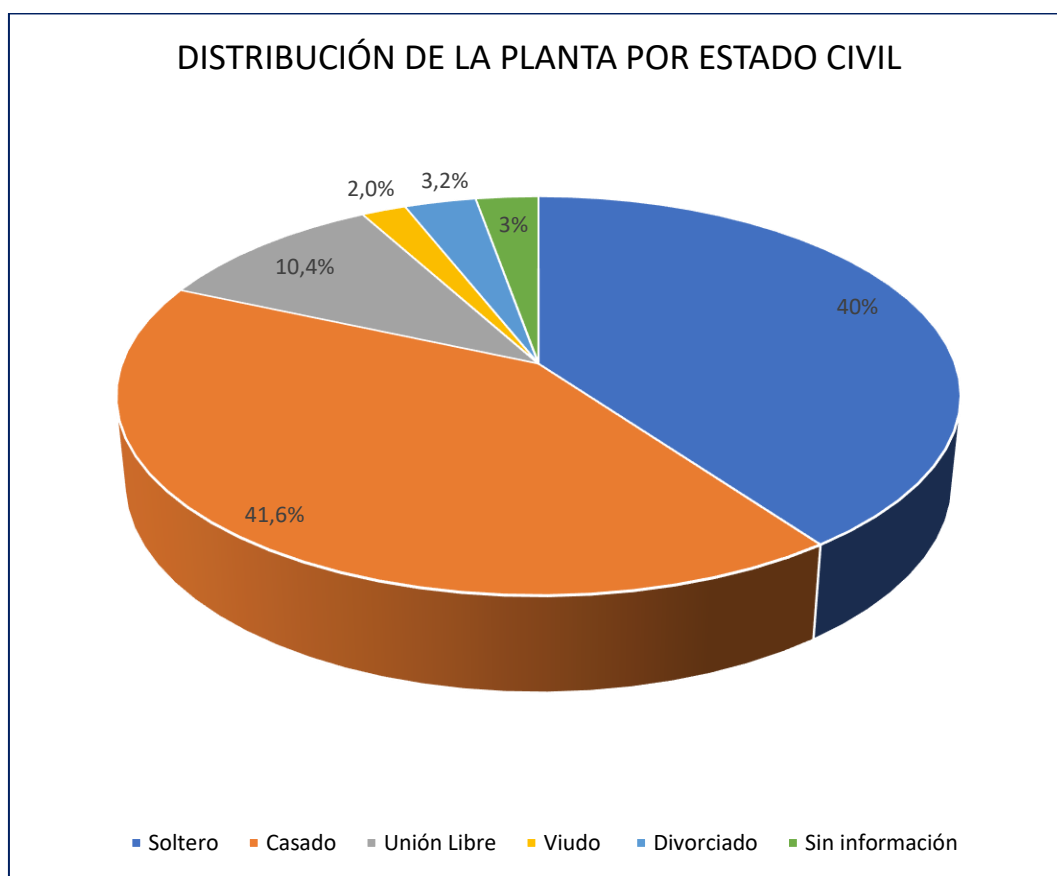


Gráfico No. 3. Distribución de la planta de personal por estado civil, a 10 de enero de 2024

El 52 % de los funcionarios son Casados o viven en Unión libre, por lo que es importante considerar estrategias que propendan por el fortalecimiento de vínculos familiares.

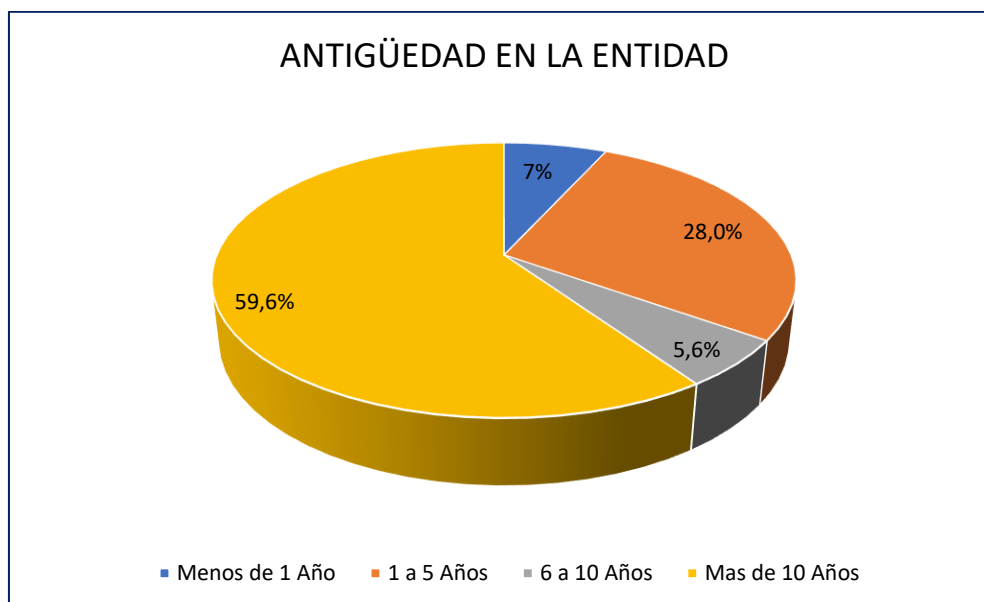


Gráfico No. 4. Distribución de la planta de personal por antigüedad en la Entidad, a 10 de enero de 2024

El 59.6 % de los funcionarios llevan en la entidad más de 10 años, por lo que es importante seguir fortaleciendo el sentido de permanencia y el trabajo en equipo.

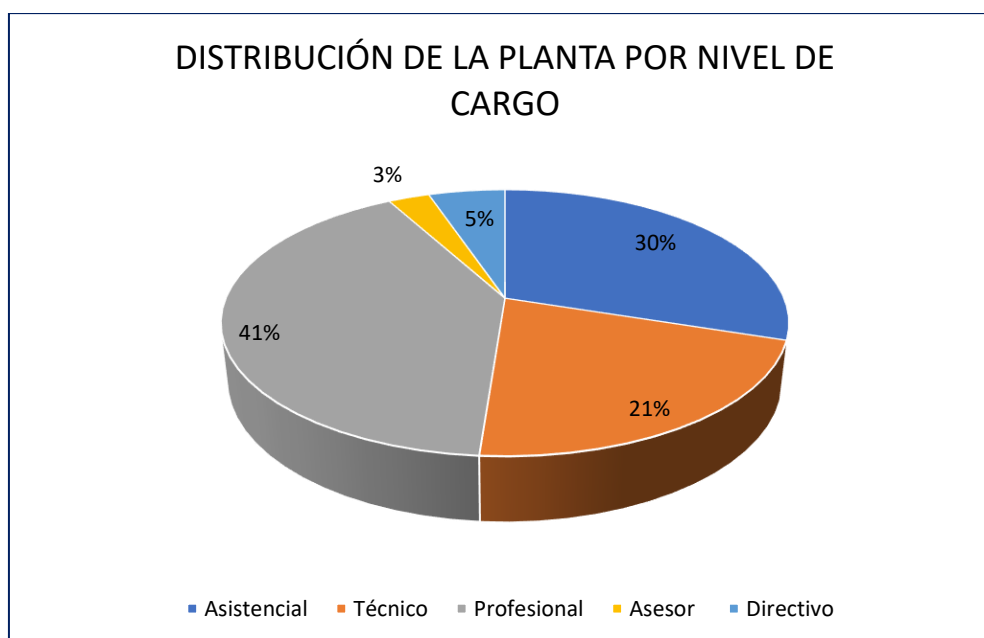


Gráfico No. 5. Distribución de la planta de personal por nivel del cargo, a 10 de enero de 2024

El 49 % de los funcionarios ocupan un cargo del nivel directivo, asesor y profesional.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR TIPO DE VINCULACIÓN



Gráfico No. 6. Distribución de la planta de personal por tipo de vinculación, a 10 de enero de 2024

El 90% de los funcionarios vinculados a la planta tienen estabilidad laboral, teniendo en cuenta el tipo de vinculación, sin embargo, para dar cumplimiento a la misionalidad de la entidad, se ha vinculado talento humano mediante contrato de prestación de servicios que corresponden al 82 % de todo el personal del IDRD.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR NIVEL DE ESCOLARIDAD

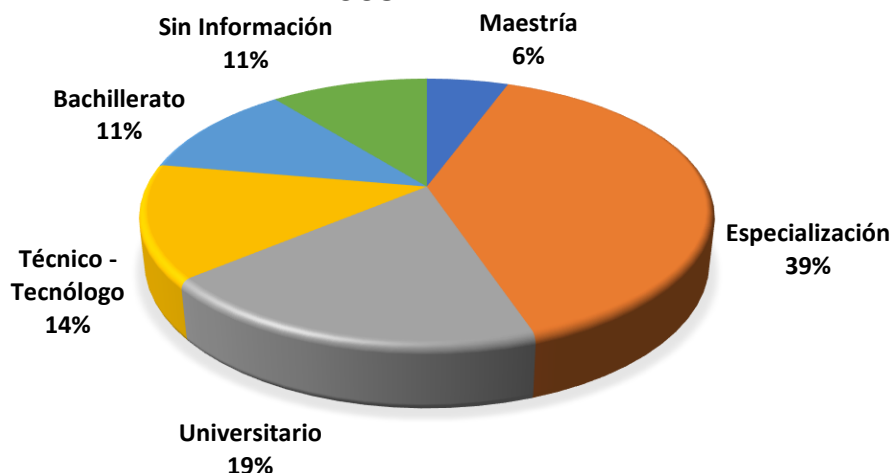


Gráfico No. 7. Distribución de la planta de personal por nivel de escolaridad, a 10 de enero de 2024



6. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación y ejecución de los programas y actividades que se desarrollan en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, serán las áreas de Talento Humano y Desarrollo Humano, de igual forma, contarán con la participación de la Comisión de Personal del IDR para su elaboración y seguimiento y con la aprobación de la Dirección General y la Subdirección Administrativa y Financiera para su adopción.

7. PRESUPUESTO

El presupuesto aprobado para el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2024, se encuentra definido en el Plan Anual de Adquisiciones para la presente vigencia.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS

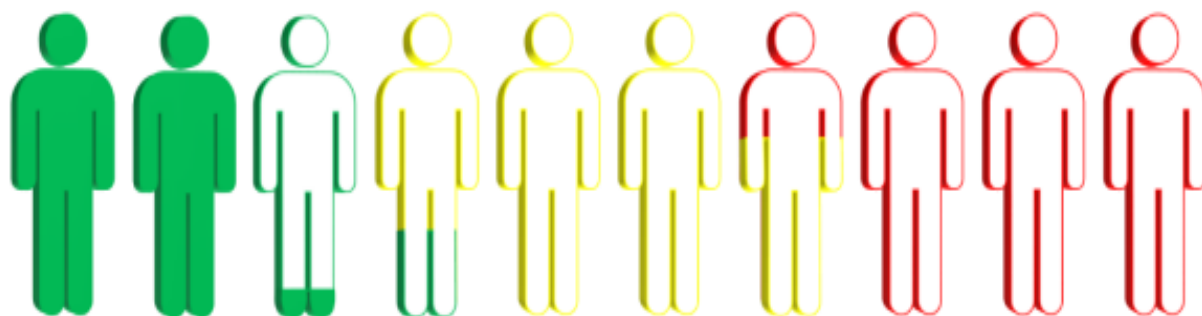
El Plan de Bienestar Laboral 2024 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte se obtiene mediante la consolidación de necesidades identificadas de los servidores públicos mediante:

- Resultados de la medición de clima laboral y/o riesgo psicosocial.
- Aspectos normativos que orientan los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos en las entidades del orden Nacional y Distrital.
- Ofertas institucionales que refuerzan las acciones encaminadas al bienestar de los servidores públicos como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.
- Encuesta de percepción sobre las actividades que se vienen desarrollando en el marco del Plan de Bienestar Laboral y las que les gustaría a los funcionarios que se realizaran.

8.1 Resultados de Evaluación de Clima Laboral

De conformidad con el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral por lo menos cada dos (2) años y establecer estrategias de intervención.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, estandarizó la medición de clima laboral para las Entidades del Distrito, dicha medición se realizó en la vigencia 2022, cuyos resultados fueron los siguientes:





NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
27,84%	21,93%	26,29%	21,46%	19,33%	21,14%



El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

Eje estados mentales positivos.

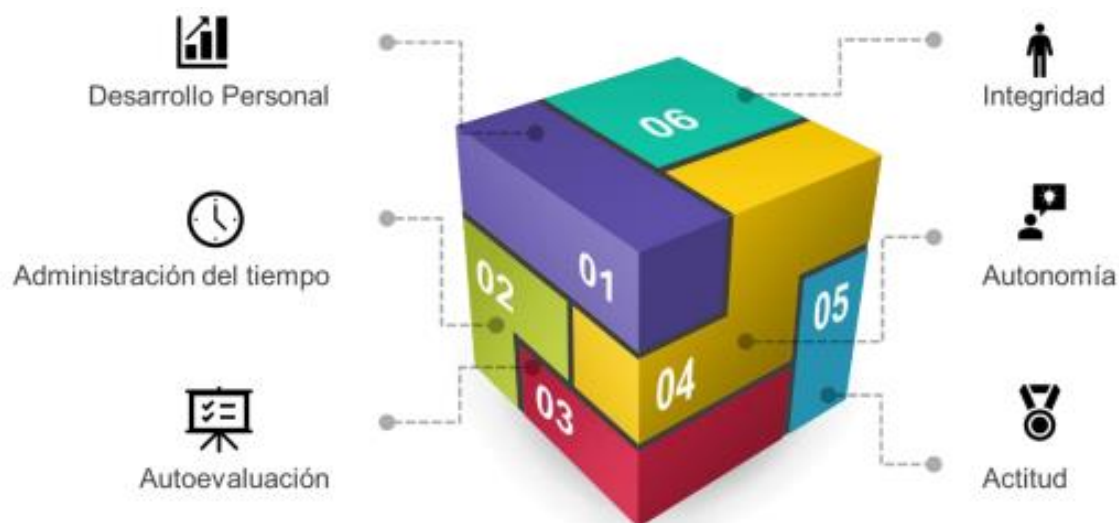


	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
Eje	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Estados mentales positivos	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	







Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Satisfacción e integración en el trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Motivación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Salario emocional		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Seguridad en el trabajo		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área
Remuneración		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Burnout		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Eje propósito de Vida



	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
Eje	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Propósito de vida	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Desarrollo de Personal		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Administración del tiempo		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Autoevaluación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Integridad		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Autonomía		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
Actitud		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

Eje relaciones Interpersonales



	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
Eje	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área
Relaciones Interpersonales	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo






Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	Entidad	Área
Comunicación		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo
Trabajo en Equipo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio		Riesgo bajo	Riesgo bajo
Redes de Apoyo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo

<i>Reconocimiento del trabajo de otros</i>		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo
<i>Mobbing</i>		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Sentido de pertenencia</i>		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio

Eje Conocimiento de las Fortalezas propias



	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas	
Eje	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área
Conocimiento de las fortalezas propias	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas	
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área
Liderazgo		No se realiza medición	Riesgo bajo	Riesgo bajo	No se realiza medición	Riesgo bajo
Manejo de conflictos		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Empoderamiento		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del Talento Humano		Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Autogestión		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Bienestar logrado a través del trabajo		Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Resultados calidad de vida laboral

Los resultados de la aplicación de los instrumentos estando alienados con el modelo de calidad de vida laboral y sus siete dimensiones permite obtener el nivel de riesgo asociado a cada dimensión

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo	Forma B: funcionarios con personal a cargo	Forma C: Contratistas
<i>Soporte institucional para el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Seguridad en el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Integración al puesto de trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Satisfacción por el trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Desarrollo profesional</i>	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo libre</i>	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo

9.2 Actividades contempladas en la Normatividad, referente a los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, Título 10, artículo 2.2.10.1 Programa de Estímulos, establece:

“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”.

De igual forma, el Decreto 1499 de 2017 el cual modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sustituye los Títulos 22 y 23 de la Parte 2 del Libro 2, en lo relacionado con el Sistema de Gestión y establece su articulación con el Sistema de Control Interno; adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Con relación a los Programas de Bienestar Laboral e incentivos, se considera que las entidades podrán ofrecer los siguientes programas de protección y servicios sociales:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.



- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías entre otras.
- Ferias de emprendimiento.
- Promoción de programas de vivienda.
- Programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
- Medición del Clima laboral cada 2 años.
- Cambio organizacional y adaptación laboral.
- Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Fortalecer el trabajo en equipo y la cultura organizacional.
- Adelantar programas de estímulos e incentivo.
- Día del Servidor Público
- Programa de Estado Joven
- Programa Servimos
- Programa Entorno Laboral Saludable
- Programa de Teletrabajo
- Programa de Horario Flexible
- Entrega de dotación, vestuario y calzado
- Desvinculación asistida

9.3 Encuesta de preferencias actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDR D 2023

El área de Desarrollo Humano realizó una encuesta para identificar y conocer las necesidades y preferencias de los funcionarios del IDR D, con el fin de orientar y formular el Plan de Bienestar Laboral e incentivos para la vigencia 2024.

La encuesta se realizó en el mes de septiembre de 2023 de manera electrónica, contando con la participación de 147 funcionarios que corresponden al 63 % de la planta de personal activa, obteniendo los siguientes resultados:

1. Caracterización de la población por género:

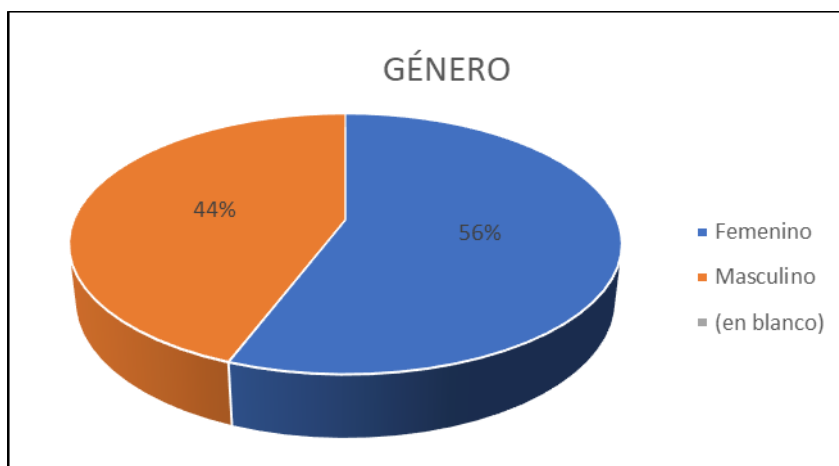


Gráfico No. 8 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, por sexo

2. Caracterización de la población por enfoque diferencial:

De conformidad con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en el numeral 8 de su artículo 2º, señala que el enfoque diferencial se define como *“la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas”*, razón por la cual, en el ambiente laboral también se deben reconocer esas diferencias frente a la orientación sexual, ideología de género, etnias (indígenas, raizales, afrocolombianos, palanqueros, gitanos, etc) y condición de discapacidad, teniendo en cuenta que el Talento Humano es el pilar fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

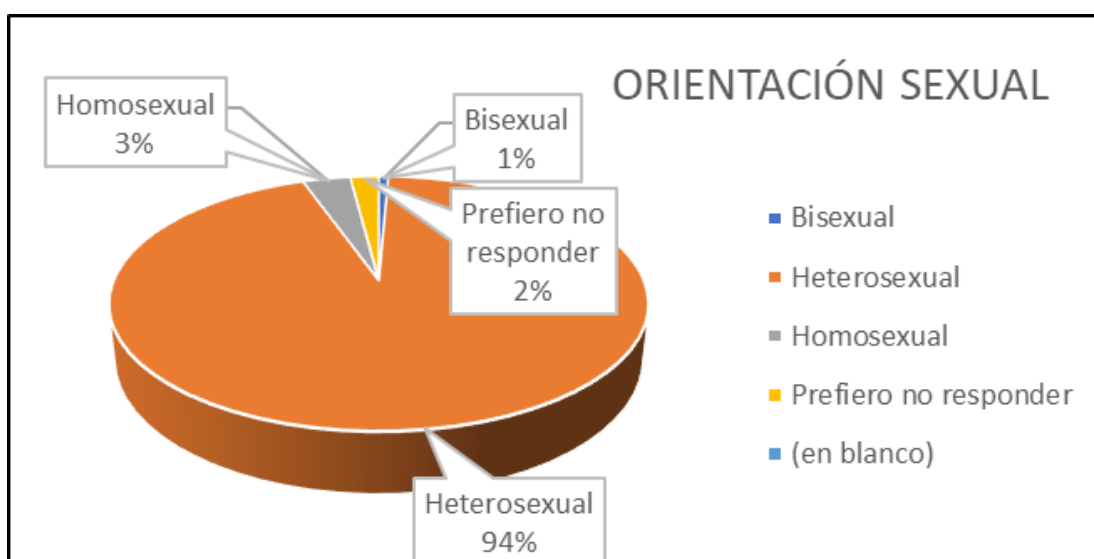


Gráfico No. 9 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, por orientación sexual

El 4% de los funcionarios que respondieron la encuesta reconocen que tienen una orientación sexual diferente.

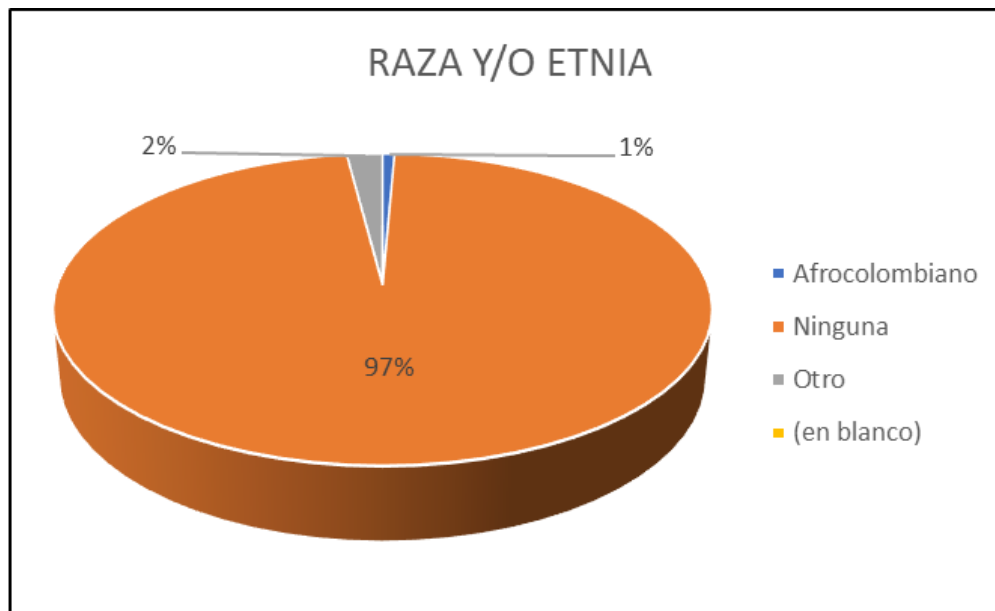


Gráfico No. 10 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, por etnia

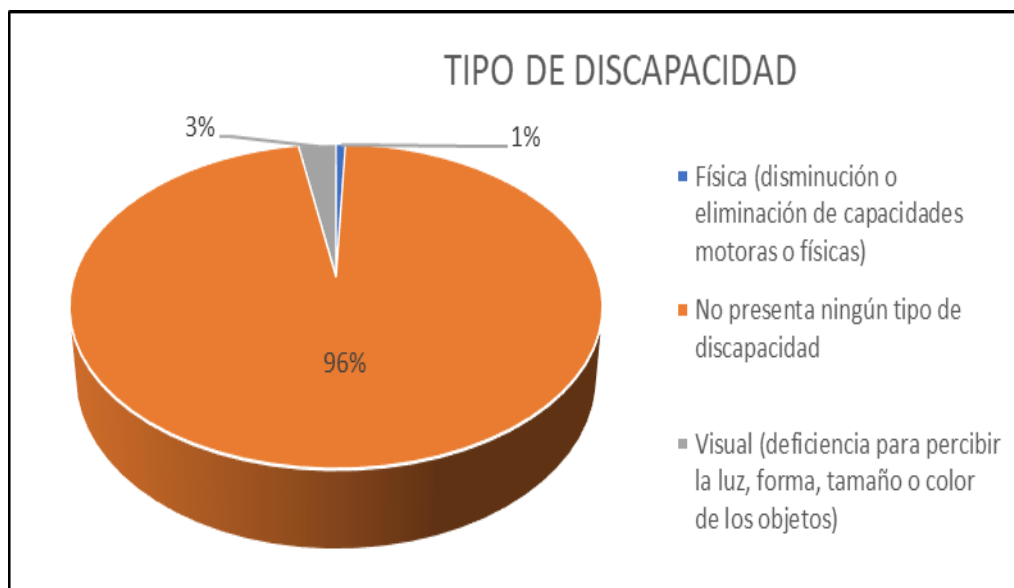


Gráfico No. 11 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, que indican una condición de discapacidad

El 4% de los funcionarios manifiestan que tienen una condición de discapacidad física, visual o auditiva, lo cual es importante seguir fortaleciendo en el marco de las Políticas de Ambientes Laborales Inclusivos.

3. Caracterización de la población por entorno familiar:

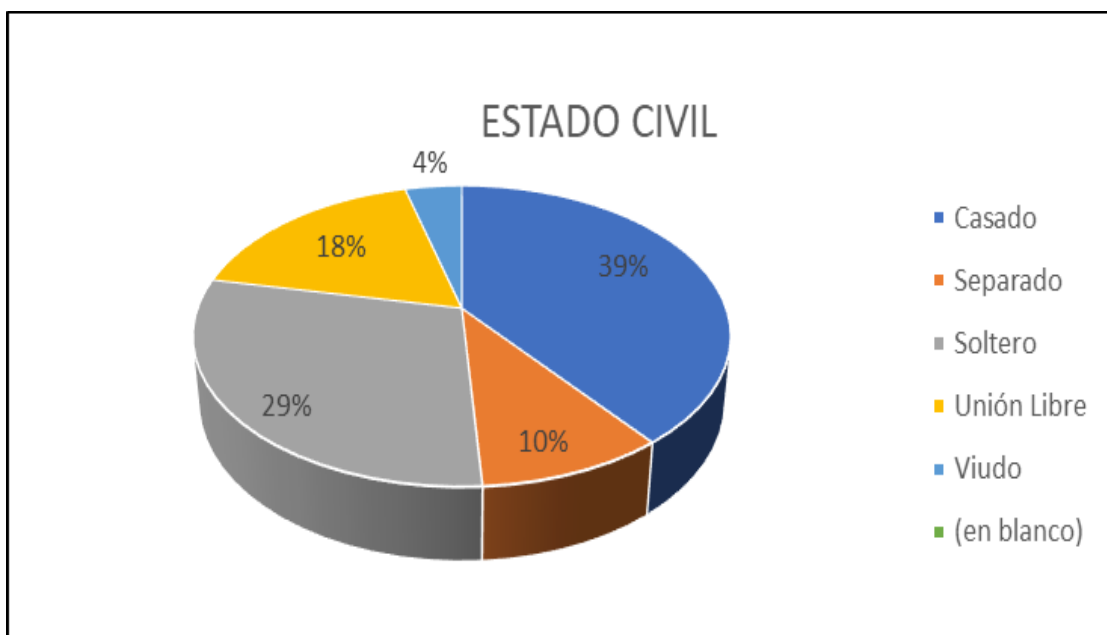


Gráfico No. 12 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, por estado civil

El 57% de los funcionarios que respondieron la encuesta son casados o conviven en unión libre.

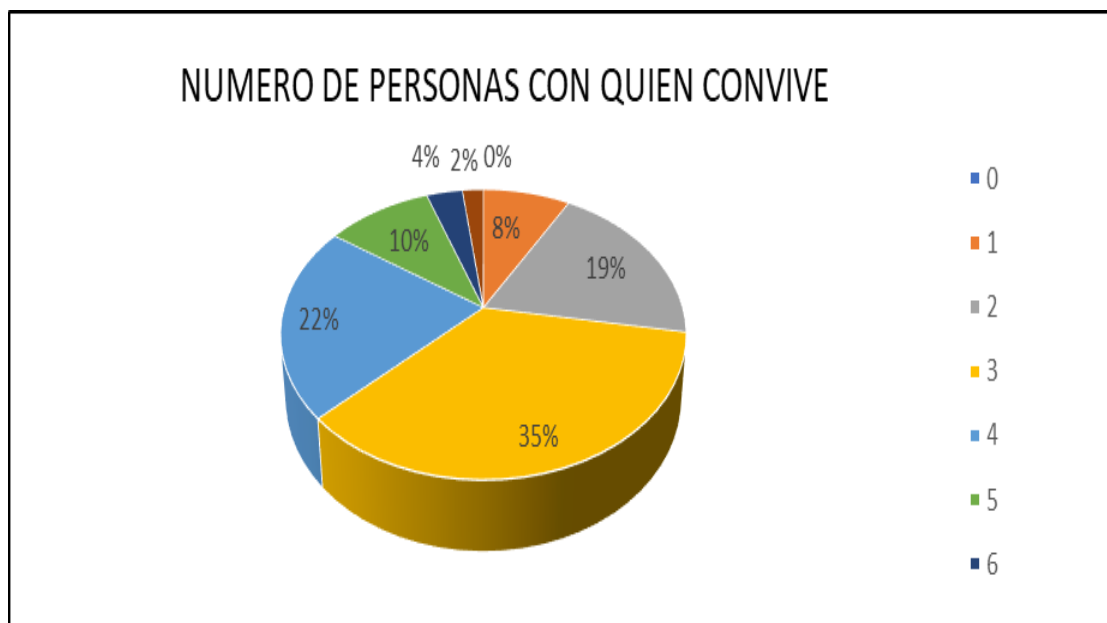


Gráfico No. 13 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, número de personas con quien convive



Gráfico No. 14 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, conviven con algún animal de compañía

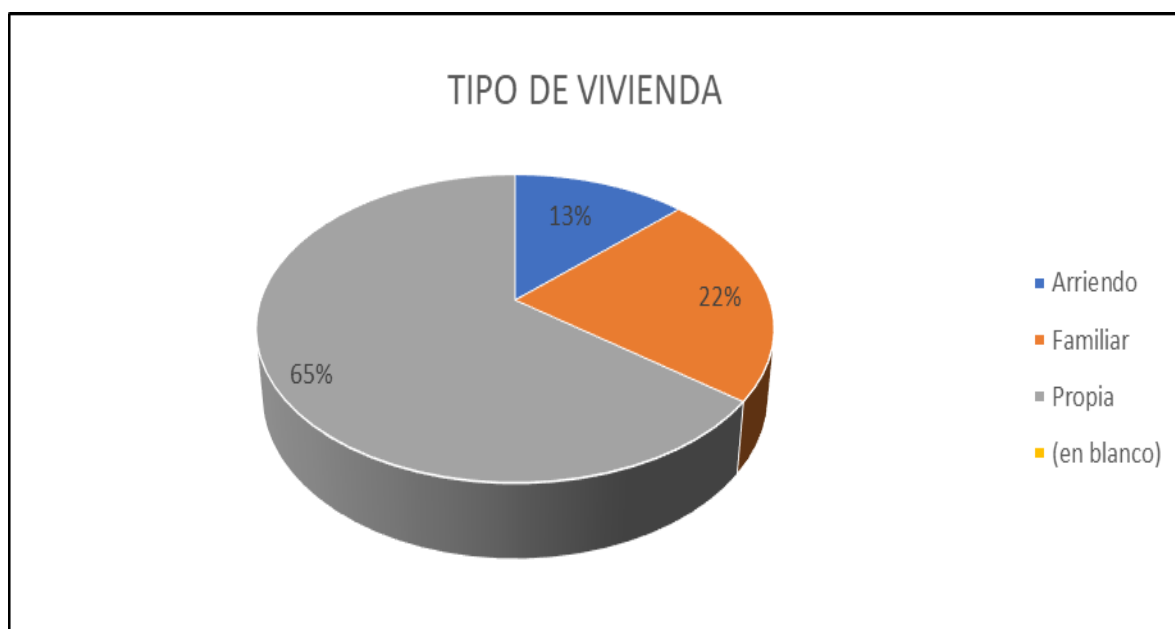


Gráfico No. 15 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, por tipo de vivienda

El 65% de los funcionarios, viven en casa propia. Es importante considerar estos aspectos en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos a fin de seguir fortaleciendo los lazos familiares y en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, *“por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*.

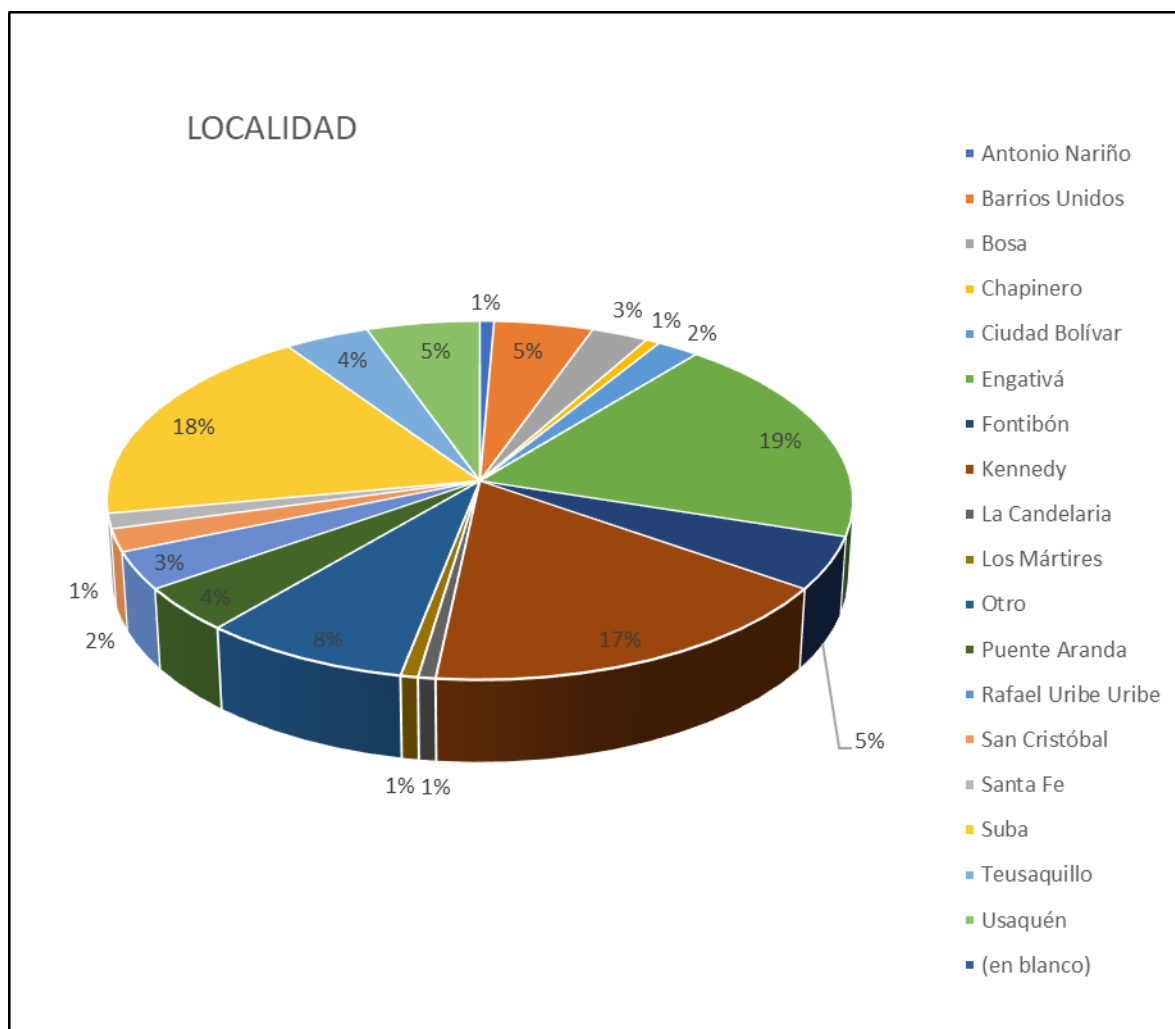


Gráfico No. 16 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, localidad del lugar de residencia

El 19 % de la población del IDRD vive en la localidad Engativá, el 18% vive en Chapinero, seguido del 17% que viven en la Localidad de Kennedy, continúa con el 8% que viven en Fontibón y el resto en las demás localidades. Por otro lado, manifiestan que 2 personas viven en Chía, 2 en Cajicá y 3 en Soacha.

4. Actividades de bienestar laboral e incentivos que prefieren los funcionarios:

De acuerdo con el 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*”, en su capítulo III, establece las siguientes Áreas:

- **Área de protección y servicios sociales:** estos programas deben estar orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- **Área de calidad de vida laboral:** estos programas se ocupan de los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, se diseñó una encuesta orientada a identificar las necesidades y preferencias de los funcionarios del IDRD, referente a actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, clima laboral, promoción y prevención de la salud. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

- De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés:

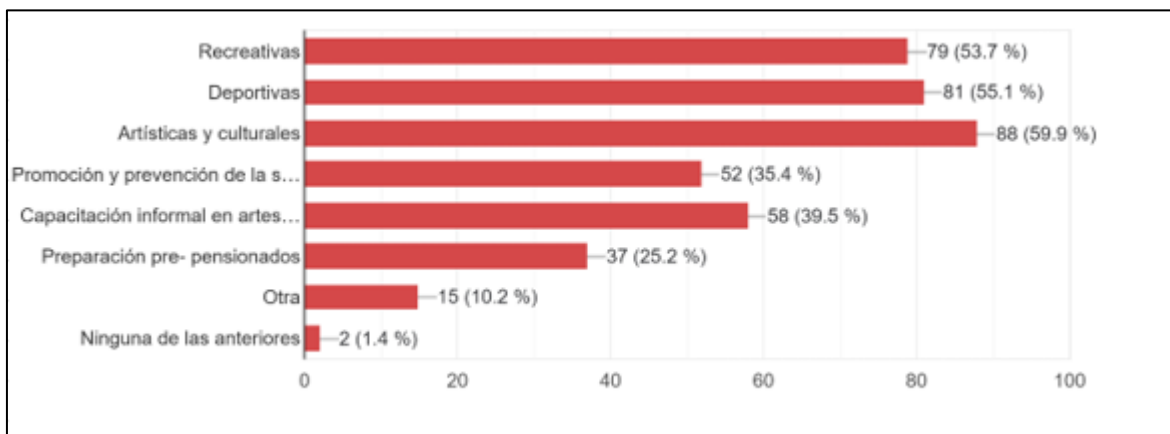


Gráfico No. 17 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023, Actividades de preferencia

- Preferencia Actividades recreativas y deportivas:

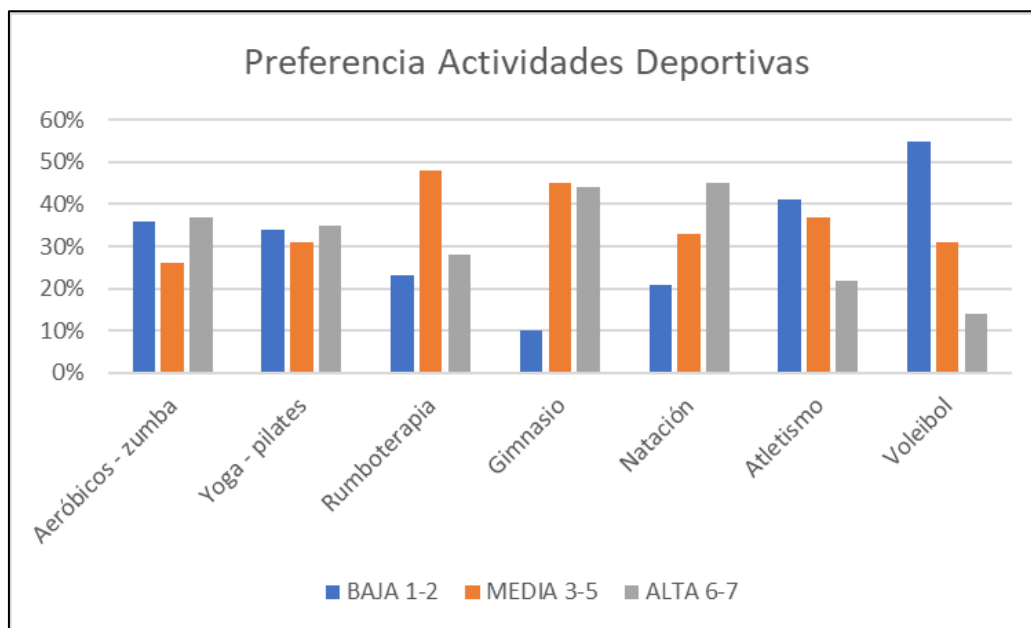


Gráfico No. 18 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023

ACTIVIDAD	Aeróbicos - zumba	Yoga - pilates	Rumboterapia	Gimnasio	Natación	Atletismo	Voleibol
BAJA 1-2	36%	34%	23%	10%	21%	41%	55%
MEDIA 3-5	26%	31%	48%	45%	33%	37%	31%
ALTA 6-7	37%	35%	28%	44%	45%	22%	14%

- Actividades recreativas en las que le gustaría compartir con la familia:

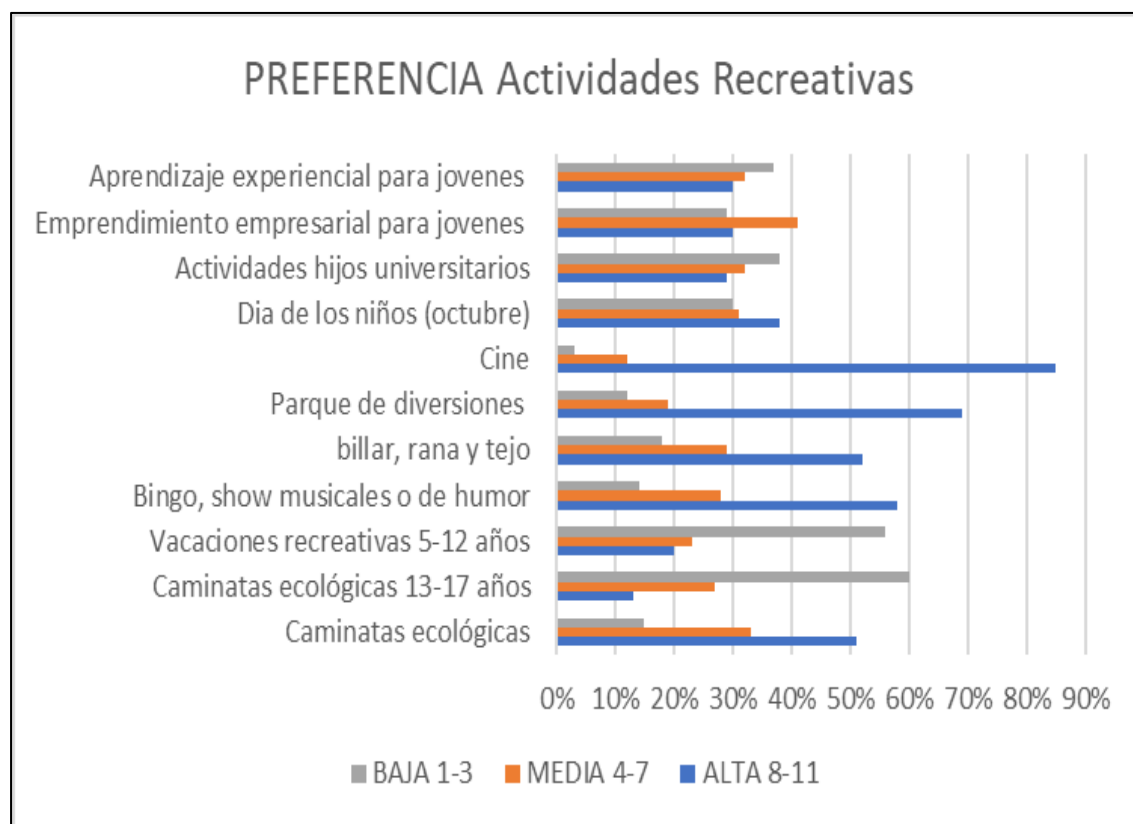


Gráfico No. 19 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023

ACTIVIDAD	Caminatas ecológicas	Campa- mentos Ju- veniles 13- 17 años	Vacaciones recreativas 5- 12 años	Bingo, show musicales o de humor	billar, rana y tejo	Parque de diversiones	Cine	Día de los niños (octubre)	Actividades hijos universi- tarios	Emprendimiento empresarial para jóvenes	Aprendizaje experiencial para jóvenes
ALTA 8-11	51%	13%	20%	58%	52%	69%	85%	38%	29%	30%	30%
MEDIA 4-7	33%	27%	23%	28%	29%	19%	12%	31%	32%	41%	32%
BAJA 1-3	15%	60%	56%	14%	18%	12%	3%	30%	38%	29%	37%

- Preferencia Actividades Artísticas y Culturales:

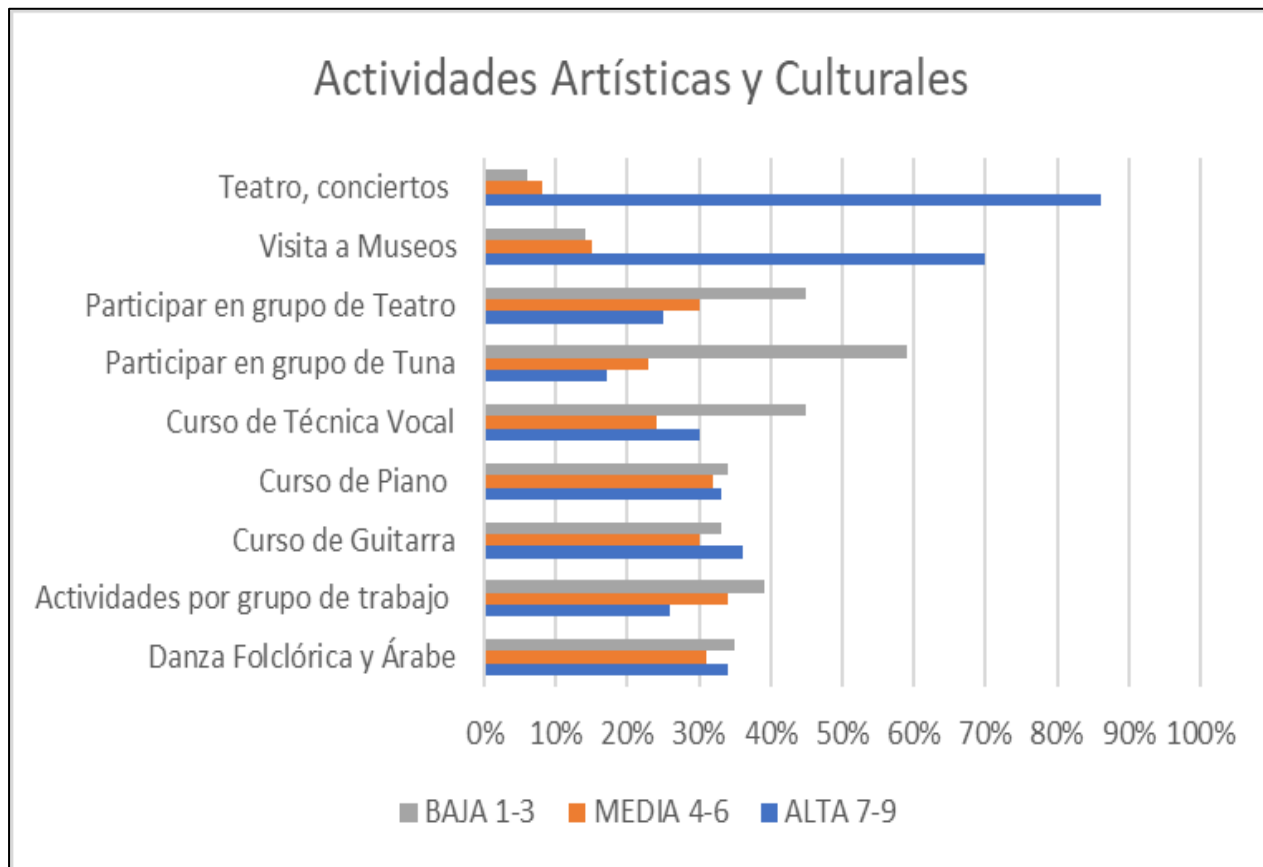


Gráfico No. 19 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023

ACTIVIDAD	Danza Folclórica y Árabe	Actividades por grupo de trabajo	Curso de Guitarra	Curso de Piano	Curso de Técnica Vocal	Participar en grupo de Tuna	Participar en grupo de Teatro	Visita a Museos	Teatro, conciertos
ALTA 7-9	34%	26%	36%	33%	30%	17%	25%	70%	86%
MEDIA 4-6	31%	34%	30%	32%	24%	23%	30%	15%	8%
BAJA 1-3	35%	39%	33%	34%	45%	59%	45%	14%	6%

- Preferencias Cursos Informales:

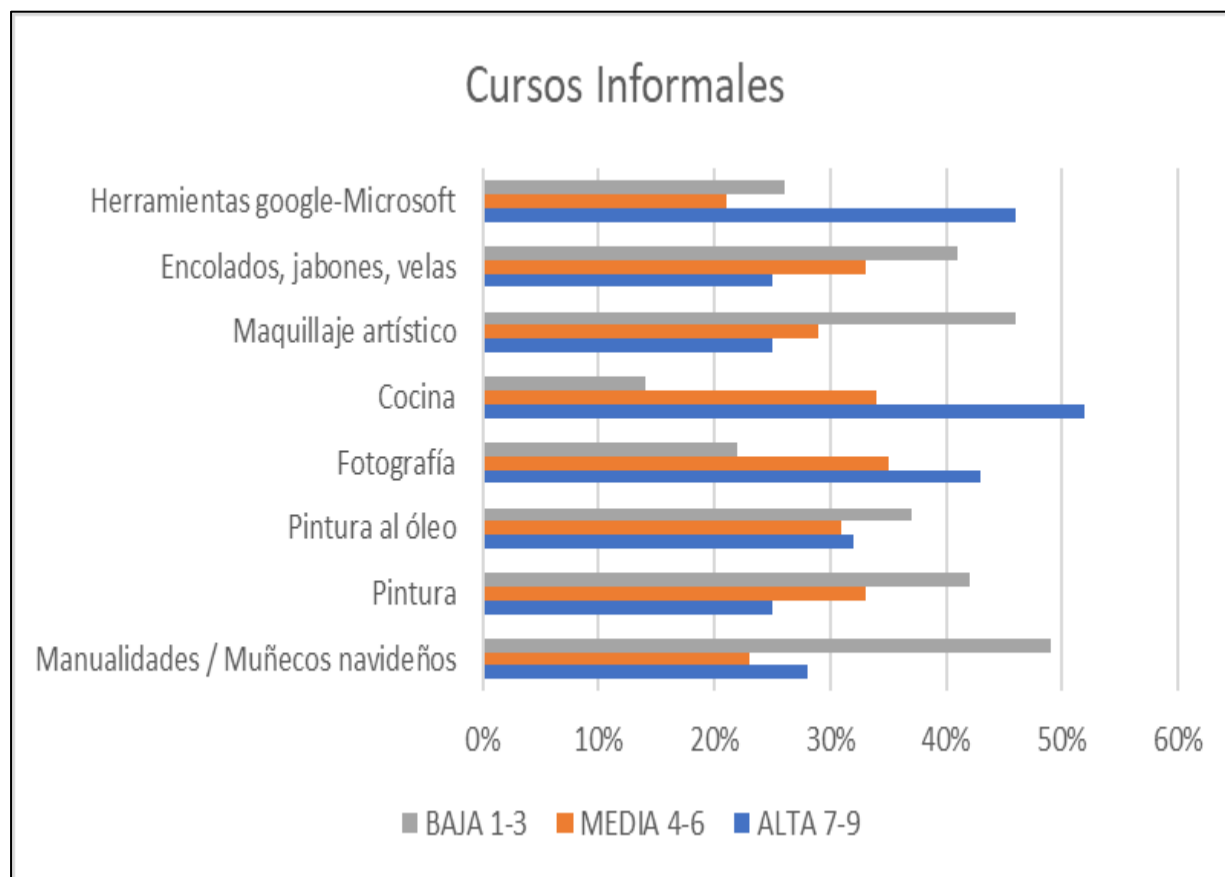


Gráfico No. 20 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023

ACTIVIDAD	Manualidades / Muñecos navideños	Pintura	Pintura al óleo	Fotografía	Cocina	Maquillaje artístico	Encolados, jabones, velas	Herramientas Google-Microsoft
ALTA 7-9	28%	25%	32%	43%	52%	25%	25%	46%
MEDIA 4-6	23%	33%	31%	35%	34%	29%	33%	21%
BAJA 1-3	49%	42%	37%	22%	14%	46%	41%	26%

- Actividades de Promoción y Prevención de la Salud:

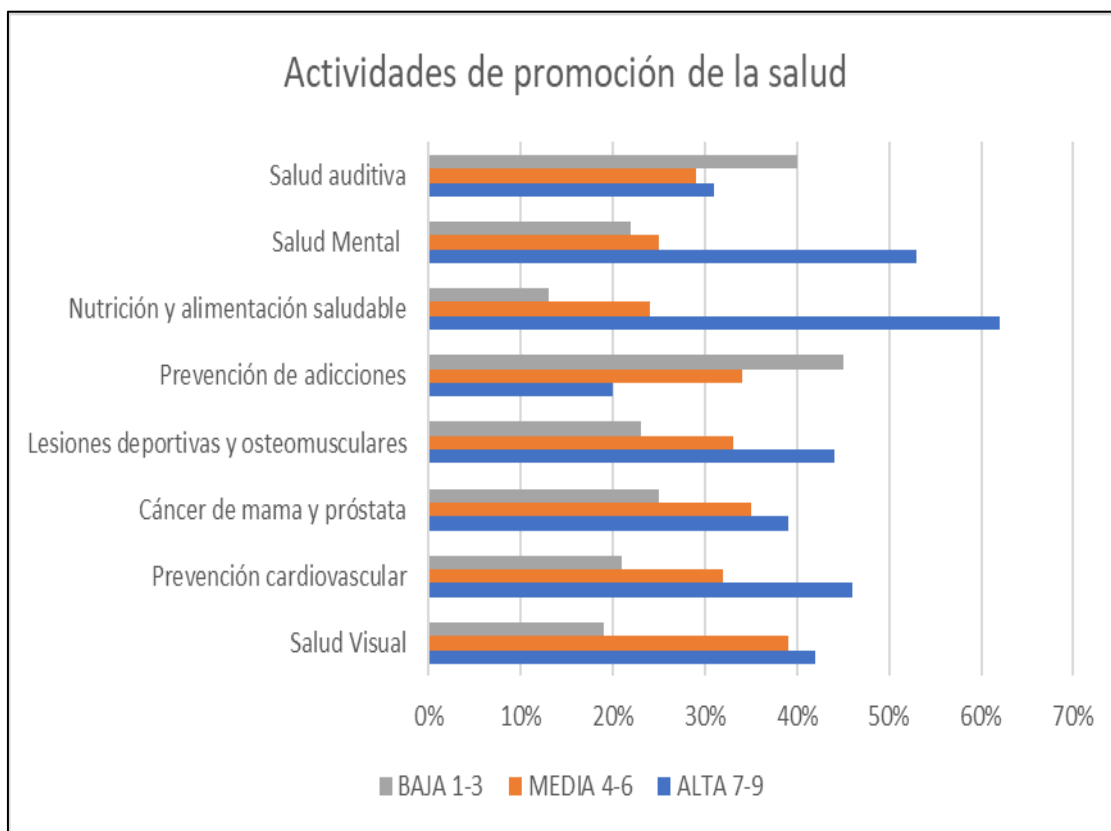


Gráfico No. 21 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023

TALLERES	Salud Visual	Prevención cardiovascular	Cáncer de mama y próstata	Lesiones deportivas y osteomusculares	Prevención de adicciones	Nutrición y alimentación saludable	Salud Mental	Salud auditiva
ALTA 7-9	42%	46%	39%	44%	20%	62%	53%	31%
MEDIA 4-6	39%	32%	35%	33%	34%	24%	25%	29%
BAJA 1-3	19%	21%	25%	23%	45%	13%	22%	40%

- Preferencia actividades Pre- Pensionados:

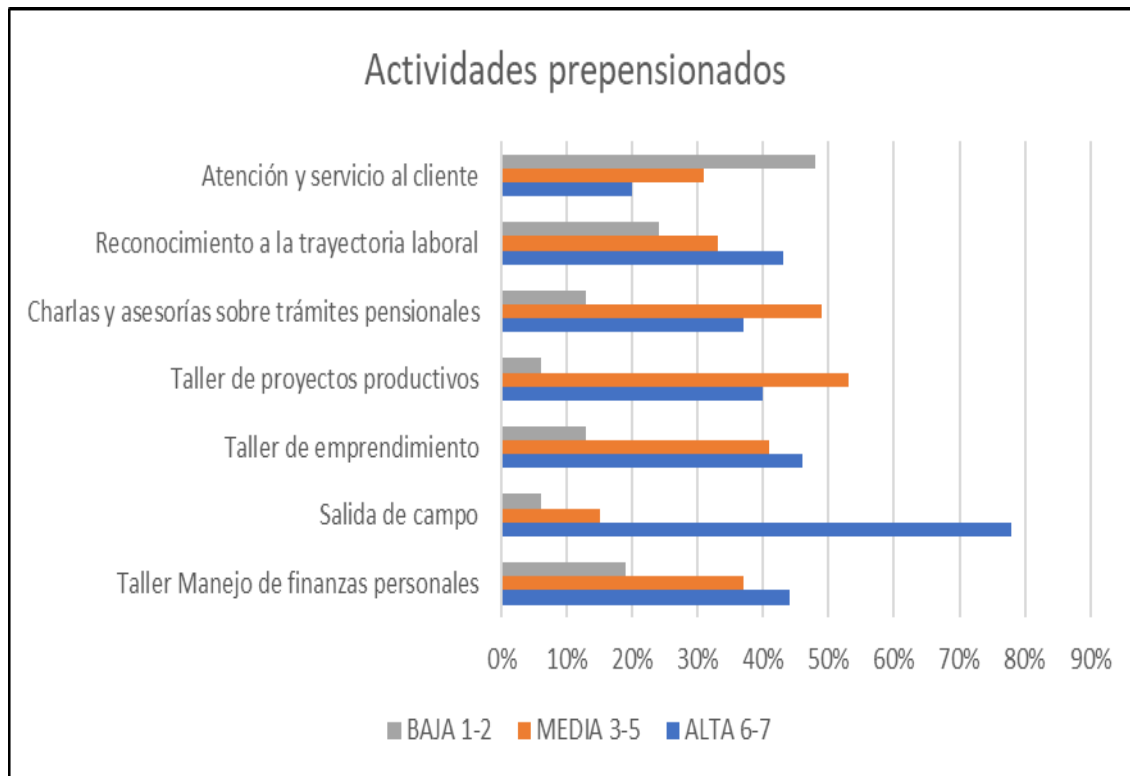


Gráfico No. 22 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023

ACTIVIDADES	Taller Manejo de finanzas personales	Salida de campo	Taller de emprendimiento	Taller de proyectos productivos	Charlas y asesorías sobre trámites pensionales	Reconocimiento a la trayectoria laboral	Atención y servicio al cliente
ALTA 6-7	44%	78%	46%	40%	37%	43%	20%
MEDIA 3-5	37%	15%	41%	53%	49%	33%	31%
BAJA 1-2	19%	6%	13%	6%	13%	24%	48%

- Preferencias actividades de intervención para Clima y Cultura Organizacional:

Los servidores(as) sugieren principales actividades como:

1. Talleres de liderazgo y trabajo en equipo, cambio de rol, comunicación asertiva,
2. Intercambios con otras áreas, jornadas de trabajo en equipo con otras áreas}
3. Integración por áreas, por fuera del IDR
4. Visitas a parques y escenarios del IDR
5. Retribución por logros
6. Ofrecer paquetes de beneficios

- Beneficios Alianzas:

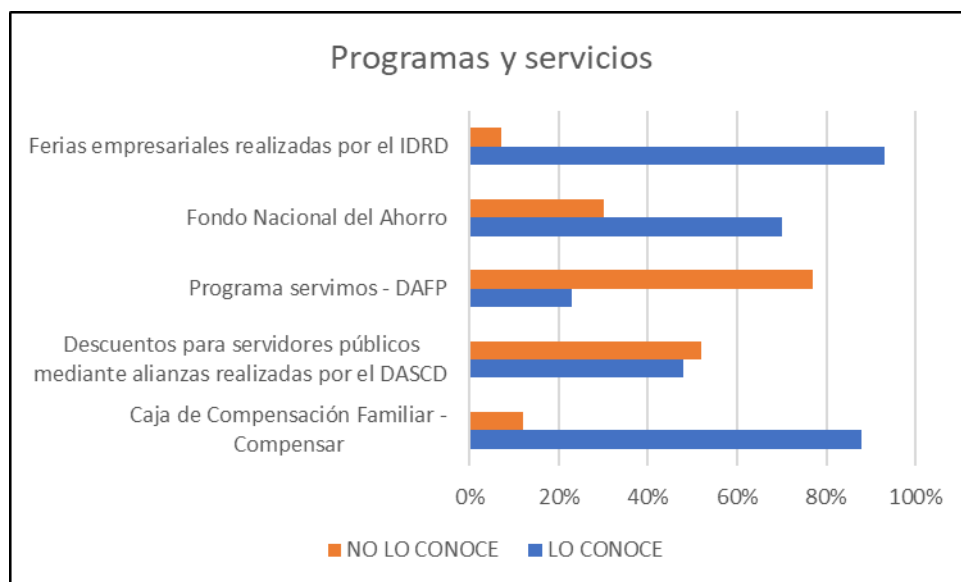


Gráfico No. 23 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDR 2023

PROGRAMAS Y SERVICIOS	Caja de Compensación Familiar - Compensar	Descuentos para servidores públicos mediante alianzas realizadas por el DASCD	Programa servimos - DAFP	Fondo Nacional del Ahorro	Ferias empresariales realizadas por el IDR
LO CONOCE	88%	48%	23%	70%	93%
NO LO CONOCE	12%	52%	77%	30%	7%

- Percepción con respecto a la salud mental:

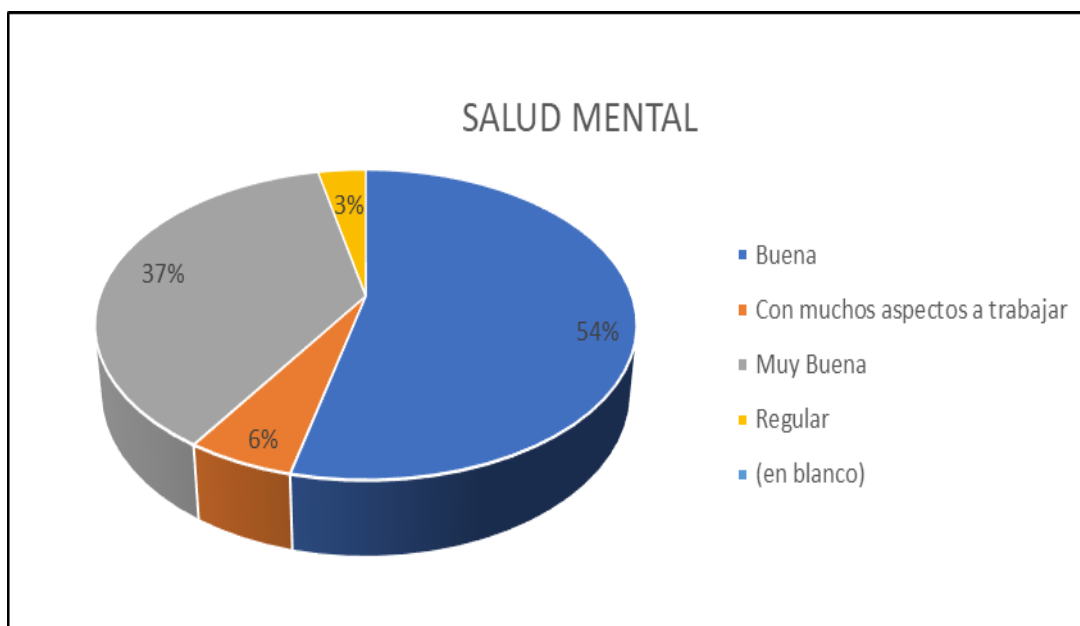


Gráfico No. 24 Consolidación de resultados encuesta de bienestar IDRD 2023

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

De acuerdo con los componentes definidos por el Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, donde el eje principal de toda entidad es el Talento Humano, se desarrollan dos estrategias:

9.1 Programas de Protección de Servicios Sociales

Están dirigidas a fomentar y estructurar programas de bienestar orientados a suplir las necesidades de los servidores públicos y sus familias en cuanto a protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

9.1.1 Oferta de Servicios y Beneficios

Orientado a promover espacios de asesoría y oferta de servicios que beneficien a los servidores públicos por parte de Entidades como Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Caja de Compensación Familiar, Entidades Financieras, Cooperativas, entre otras.

Por otra parte, los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD y sus familias, podrán beneficiarse de las alianzas que promueve el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, las cuales se encuentran disponibles en el siguiente [link https://www.serviciocivil.gov.co/porta1/content/beneficiosparatodos](https://www.serviciocivil.gov.co/porta1/content/beneficiosparatodos) , así como hacer parte del



Programa "Servimos", el cual es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Nota: Para más información sobre el Programa Servimos consulte el siguiente *link* <http://www.funcionpublica.gov.co/en/web/eva/programa-servimos>.

9.1.2 Oferta de Bienestar 2024 – DASCD

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, mediante circular externa 004 de 2024 definió el Plan Distrital de Bienestar 2024 y los lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales, en el cual se destaca la siguiente oferta de servicios, entre otros, dirigidos a beneficiar a los servidores públicos del distrito y sus familias:

- Programa de Apoyo Emocional Distrital:
 - a) Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED
 - b) Centro de Apoyo Emocional Medición
 - c) Brigadas Emocionales
 - d) Día de la Familia
 - e) II Semana de la Felicidad
- Programa de Escuela de Talentos
 - a) Mapa de Talentos distritales
 - b) Escuela de talentos
- Programa de Reconocimiento
 - a) Semana de la Mujer
 - b) Conmemoración a labor de las secretarías y secretarios del Distrito
 - c) Conmemoración a la labor de los conductores y conductoras del Distrito
 - d) Gala de Reconocimiento Distrital
- Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros
- Creación del Banco de Buenas Prácticas
- Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital
- Programa de Fondos Educativos
 - a) Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC



b) Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE

- Programa de diseño de vida
- VI y VII Juegos Deportivos Distritales

9.1.3 Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR, como institución que genera y fomenta espacios para la recreación, el deporte y la actividad física, pone a disposición de los servidores públicos, actividades de acondicionamiento físico orientado por personal competente.

Así mismo, orienta el esparcimiento y la integración de los funcionarios y sus familiares mediante actividades recreativas y vacacionales como:

- **Vacaciones Recreativas y Día Experiencial Juvenil:** en donde participan los hijos de los funcionarios del IDR que están en edades entre los 5 y 12 años en Vacaciones Recreativas y entre 13 y 16 años en el Día Experiencial Juvenil; se ofrecen diferentes programas con variadas actividades culturales, juegos, entretenimiento y experiencias inolvidables, encaminadas al esparcimiento y la diversión de los niños y jóvenes.
- **Encuentro Familiar:** pasadías y salidas recreativas en familia, que tiene como propósito vincular a los funcionarios con su grupo familiar en actividades que fortalecen los lazos de amor y la unión como núcleo de la sociedad.
- **Celebración de fechas especiales como Navidad y Halloween:** en las cuales se involucre el núcleo familiar del funcionario y se brinden espacios para compartir con los compañeros de trabajo.
- **Caminatas ecológicas:** el acercamiento con la naturaleza, el descanso y la aventura ayudarán a mejorar la salud y el estado físico, a fortalecer el corazón y brindar una sensación general de bienestar y autoestima positiva. El IDR en alianza con la Secretaría Distrital y Ambiente ponen a disposición de los Servidores públicos, sus familias y ciudadanía en general durante todo el año la programación de caminatas ecológicas virtuales y presenciales en la ciudad de Bogotá, una ciudad que ofrece una de las alternativas más variadas en turismo por sus maravillosos escenarios naturales y espacios perfectos para las caminatas ecológicas, abordándolos desde la educación ambiental.
- **Actividades Recreativas:** que fomenten hábitos de vida saludable y salud mental, a través de actividades como zumba, yoga, pilates, aeróbicos, entre otros.

9.1.3 Actividades artísticas y culturales

Se busca fomentar espacios artísticos y culturales que favorezcan la motivación, integración armoniosa y equilibrada para la vida de los funcionarios, compartiendo con otros la alegría de aprender nuevas cosas, así como desarrollar aptitudes artísticas que resalten las habilidades y talentos de nuestros servidores, mediante actividades como:

- **Cursos libres:** mediante la oferta de cursos libres en cocina, fotografía, manualidades, música, pintura, entre otros, se busca desarrollar habilidades artísticas en los funcionarios del IDRD, que les permitan aprender un nuevo arte, desarrollar la creatividad y fortalecer su parte emocional y/o espiritual.
- **Cine, teatro, arte y esparcimiento con la familia:** espacio de esparcimiento cultural, entretenimiento, diversión y creatividad para disfrutar y salir en familia, ofrecidos por la Alcaldía Mayor de Bogotá para los Servidores públicos del Distrito, así como entrega de boletas de combo-cine, entre otras.

9.2 Programa de Promoción y Prevención de la Salud

Busca generar espacios y beneficios para que los servidores públicos puedan acceder a actividades de promoción y prevención de la salud, así como descuentos y alianzas estratégicas con empresas y/o entidades que prestan servicios de salud, los cuales se enmarcan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.3 Programa de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales propicio para el bienestar y desarrollo del funcionario y su familia, lo cual impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales. Dentro de las actividades que se desarrollan se encuentran:

- **Clima laboral:** De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos (2) años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realizó medición del Clima Laboral en todas las entidades Distritales en la vigencia 2022, para la vigencia 2024 se buscará implementar estrategias que contribuyan a mejorar el Clima Laboral de acuerdo con los resultados y las recomendaciones remitidas por el DASCD.

- **Preparación para el retiro:** preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos de la pensión, mediante asesoría por parte de los Fondos de Pensiones,



reconocimiento de la trayectoria laboral y talleres de preparación para el retiro.

- **Código de integridad:** el cual busca de manera permanente fomentar espacios para reforzar los valores y principios que deben caracterizar al servidor público, crear sentido de pertenencia y mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y la ciudadanía en general.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante del entorno laboral:** De conformidad con la Resolución 2423 de 2018, el IDR D pone a disposición de las Servidoras Públicas y contratistas lactantes o en estado de gestación la Sala amiga de la familia lactante, con el fin de motivar la lactancia en beneficio de los infantes, en condiciones de higiene y salubridad.
- **Fondo para crédito de vivienda:** Tiene por objeto otorgar préstamos a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del IDR D que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento del Fondo de Vivienda, con el fin de financiar la adquisición, construcción, mejoras, ampliación y liberación total o parcial de gravamen hipotecario de su vivienda.
- **Permiso por cumpleaños funcionario:** Mediante Resolución 407 de 04 de junio de 2021, modificada mediante Resolución 908 del 27 de julio de 2023, el IDR D estableció conceder un día de permiso remunerado con el propósito de que el servidor público pueda compartir con su familia sin afectar los días de descanso, en la fecha de cumpleaños del funcionario.
- **Horario flexible:** Mediante Resolución 407 de 04 de junio de 2021, el IDR D estableció los horarios flexibles como objetivo principal para facilitar actividades que incidan favorablemente en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y sus familias, el desempeño laboral y el fortalecimiento del clima organizacional.
- **Teletrabajo:** Mediante la Resolución 376 del 13 de abril de 2023 se adopta la política interna de teletrabajo suplementario en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDR D, dando cumplimiento a la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012.

Esta estrategia contempla adelantar como mínimo dos (2) convocatorias en el año en donde los funcionarios podrán postularse para adoptar esta modalidad si se cumple con los requisitos allí establecidos.

- **Trabajo inteligente:** En cumplimiento de las directrices de la Alcaldía Mayor, así como de las disposiciones legales vigentes sobre las modalidades de trabajo que estén más acordes con las nuevas dinámicas organizacionales, la prestación óptima del servicio y el mejoramiento de la calidad de vida de los(las) servidores(as) de la Entidad, se procede a iniciar la implementación de la estrategia de Trabajo Inteligente en el IDR D.

Dentro de este componente se encuentran las modalidades de trabajo tales como: trabajo en

casa, teletrabajo, presencialidad con horarios flexibles, jornadas mixtas y alternancia, las cuales se encuentran orientadas a alcanzar y mantener un nivel de satisfacción y calidad de la vida personal y laboral, que favorezca el cumplimiento de las funciones de los servidores y que tendrán en cuenta los criterios de priorización definidas en la Circular del IDR con número de radicado 20223000000024 del 14 de diciembre de 2022.

10. PLAN DE INCENTIVOS

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte mediante acto administrativo, definirá los lineamientos para otorgar incentivos por desempeño para los funcionarios con derecho de carrera y libre nombramiento y remoción del IDR, en el marco del Plan Anual de Incentivos.

Adicional a los incentivos por desempeño, los funcionarios con derecho de carrera administrativa, los funcionarios de libre nombramiento y remoción, la planta transitoria y en nombramiento provisional cuentan con los siguientes beneficios:

- **Promoción del uso de la bicicleta:** De conformidad con la Ley 1811 de 2016, se promueve el uso de la bicicleta en el territorio nacional como incentivo para los servidores públicos.
- **Permiso de estudio:** Se entiende por permiso de estudio, el acto a través del cual se le autoriza a un funcionario disponer del tiempo laboral para asistir a programas de formación formal e informal y reponerlo en los términos de ley.
- **Celebración cumpleaños de Bogotá:** De conformidad con la Directiva 3 de 2012, la Alcaldía Mayor de Bogotá declara el seis (6) de agosto de cada año día cívico para el Distrito Capital, con ocasión de la celebración del cumpleaños de Bogotá, por lo cual no se labora en las Entidades Distritales.

11. INDICADORES

Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y la satisfacción de los funcionarios con las actividades que se desarrollan en procura de la mejora continua, el área de Desarrollo Humano ha establecido los siguientes indicadores:

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	
DEFINICIÓN	Este indicador pretende medir el cumplimiento de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos definidas para la vigencia 2024.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de actividades de bienestar e incentivos desarrolladas/Total de actividades programadas)
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral



INDICADOR DE COBERTURA	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir el porcentaje de funcionarios que participan en las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, a fin de conocer la cobertura de este.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de funcionarios que han participado en las actividades bienestar e incentivos/Total de funcionarios de la entidad) *100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

INDICADOR DE SATISFACCIÓN	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir la satisfacción de los funcionarios con las actividades de Bienestar Laboral que realiza el Área de Desarrollo Humano del IDR D.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. Funcionarios satisfechos con las actividades de bienestar/ Total de funcionarios evaluados) * 100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral



12. CRONOGRAMA

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2024

Nota: el cronograma de actividades propuesto se encuentra sujeto a cambios, teniendo en cuenta que para el desarrollo de algunas actividades se requiere realizar un proceso contractual.

Proyectó: Margarita Rosa Álvarez Llinás – Profesional Especializado 222 – 07 – Área de Desarrollo Humano
Revisó: Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano
Comisión de Personal
Aprobó: Juan Carlos Rodríguez Waltero – Subdirector Administrativo y Financiero
Vo.Bo.: Gabriel Lagos Medina – Secretario General