



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

IDRD



PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS IDRD 2025

Gestión de Talento Humano

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDRD



IDRD



INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDRD

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 2025



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	NUUESTRA ENTIDAD	4
2.1.	Misión.....	4
2.2.	Visión	4
2.3.	Objetivos Estratégicos	4
2.4.	Organigrama.....	5
2.5.	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	5
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	7
3.	MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	8
4.	OBJETIVOS	9
4.1.	Objetivo General	9
4.2.	Objetivos Específicos.....	9
5.	BENEFICIARIOS	9
5.1.	Caracterización de los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte IDRD.	9
5.2.	Vocación y carrera.....	10
5.3.	Hogar y vida familiar	10
5.4.	Desarrollo personal	10
5.5.	Tiempo libre	11
5.6.	Salud	11
5.7.	Vida social.....	11
6.	RESPONSABLES	16
7.	PRESUPUESTO	16
8.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS.....	16
8.1.	Resultado de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo	17
8.2.	Objetivo	17
8.3.	Generalidades	17
8.3.1.	Ejes estados mentales positivos.....	18
8.3.2.	Eje propósito de Vida	19
8.3.3.	Eje relaciones Interpersonales	21
8.3.4.	Eje Conocimiento de las Fortalezas propias.....	22

8.3.5.	Resultados calidad de vida laboral	23
8.4.	Actividades contempladas en la Normatividad, referente a los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos	24
8.5.	Resultados encuesta de preferencias y actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDRD 2024	26
8.5.1.	Caracterización de la población por género:.....	26
8.5.2.	Caracterización de la población por enfoque diferencial:	26
8.5.3.	Caracterización de la población por entorno familiar:.....	28
8.5.4.	Actividades de bienestar laboral e incentivos que prefieren los funcionarios:	31
8.5.5.	De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés:.....	31
8.5.6.	Preferencia Actividades recreativas y deportivas:	31
8.5.7.	Actividades recreativas en las que le gustaría compartir con la familia:	32
8.5.8.	Preferencia Actividades Artísticas y Culturales:.....	33
8.5.9.	Preferencias Cursos Informales:.....	33
8.5.10.	Actividades de Promoción y Prevención de la Salud:.....	34
8.5.11.	Preferencia actividades Pre - Pensionados:	35
8.5.12.	Preferencias actividades de intervención para Clima y Cultura Organizacional:.....	35
8.5.13.	Beneficios Alianzas:	36
8.5.14.	Percepción con respecto a la salud mental:.....	36
9.	PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL.....	37
9.1.	Ejes temáticos	37
9.1.1.	Oferta de Servicios y Beneficios	38
9.1.2.	Actividades deportivas, recreativas y vacacionales	40
9.1.3.	Actividades artísticas y culturales	40
9.2.	Programa de Promoción y Prevención de la Salud	41
9.3.	Programa de Calidad de Vida Laboral	41
10.	PLAN DE INCENTIVOS	42
11.	INDICADORES.....	42
12.	CRONOGRAMA	44
12.1.	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2025.....	44

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

Fomentar el bienestar integral de la ciudadanía a través de estrategias de actividad física, recreación, deporte y la sostenibilidad de parques, escenarios y equipamientos deportivos, para impulsar el desarrollo territorial, la cohesión y el tejido social.

2.2. Visión

A 2028, ser una entidad participativa, reconocida nacional e internacionalmente, que cuente con parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos sostenibles, valorados por la ciudadanía, para desarrollar estrategias y programas innovadores adaptados a las diversas necesidades de la ciudad y sus habitantes.

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.
- Desarrollar acciones innovadoras en los parques, escenarios y senderos para su uso, disfrute, aprovechamiento económico y sostenibilidad ambiental, mejorando continuamente la capacidad instalada.
- Desarrollar programas recreo-deportivos innovadores, adaptados a las necesidades y características específicas de la ciudadanía, priorizando a NNA y personas mayores y haciendo uso de nuevas tecnologías, metodologías y pedagogías que contribuyan al desarrollo humano.
- Fortalecer la competitividad deportiva, económica y el posicionamiento nacional e internacional de Bogotá como epicentro de eventos recreo deportivos.
- Fomentar la gestión del conocimiento, la innovación pública y la participación ciudadana, para el mejoramiento de la toma de decisiones y la generación de acciones por parte de nuestros grupos de valor.

- Fortalecer las capacidades institucionales para la eficiencia administrativa y misional a través de un equipo comprometido, el uso de la tecnología y la articulación e implementación de sistemas de información.

2.4. Organigrama

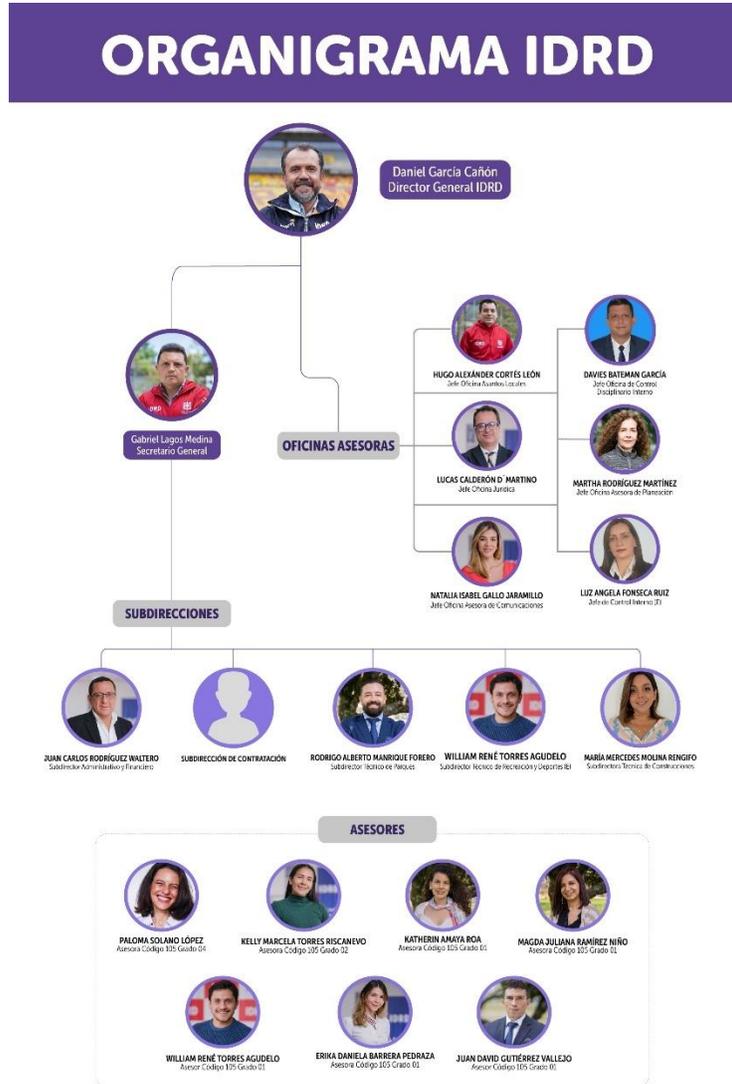


ILUSTRACIÓN 1 ORGANIGRAMA IDRD PÁGINA WEB

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

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD está comprometido con la seguridad y salud Física, mental y social de todos sus colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación; incluyendo a funcionarios, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas tercerizadas que realizan actividades dentro de sus diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos sostenibles.

Esta política tiene un enfoque de mejoramiento continuo, en trabajo articulado con el talento humano con las competencias requeridas en seguridad y salud en el trabajo y el liderazgo de la alta dirección quien se compromete a implementar y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; asignando los recursos necesarios para el desarrollo de este, a mantener y promover las condiciones de trabajo seguras y óptimas, implementando sus diferentes programas de vigilancia epidemiológica osteomuscular y psicosocial, actividades de hábitos de vida saludables y los programas asociados a actividades de alto riesgo; a través de la identificación y mitigación de los peligros y la reducción de los riesgos, para garantizar que los colaboradores y empresas tercerizadas, puedan desarrollar sus labores en ambientes seguros y saludables.

Lo anterior, con el propósito de minimizar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, adicionalmente que todos los agentes intervinientes contribuyan con la cultura del autocuidado; dando cumplimiento a la normativa vigente, basada en la misionalidad del Instituto: “fomentar el bienestar integral de la ciudadanía a través de estrategias de actividad física, recreación, deporte y la sostenibilidad de parques, escenarios y equipamientos deportivos, para impulsar el desarrollo territorial, la cohesión y el tejido social”

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

- Garantizar la identificación de los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el IDRD.
- Promover la seguridad, la salud y el bienestar integral de todos los agentes intervinientes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación de los estándares mínimos en la entidad.
- Suministrar los recursos físicos, tecnológicos y humanos necesarios para la planeación ejecución y evaluación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir con la normatividad vigente y aplicada en relación con el SG-SST, desarrollando actividades dirigidas a la prevención de enfermedades y promoción de la salud que contribuyan a la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Establecer políticas complementarias, para la reducción de accidentes y enfermedades laborales, tales como: Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas y Política de seguridad vial.
- Capacitar a los funcionarios y contratistas en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en el marco de autocuidado y autoprotección en las dinámicas presenciales y de Teletrabajo.

2.7. Mapa de Procesos



ILUSTRACIÓN 2 MAPA DE PROCESOS DEL IDRD - PLATAFORMA ISOLUCION

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:** Cumpló 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 incremente 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.

Norma	Descripción
Ley 909 de 2004, párrafo del artículo 36.	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.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 1811 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.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
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.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual 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.
Decreto 1083 de 2015	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar

sistema de estímulos	el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Decreto 894 de 2017	Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

- 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.
- 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.
- Aplicar las disposiciones legales que rigen para las entidades públicas sobre los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos.

5. BENEFICIARIOS

5.1. Caracterización de los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte IDRD.

La información que se presenta se encuentra actualizada al 31 de diciembre de 2024, 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:

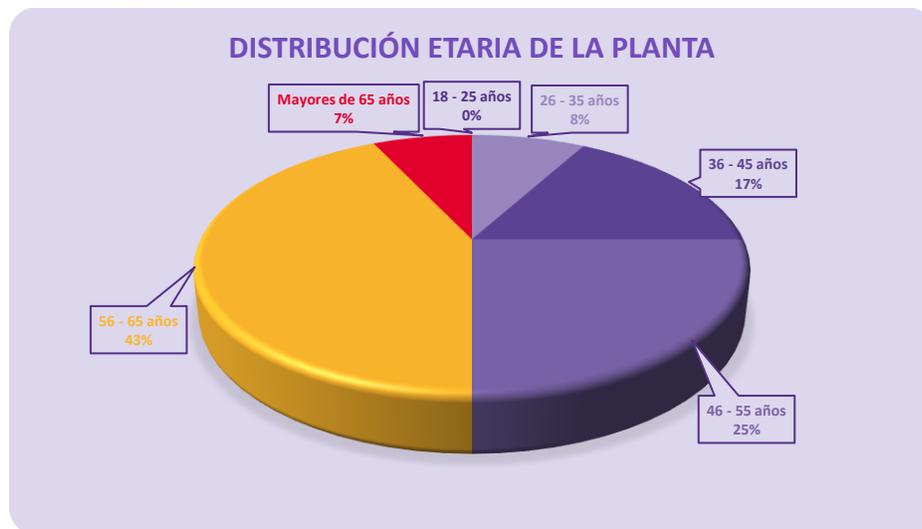


GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR GRUPO ETARIO, A 24 DE ENERO DE 2025

De acuerdo con la teoría de Malcom Knowles (1990)¹, cerca del 68% de los funcionarios se encuentran en edad adulta media, por lo que sus expectativas podrían estar orientadas a:

5.2. 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

5.3. Hogar y vida familiar

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

5.4. 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

¹ **Malcolm Knowles** (1990:1s49).

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_1/definiciones_desde_la_psicologia.htm

- Tener una percepción realista del tiempo

5.5. 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

5.6. 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

5.7. 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 2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR ESTADO CIVIL, A 24 DE ENERO DE 2025

El 58 % de los funcionarios son Casados o viven en Unión libre, por lo que es importante generar estrategias que propendan por el fortalecimiento de vínculos familiares.



GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR GÉNERO, A 24 DE ENERO DE 2025

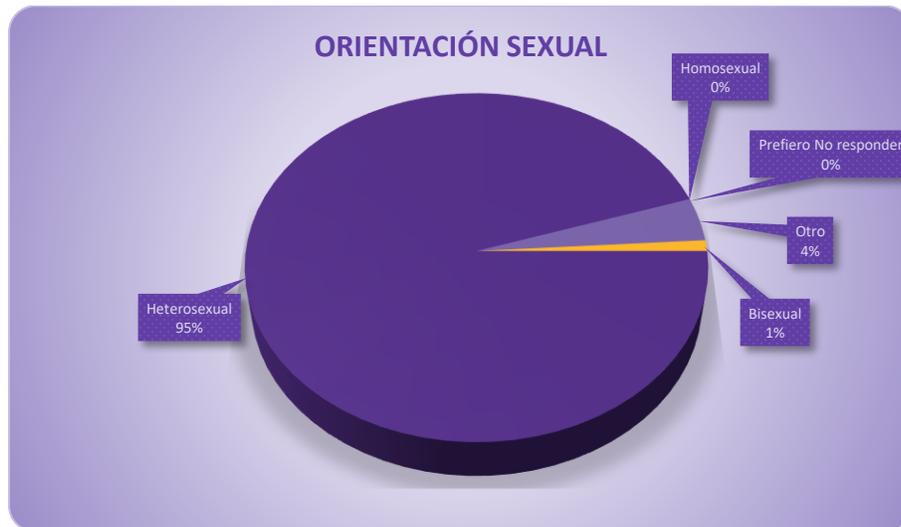


GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DE ACUERDO CON LA ORIENTACIÓN SEXUAL, A 24 DE ENERO DE 2025

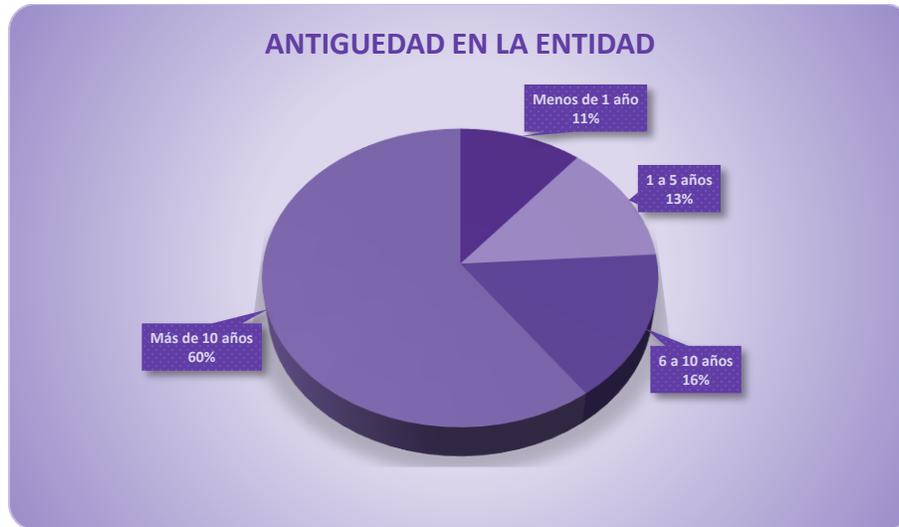


GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD, A 24 DE ENERO DE 2025

El 60 % 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 colaborativo.



GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR TIPO DE VINCULACIÓN, A 24 DE ENERO DE 2025

El 90% de los funcionarios vinculados a la planta de la entidad gozan de 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 80 % de todo el personal del IDRD.

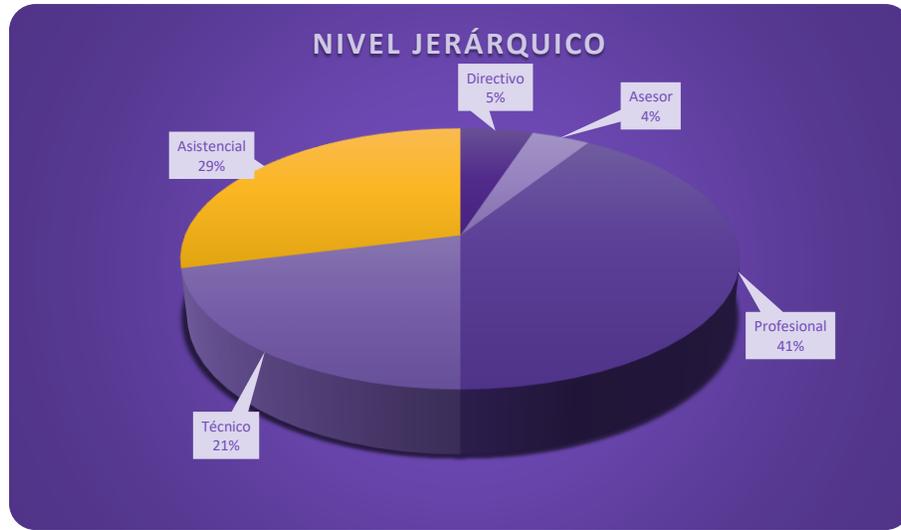


GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL JERÁRQUICO, A 24 DE ENERO DE 2025

El 41 % de los funcionarios ocupan un cargo como profesional y profesional especializado dentro de la planta de la entidad.



GRÁFICO 8. UBICACIÓN DE FUNCIONARIOS EN LA ENTIDAD A 24 DE ENERO DE 2025.

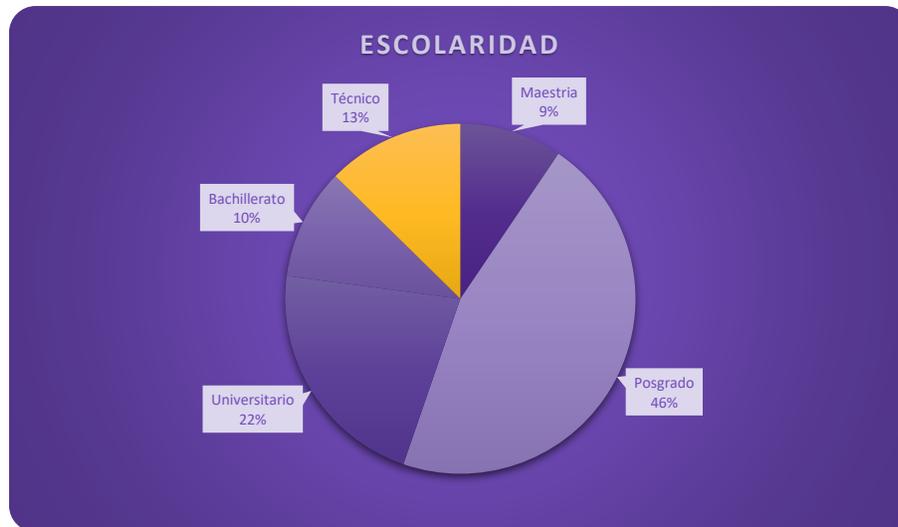


GRÁFICO 9. NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS FUNCIONARIOS, A 24 DE ENERO DE 2025

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 – IDRD, serán las áreas de Talento Humano y Desarrollo Humano, de igual forma, contarán con la participación de la Comisión de Personal del IDRD 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 2025, se encuentra definido en el Plan Anual de Adquisiciones para la presente vigencia.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y PREFERENCIAS

El Plan de Bienestar Laboral 2025 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. Resultado de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo

De conformidad con el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, con el fin de mantener los 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.

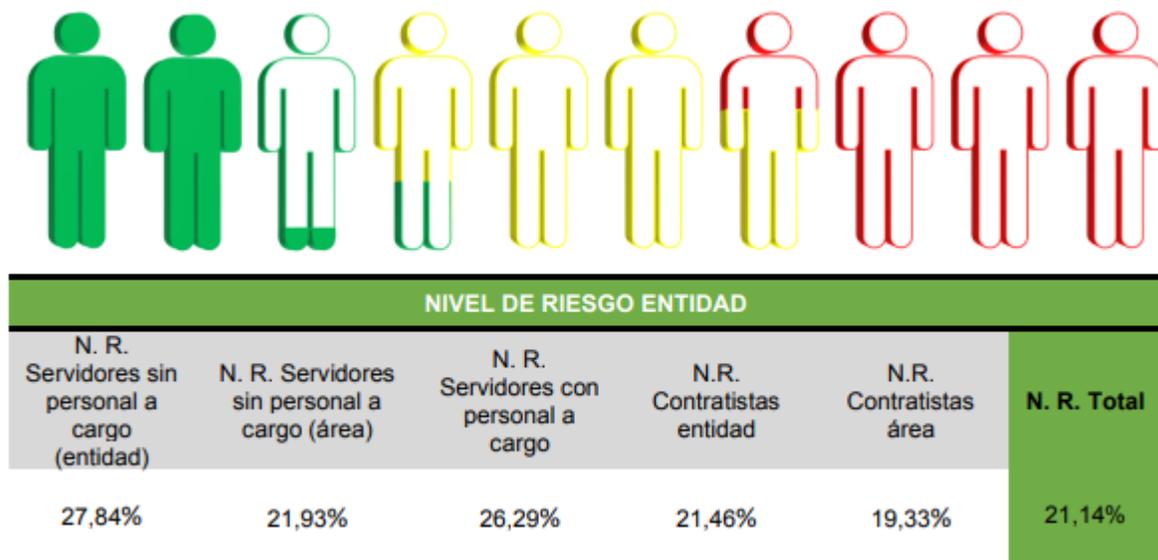
El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, estandarizó la medición de clima laboral para las Entidades del Distrito, dicha medición se realizó en la vigencia 2024, cuyos resultados se presentan a continuación:

8.2. Objetivo

Identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

8.3. Generalidades

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 5 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta a lo largo del documento. Cada uno de estos ejes está constituido por factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado



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.

8.3.1. Ejes estados mentales positivos.

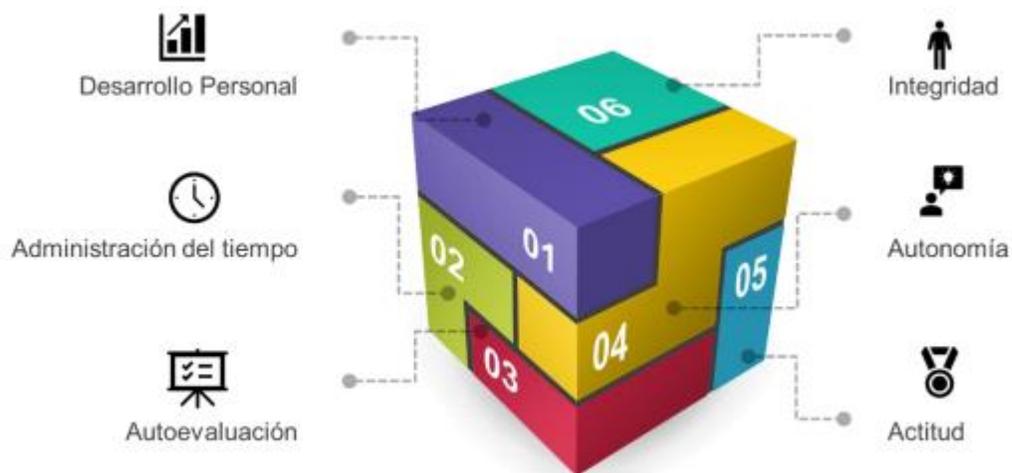


Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Estados mentales positivos	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

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

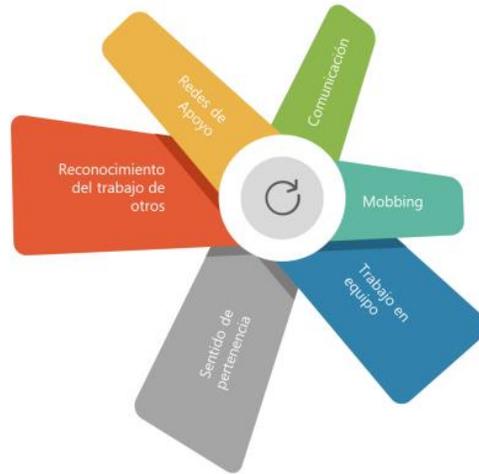
8.3.2. Eje propósito de Vida



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

8.3.3. Eje relaciones Interpersonales



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

8.3.4. Eje Conocimiento de las Fortalezas propias



Eje	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	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	

8.3.5. 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
Soporte institucional para el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Seguridad en el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Integración al puesto de trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Satisfacción por el trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Bienestar logrado a través del trabajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Desarrollo profesional	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Administración del tiempo libre	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo bajo

8.4. 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.

En concordancia con el programa nacional de Bienestar Laboral e incentivos 2023-2026, se establecen cinco (5) ejes temáticos en pro del bienestar de los funcionarios de la entidad.

Los ejes temáticos se relacionan a continuación:

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e incentivos	Temas Relacionados
Equilibrio Psicosocial	Este eje se encuentra conformado por los factores Psicosociales, Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo • Bienestar espiritual • Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales virtuales y presenciales • Celebraciones: Día Nacional del Servidor Público, trabajo decente, cumpleaños, día de la familia, de la niñez, del abuelo • Desvinculación laboral
Salud Mental	Este eje contribuye a la higiene mental y psicológica, Prevención de nuevos riesgos a la salud de todos los funcionarios de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de trabajo bajo presión • Tele orientación psicológica, telemedicina • Manejo de la ansiedad, depresión • Promoción del uso de la lectura en familia
Diversidad e Inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que se deben implementar en todos los temas relacionados con las siguientes actividades: Fomento de inclusión, diversidad, y la equidad, prevención, atención y medidas de protección.	<ul style="list-style-type: none"> • Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas basadas en el género • Prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia y discriminación por razón de la raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Transformación Digital	Este eje hace referencia a los cambios que permanentemente se viene dado en la era	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar a las y los servidores públicos en la analítica de datos

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e incentivos	Temas Relacionados
	tecnológica, teniendo en cuenta la creación de Cultura digital para el Bienestar, los temas de analítica de datos para el Bienestar y la creación de ecosistemas digitales, para facilitar el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Protección de la información • Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar
Identidad y Vocación por el servicio público	Este eje comprende las acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia • Actividades encaminadas a promover la vocación por lo público • Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos • Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad • Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público

Otros temas que la entidad podrá ofrecer dentro de los programas de protección y servicios sociales son los siguientes:

Deportivos, recreativos y vacacionales	Artísticos y culturales
Promoción y prevención de la salud.	Capacitación informal en artes y artesanías entre otras
Ferías 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 prepensionados 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 Entorno Laboral Saludable	Programa Servimos
Programa de Horario Flexible	Entrega de dotación, vestuario y calzado
Desvinculación asistida	

8.5. Resultados encuesta de preferencias y actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDRD 2024

El área de Desarrollo Humano realizó una encuesta para identificar y conocer las necesidades y preferencias de los funcionarios del IDRD, con el fin de orientar y formular el Plan de Bienestar Laboral e incentivos para la vigencia 2025.

La encuesta se realizó en el mes de noviembre de 2024 a través de un Google forms, contando con la participación de 129 funcionarios que corresponden al 56 % de la planta de personal activa, obteniendo los siguientes resultados:

8.5.1. Caracterización de la población por género:

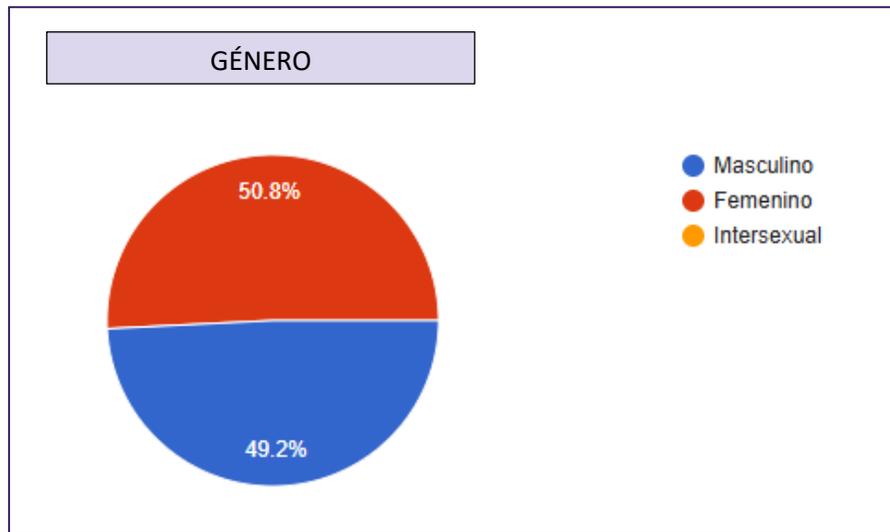


GRÁFICO 10. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, POR GÉNERO

8.5.2. 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.

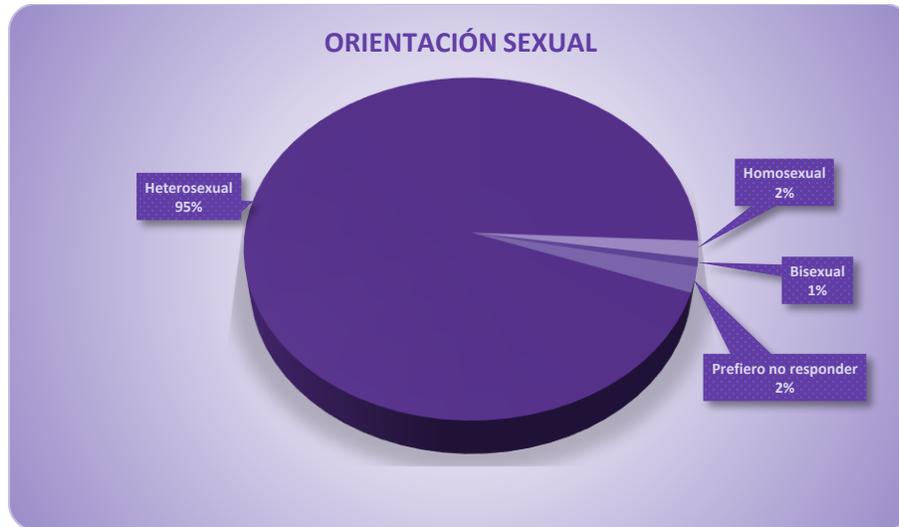


GRÁFICO 11. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, POR ORIENTACIÓN SEXUAL

El 3% de los funcionarios que respondieron la encuesta reconocen que tienen una orientación sexual diferente.



GRÁFICO 12. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, POR ETNIA

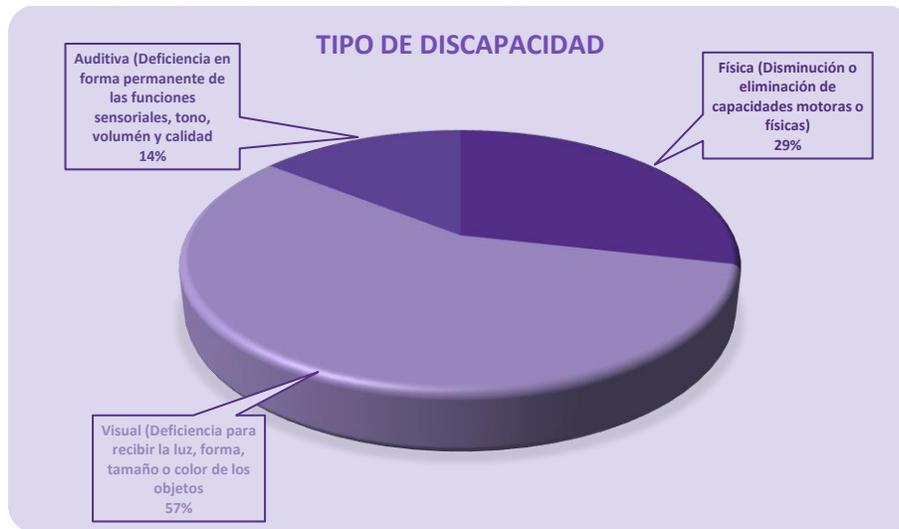


GRÁFICO 13. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDR 2024, QUE INDICA UNA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

El 6% de los funcionarios manifiestan que cuentan con una condición de discapacidad física, visual o auditiva, estos datos son valiosos ya que permiten a la entidad, generar acciones encaminadas al cumplimiento de las Políticas Públicas referente a la discapacidad, y ambientes laborales inclusivos

8.5.3. Caracterización de la población por entorno familiar:



GRÁFICO 14. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDR 2024, POR ESTADO CIVIL

El 58% de los funcionarios que respondieron la encuesta son casados o conviven en unión libre.

NÚMERO DE PERSONAS CON QUIEN CONVIVE

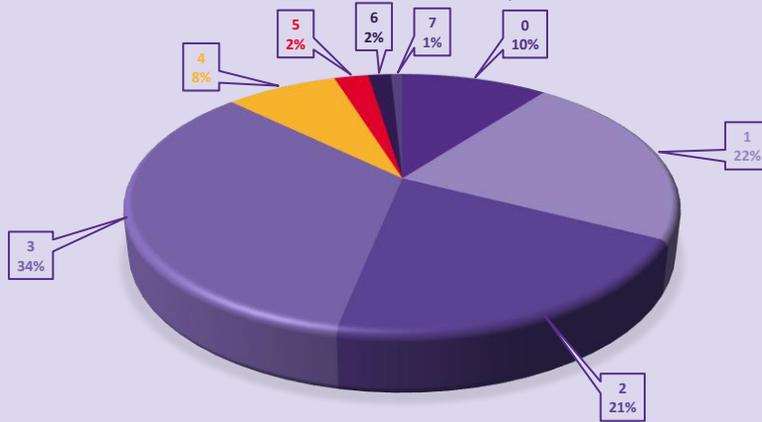


GRÁFICO 15. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, NÚMERO DE PERSONAS CON QUIEN CONVIVE

CONVIVE CON ALGÚN ANIMAL DE COMPAÑÍA

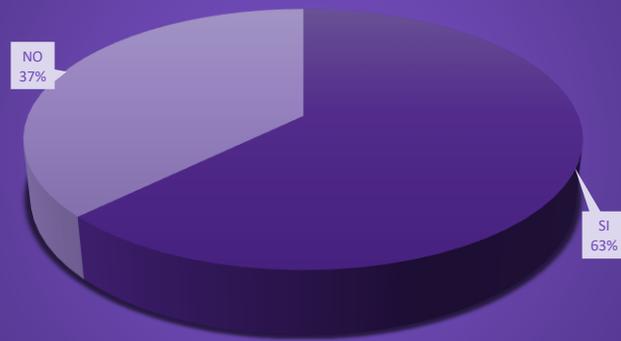


GRÁFICO 16. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, CONVIVEN CON ALGÚN ANIMAL DE COMPAÑÍA



GRÁFICO 17. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, POR TIPO DE VIVIENDA

El 58% de los funcionarios, habitan 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”.

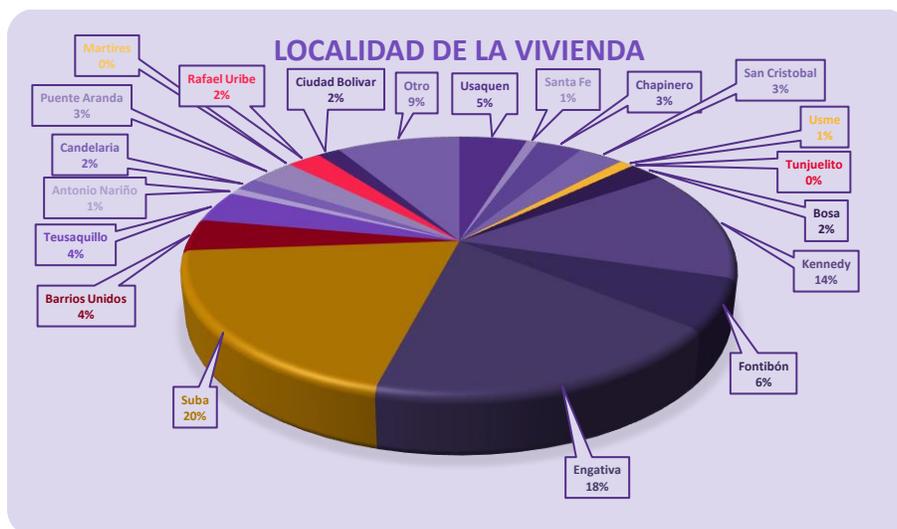


GRÁFICO 18. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, LOCALIDAD DEL LUGAR DE RESIDENCIA

El 20% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta vive en la localidad 11 de Suba, el 18% en la localidad 10 de Engativá, con el 14% en la localidad 8 de Kennedy y el 9% manifiesta que vive en otros lugares como: Chía, Soacha, Cajicá, Tenjo y Facatativá.

8.5.4. 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:

8.5.5. De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés:

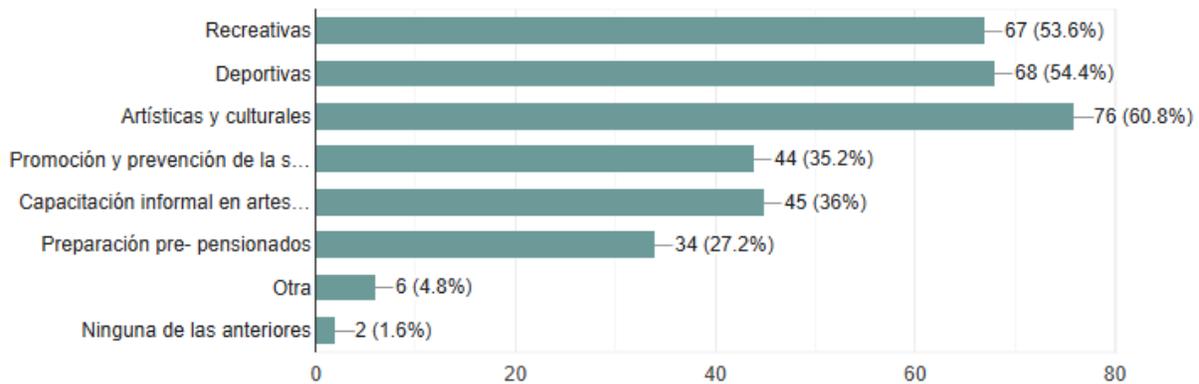


GRÁFICO 19. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, ACTIVIDADES DE PREFERENCIA

8.5.6. Preferencia Actividades recreativas y deportivas:

De las siguientes actividades deportivas, asigne según su orden de preferencia del 1 al 7, siendo 1 la que menos le gusta y 7 la que mas le gusta, sin repetir la calificación:

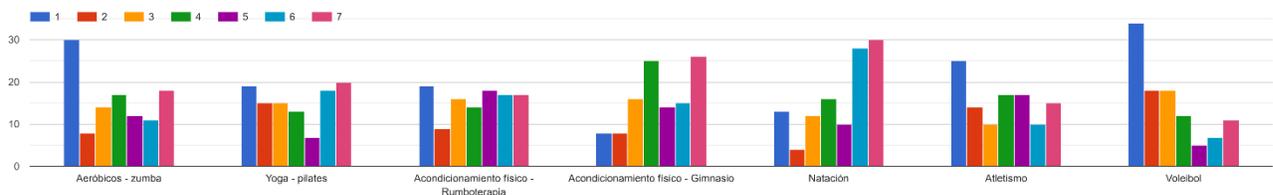


GRÁFICO 20. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024

ACTIVIDAD	Aeróbicos - zumba	Yoga - pilates	Rumboterapia	Gimnasio	Natación	Atletismo	Voleibol
BAJA 1-2	38%	34%	28%	16%	17%	39%	52%
MEDIA 3-5	43%	35%	48%	55%	38%	37%	35%
ALTA 6-7	29%	38%	34%	41%	58%	25%	18%

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

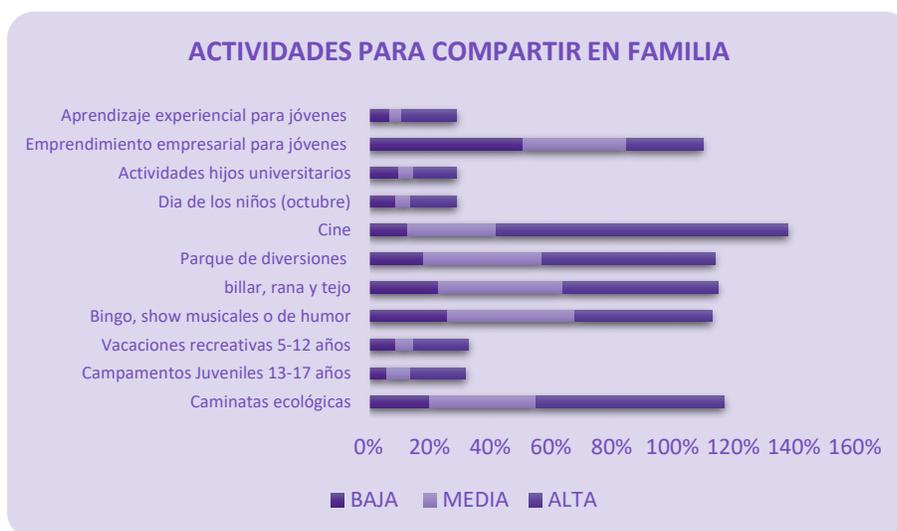


GRÁFICO 21. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, ACTIVIDADES PARA COMPARTIR EN FAMILIA

ACTIVIDAD	Caminatas ecológicas	Campamentos Juveniles 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 universitarios	Emprendimiento empresarial para jóvenes	Aprendizaje experiencial para jóvenes
BAJA	20%	6%	9%	26%	23%	18%	13%	9%	10%	51%	7%
MEDIA	35%	8%	6%	42%	41%	39%	29%	5%	5%	34%	4%
ALTA	62%	18%	18%	45%	51%	57%	96%	15%	14%	25%	18%

8.5.8. Preferencia Actividades Artísticas y Culturales:



GRÁFICO 22. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, PREFERENCIAS DE LOS ENCUESTADOS

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
BAJA 1-3	50%	48%	45%	41%	44%	57%	49%	21%	16%
MEDIA 4-6	25%	34%	38%	38%	37%	40%	34%	32%	12%
ALTA 7-9	33%	23%	31%	31%	24%	10%	22%	60%	93%

8.5.9. Preferencias Cursos Informales:

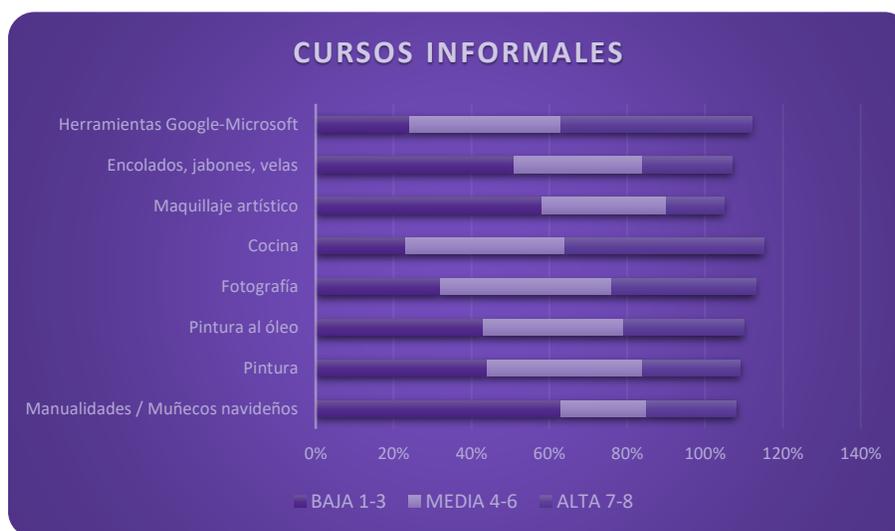


GRÁFICO 23. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, INTERÉS DE LOS ENCUESTADOS POR PARTICIPAR EN CURSOS INFORMALES

ACTIVIDAD	Manualidades / Muñecos navideños	Pintura	Pintura al óleo	Fotografía	Cocina	Maquillaje artístico	Encolados, jabones, velas	Herramientas Google-Microsoft
BAJA 1-3	63%	44%	43%	32%	23%	58%	51%	24%
MEDIA 4-6	22%	40%	36%	44%	41%	32%	33%	39%

ACTIVIDAD	Manualidades / Muñecos navideños	Pintura	Pintura al óleo	Fotografía	Cocina	Maquillaje artístico	Encolados, jabones, velas	Herramientas Google-Microsoft
ALTA 7-8	23%	25%	31%	37%	51%	15%	23%	49%

8.5.10. Actividades de Promoción y Prevención de la Salud:

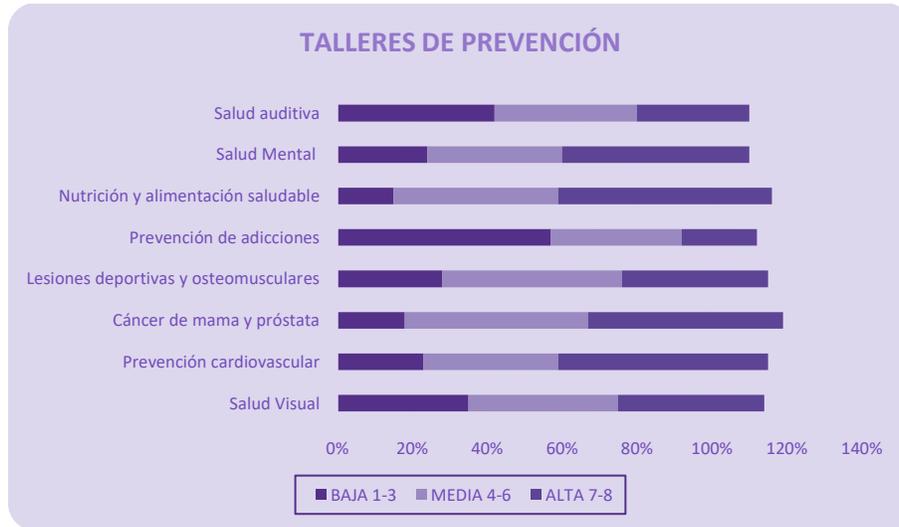


GRÁFICO 24. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024

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
BAJA 1-3	35%	23%	18%	28%	57%	15%	24%	42%
MEDIA 4-6	40%	36%	49%	48%	35%	44%	36%	38%
ALTA 7-8	39%	56%	52%	39%	20%	57%	50%	30%

8.5.11. Preferencia actividades Pre - Pensionados:



GRÁFICO 25. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024

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
BAJA 1-2	6%	7%	11%	7%	5%	10%	18%
MEDIA 3-5	21%	10%	19%	23%	15%	16%	15%
ALTA 6-7	17%	28%	16%	14%	24%	19%	8%

8.5.12. Preferencias actividades de intervención para Clima y Cultura Organizacional:

Los servidores(as) sugieren principales actividades como:

- Juegos internos, diversidad, capacitaciones y manualidades
- Ejercicios de integración e interacción grupal con acompañamiento psicosocial
- Fomentar el conocimiento de las actividades del Instituto
- Actividades de integración, salidas grupales por área a espacios naturales
- Talleres de integración y comunicación efectiva, Jornadas de bienestar laboral, Reconocimiento y celebración de logros
- Talleres experienciales para trabajar en equipo
- Talleres de desarrollo personal y profesional, Actividades de team Boulding y Programas de mentoría.
- Día de la mascota, picnic en familia y Gimnasia Cerebral
- Plan de incentivos económicos
- Sesiones de respiración, mindfulness y técnicas de manejo de stress

8.5.13. Beneficios Alianzas:

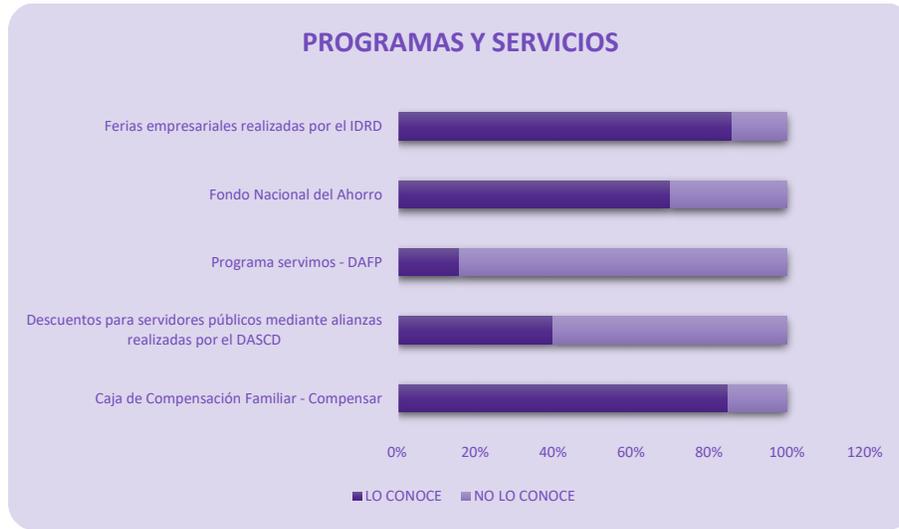


GRÁFICO 26. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024

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 IDRD
LO CONOCE	85%	40%	16%	70%	86%
NO LO CONOCE	15%	60%	84%	30%	14%

8.5.14. Percepción con respecto a la salud mental:

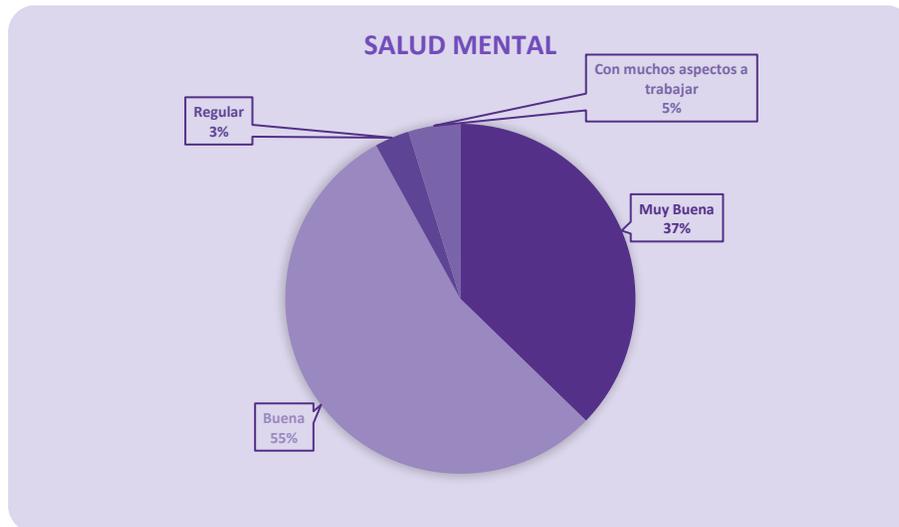


GRÁFICO 27. CONSOLIDACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DE BIENESTAR IDRD 2024, ESTADO DE LA SALUD MENTAL DE LOS ENCUESTADOS

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

Establece los ejes temáticos para que las entidades definan y desarrollen las iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con el fin de contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público:

9.1. Ejes temáticos

Eje 1: Equilibrio Psicosocial:

- Factores Psicosociales
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental:

- Higiene mental y psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud

Eje 3: Diversidad e Inclusión:

- Fomento de inclusión, diversidad, y la equidad
- Prevención, atención y medidas de protección

Eje 4: Transformación Digital:

- Creación de Cultura digital para el Bienestar
- Analítica de datos para el Bienestar
- Creación de ecosistemas digitales, para facilitar el trabajo

Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio público:

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

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/portal/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 enlace <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos> Oferta de Bienestar 2025 – DASCD

9.1.1.1. Oferta de Bienestar 2025 - DASCD:

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, mediante circular externa 001 del 17 de enero de 2025 definió el Plan Distrital de Bienestar 2025 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:



Es un espacio donde el Talento Humano del Distrito puede participar de manera grupal en diferentes encuentros donde se trabaja en pro de sus emociones (exploración, reconocimiento, control) y las de las personas (empatía, sororidad e inclusión) con quienes comparten su tiempo tanto en el trabajo como en otros contextos.



Su objetivo es la gestión del conocimiento, por medio de acciones de trabajo conjunto, capacitación y formación que faciliten el desarrollo de competencias emocionales, técnicas y del aprendizaje de temas asociados al Bienestar emocional, Salud mental, SST.



Aquí se comparten ideas, imágenes e información de valor alrededor del Bienestar emocional, Salud mental, así como, información sobre los servicios y estrategias del programa. Sumado a los encuentros de "Voces en REED" un espacio de conversación en vivo. <https://www.instagram.com/felicidadenreed/>



Este programa busca planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento sobre sí misma(o), asumir la transición del cambio, explorar escenarios de vida, consolidar la perspectiva hacia futuro, construir redes de apoyo, explorar el camino hacia un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal. (pre-pensionados)



La celebración del Día De La Felicidad Laboral Distrital es una oportunidad para resaltar la importancia del bienestar de las(os) servidoras(es) y colaboradoras(es) del Distrito, elegir el ser felices en el entorno laboral, y promueva prácticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las(os) servidoras(es) públicos. Todo en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital.

9.1.1.2. Programa de Escuela de Talentos

- Mapa de Talentos distritales
- Escuela de talentos

9.1.1.3. Programa de Reconocimiento

- Semana de la Mujer
- Conmemoración a labor de las secretarías y secretarios del Distrito
- Conmemoración a la labor de los conductores (as) del Distrito
- Gala de Reconocimiento Distrital

9.1.1.4. Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

9.1.1.5. Creación del Banco de Buenas Prácticas

9.1.1.6. Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital

9.1.1.7. Programa de Fondos Educativos

- Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC
- Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE

9.1.1.8. Programa de diseño de vida

9.1.1.9. VIII y IX Juegos Deportivos Distritales

9.1.2. Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, 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 IDRD que están en edades entre los 5 y 12 años en Vacaciones Recreativas y entre 13 y 17 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 IDRD en alianza con la Secretaria 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 presten 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 2025 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 IDRD 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 IDRD 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 IDRD 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 IDRD 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 – IDRD, 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 IDRD.

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 IDRD 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 IDRD, 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 IDRD.
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

12.1. PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2025

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ESTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Ferias de servicios - Ferias de emprendimiento	TH IDRD	P				1								1
			E												
2	Divulgación mediante correo electrónico información sobre ofertas y beneficios de la Caja de Compensación Familiar, DASCD y/o Programa Serwimos	TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			E												
3	Participación en los IX Juegos Deportivos Distritales	DASCD - TH IDRD	P								1	1	1		
			E												
4	Conmemoración día de la mujer	DASCD - TH IDRD	P			1									
			E												
5	Intervención Clima Laboral y Riesgo Psicosocial	DASCD - TH IDRD	P							1	1				
			E												
6	Inscripción Fondo de Vivienda	Convención Colectiva	P				1								
			E												
7	Conmemoración a la labor de los secretarías y secretarios del Distrito	DASCD - TH IDRD	P				1								
			E												
8	Conmemoración a la labor de las conductoras y conductores del Distrito	DASCD - TH IDRD	P							1					
			E												
9	Gala de Reconocimiento Distrital y Reconocimiento trayectoria laboral IDRD - Cierre de vigencia 2025	DASCD - TH IDRD	P										1		
			E												
10	Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el Distrito	DASCD - TH IDRD	P			1		1		1		1		1	
			E												
11	Vacaciones Recreativas para los hijos de los funcionarios entre 5 y 12 años.*	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
			E												
12	Día experiencial juvenil para los hijos de los funcionarios entre 13 y 17 años	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
			E												
13	Juegos Recreativos Internos	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P			1	1								
			E												
14	Actividad de Halloween	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P										1		
			E												
15	Día de la Familia	SAF - TH IDRD	P						1						1
			E												
16	Actividad de Promoción de Hábitos de Vida Saludable (Yoga, pilates, aeróbicos, zumba, entre otros)	ARL - TH IDRD	P			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			E												
17	Acondicionamiento físico (Gimnasio y natación)	TH IDRD	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			E												
18	Cursos Libres (cocina, fotografía, manualidades, música, pintura, entre otros)	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P			1		1							
			E												
19	Jornadas de promoción y prevención de la salud	TH IDRD	P					1					1		
			E												
20	Mantener la estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante	Subdirección Administrativa y Financiera - TH IDRD	P												
			E												
21	Actividades artísticas y culturales para los funcionarios y sus familias (Cine, música, teatro y cultura)	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P						1						
			E												
22	Actividad dirigida a los pre-pensionados	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P			1									
			E												
23	Encuentros navideños	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
			E												
24	Convocatoria y Premiación Mejores Equipos de Trabajo	TH IDRD	P				1								
			E												
25	Premiación Mejores funcionarios de Carrera Administrativa 2024 - 2025	TH IDRD - DASCD	P												
			E												
26	Entrega de bonos de navidad para hijos de los funcionarios entre 0 y 12 años	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1
			E												
27	Reconocimiento día libre por cumpleaños	TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			E												
28	Programa de fondos educativos FRADEC - FEDHE	DASCD - TH IDRD	P					1	1						
			E												

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 : Sandra Jeanet Vega Díaz – Profesional Especializado 222 – 06 (E)– Área de Desarrollo Humano
Revisó : Yadima Díaz Ochoa – Profesional Especializado Código 222 Grado 11 Área Talento Humano *YDO*
Comisión de Personal IDRD
Aprobó : Gabriel Ernesto Lagos Medina – Secretario General
Vo. Bo. : Juan Carlos Rodríguez Waltero – Subdirector Administrativo y Financiero