



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

**GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
4. ALCANCE .....	4
5. NORMATIVIDAD .....	4
6. DEFINICIONES .....	5
7. ANTECEDENTES .....	6
RESUMEN DE RESULTADOS .....	8
8. SINDICATOS.....	24
9. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 .....	25
11. INCENTIVOS Y ESTIMULOS .....	30
11.1. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.....	30
11.2. MEJORES EMPLEADOS.....	30
11.3. PREMIO JAVIER DE NICOLÓ .....	31
11.4. SALARIO EMOCIONAL.....	31
12. PRESUPUESTO Y RECURSOS.....	37
13. INDICADORES.....	37
15. CONTROL DE CAMBIOS .....	42
16. REVISIÓN Y APROBACIÓN .....	43



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 del del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, alineado con la normatividad vigente y los lineamientos distritales, tiene como propósito principal fortalecer la cultura organizacional y mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores, buscando construir un ambiente laboral donde todos(as) los(as) empleados(as) se sientan valorados(as) y motivados(as), contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fomento de la innovación

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el IDIPRON, considera al talento humano como el principal activo y aliado para el logro de fines y metas de toda Entidad, por tanto, se considera que las servidoras y servidores públicos(as) deben ser individuos con valores, conocimientos y conductas, que permiten una integridad que les permitirá actuar de manera acertada y asertiva en los distintos roles que desempeña dentro de su cotidianidad: laboral, familiar y social. Con este plan se pretende mejorar la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos(as) y de sus familias, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la Entidad y generando mayor motivación para el desarrollo de las actividades laborales.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 responde a las necesidades y expectativas de los(as) servidoras y los servidores, se gestionó y diseñó basado en los resultados obtenidos del autodiagnóstico en el periodo 2024 para ser ejecutado mediante el desarrollo de actividades educativas, deportivas, lúdicas y socioculturales entre otras, que permitan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores vinculados(as) al IDIPRON, con el fin de buscar el incremento del nivel de satisfacción, eficacia y efectividad.


El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, busca fortalecer el bienestar integral de las servidoras y los servidores del IDIPRON. Basado en los resultados del 2024, este plan contempla un amplio abanico de actividades, desde programas de capacitación hasta eventos recreativos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral, fomentar el sentido de pertenencia y optimizar el desempeño institucional

## 2. OBJETIVO

Fomentar un entorno que impulse el bienestar integral y la calidad de vida de las servidoras y los servidores del Instituto y sus familias, promoviendo el desarrollo personal y profesional, mejorando las competencias laborales, y el reconocimiento del mérito por el trabajo realizado. Además, se busca generar espacios para el esparcimiento, la integración familiar y el equilibrio entre la vida personal y laboral, a través de programas y actividades que promuevan un ambiente laboral positivo, contribuyendo a contar con un talento humano comprometido, transparente, competente y satisfecho.

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- **Componente cognitivo.** Contribuir para que las servidoras y los servidores encuentren y den la relevancia a sus potencialidades, intereses y gustos a través de las actividades cotidianas de su vida y direccionarlas hacia un significado especial que promueva en ellos y ellas su felicidad.
- **Componente emocional.** Potencializar los recursos internos de las servidoras y los servidores fortaleciendo sus habilidades personales y de relacionamiento social aproximando sus actividades laborales diarias al concepto de

	GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

felicidad, teniendo como guía el fortalecimiento del ser.

- **Componente social de la felicidad.** Favorecer el desarrollo de relaciones efectivas en pro de la armonía y el reconocimiento público, mediante el fomento de interacciones positivas en las servidoras y los servidores, para consigo mismo como con los demás.

- **Componente motivacional de la felicidad.** Contribuir para que las servidoras y los servidores cuenten con herramientas que les faciliten e incentiven en el desarrollo del ser y el crecimiento personal mediante el fomento de buenas prácticas para vivir mejor y ser más feliz.

#### 4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 está diseñado para mejorar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores de planta del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRON), promoviendo un entorno laboral que favorezca su bienestar integral y la calidad de vida, tanto de los empleados como de sus familias.


Este plan tiene como objetivo proporcionar las condiciones necesarias para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, con un enfoque especial en la mejora continua de sus competencias laborales y el reconocimiento de su esfuerzo y desempeño. Además, se busca fortalecer el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de la creación de espacios para el esparcimiento y la integración familiar, promoviendo un ambiente que favorezca el compromiso, la transparencia y la satisfacción de las servidoras y los servidores.

Al ofrecer un ambiente laboral positivo, este plan no solo se enfoca en el desarrollo de habilidades y competencias, sino también en el bienestar físico y emocional de los colaboradores y sus familias. Esto impacta directamente en el nivel de motivación, compromiso y satisfacción laboral, lo que se traduce en una mayor productividad y un rendimiento superior en las actividades del Instituto. El enfoque en el reconocimiento del mérito y la integración familiar refuerza la cultura organizacional, promoviendo un sentido de pertenencia y trabajo en equipo.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, está alineado con la misión institucional, ya que busca optimizar la gestión de recursos humanos para garantizar un desempeño eficiente y de calidad en todas las áreas del Instituto. Su transversalidad se refleja en su capacidad para influir en todas las áreas del Instituto, fomentando una cultura organizacional que refuerza la eficacia, la transparencia y la excelencia, pilares fundamentales de la misión institucional.

#### 5. NORMATIVIDAD

Norma			Descripción
Constitución Colombia de 1991	Política	de	<p><i>“Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.</i></p> <p><i>Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona Tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”</i></p>

	<p style="text-align: center;"><b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p>
<p>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 (...)”</p>	<p>“(...) El parágrafo del Artículo 36 establece 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 (...)”</p>
<p>Ley 1221 de 2008 “(...) Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones (...)”</p>	<p>Artículo 1°. Objeto “(...) La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones – TIC (...)”</p>
<p>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 (...)”</p>	<p>ARTÍCULO 1°. Objeto. “(...) La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.</p> <p>En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes (...)”</p>
<p>Ley 1952 de 2019 “(...) Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario (...)”</p>	<p>“(...) Artículo 37 numeral 4, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <p>5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes (...)”</p>
<p>Decreto 1567 de 1998 “(...) modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017 (...)”</p>	<p>“(...) Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”. Define 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</p> <p>Entidad en la cual labora (...)”</p>
<p>Decreto 1083 de 2015, modificado transitoriamente por el Decreto 1507 de 2022, y Decreto 1499 de 2022</p>	<p>“(...) Define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos. Así mismo, establece que el Clima Laboral se debe medir cada dos años y la necesidad de formular Planes de Acción que apunten a este factor (...)”</p>

## 6. DEFINICIONES

**Cultura organizacional:** Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que, la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una Entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**Incentivos No Pecuniarios:** El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda.

**Incentivos Pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan al mejor equipo de trabajo compuesto por funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción.

**Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado:** Está 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 1567 de 1998, Artículo 13).

## 7. ANTECEDENTES

La encuesta fue aplicada a través de un formulario enviado al correo electrónico de los(as) funcionarios(as) de planta de la entidad, el cual incluye (25) preguntas que pretenden:

1. Caracterizar la población.
2. Identificar el nivel de necesidades y expectativas en materia de bienestar e incentivos.
3. Considerar la pertinencia de las actividades realizadas.

Esta fue habilitada desde el día 27 de noviembre hasta el día hasta el día 12 de diciembre de 2024 para motivar su respuesta.

Como resultados obtenidos de 134 encuestas 82 fue aplicada por mujeres y 52 por hombres:

### ❖ Caracterización

#### Sexo

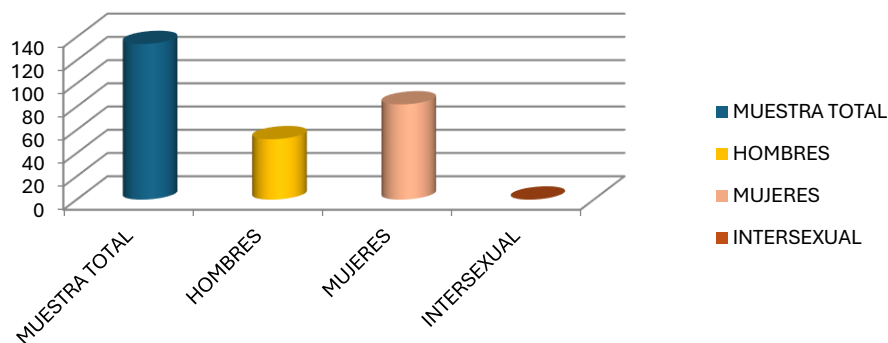
	No. Encuestas	%
MUESTRA TOTAL	134	
HOMBRES	52	38,81
MUJERES	82	61,19
INTERSEXUAL	0	-



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

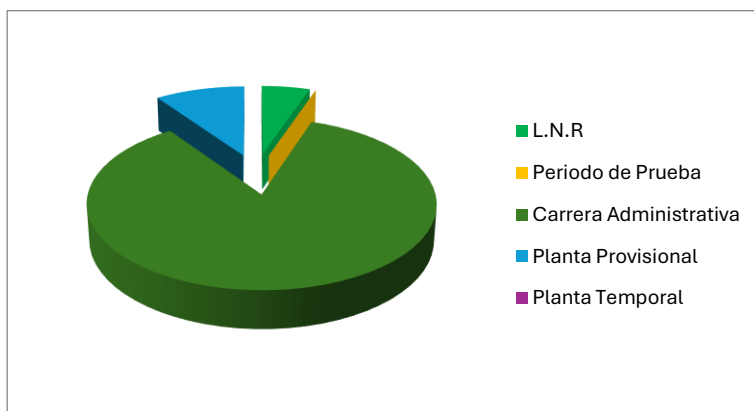
### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



El gráfico muestra la distribución de la aplicación de la encuesta según sexo, destacando que el 38,81% de los participantes son hombres y el 61,19% son mujeres. Esto indica que la aplicación de temas relacionados con el bienestar tiene una mayor relevancia entre las mujeres, quienes representan una proporción significativa de los(as) encuestados(as).

#### Tipo de Vinculación

	No. Encuestas	%
L.N.R	7	5,22
Periodo de Prueba	0	0
Carrera Administrativa	114	85,07
Planta Provisional	13	9,70
Planta Temporal	0	0



Del total de personas encuestadas, el 75,22% son funcionarios de libre nombramiento y remoción, el 85% corresponden a la carrera administrativa, y el 9,70% restante pertenece a la planta provisional. Esta distribución refleja una participación predominante de funcionarios de carrera administrativa en la encuesta, seguida por los funcionarios de libre nombramiento y remoción, y en menor medida, los de planta provisional.



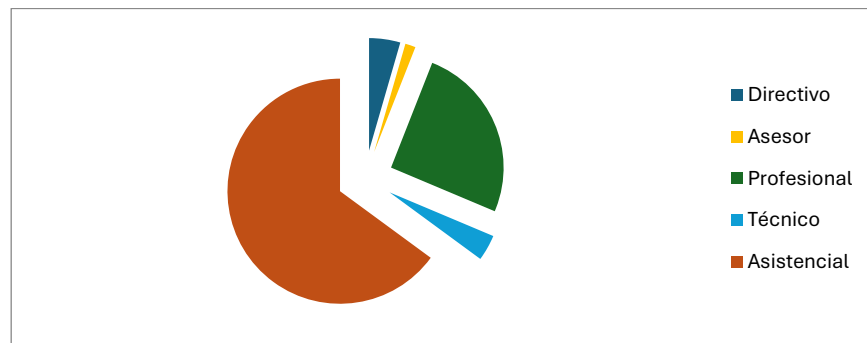
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

#### Nivel Jerárquico. [OBJ]

	No. Encuestas	%
Directivo	6	4,48
Asesor	1	1,49
Profesional	35	25,37
Técnico	5	3,73
Asistencial	87	64,93



La mayoría de los participantes en la encuesta provienen del nivel asistencial, con un 64,93% de participación. Le sigue el nivel profesional con un 25,37%. Los niveles directivo y técnico tuvieron una participación más baja, con un 4,48% y un 3,73%, respectivamente. Por último, el nivel asesor registró la menor participación, con solo un 1,49%. Esta distribución destaca la predominancia de los funcionarios del nivel asistencial en la encuesta, mientras que los niveles directivo, técnico y asesor tuvieron una representación más reducida.

#### RESUMEN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de cada una de las preguntas propuestas en la encuesta así:

#### Estado Civil

	No. Encuestas	%
Casado/a	41	30,60
Soltera/a	49	36,57
Separado/a	13	9,70
Viudo/a	2	1,49
Unión Marital de Hecho	29	21,64

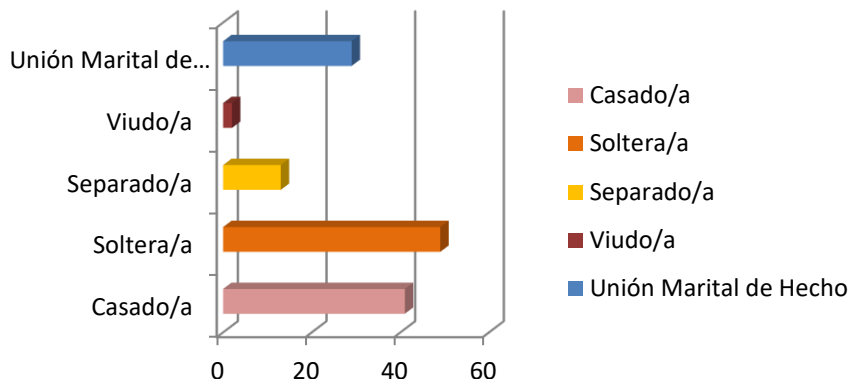




ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

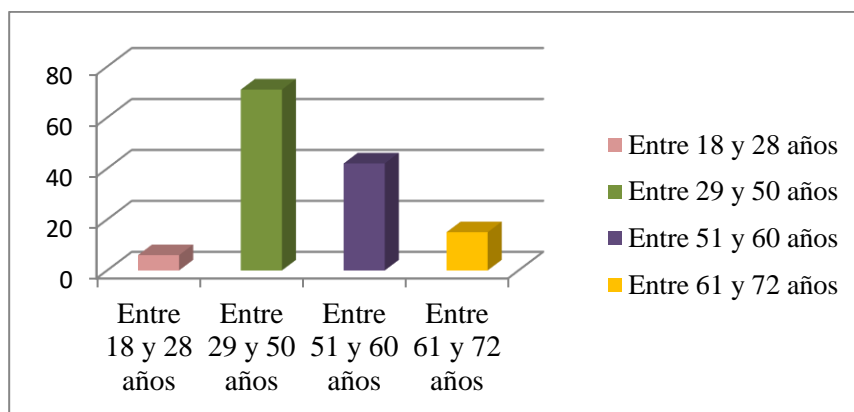
### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Del total de personas que diligenciaron la encuesta, el 36,57% son solteros/as, seguidos por los funcionarios y funcionarias casados/as, que representan el 30,6%. A continuación, el 21,64% se encuentra en unión marital de hecho, el 9,7% está separado/a, y el 1,49% son viudos/as. Esta distribución refleja la diversidad en el estado civil de los encuestados.

#### Seleccione el rango de su edad. OBJ

		%
Entre 18 y 28 años	6	4,48
Entre 29 y 50 años	71	52,99
Entre 51 y 60 años	42	31,34
Entre 61 y 72 años	15	11,19



Se observa que la mayoría de los(as) funcionarios(as) en la muestra tienen edades comprendidas entre los 29 y los 50 años, representando el 52,99% del total. A continuación, el 31,34% corresponde a funcionarios(as) de entre 51 y 60 años, y el 11,19% está en el rango de 61 a 72 años, grupos que en su mayoría se encuentran próximos a su retiro por jubilación. Finalmente, un 4,48% de la muestra está compuesto por funcionarios(as) jóvenes, con edades entre los 18 y los 28 años.



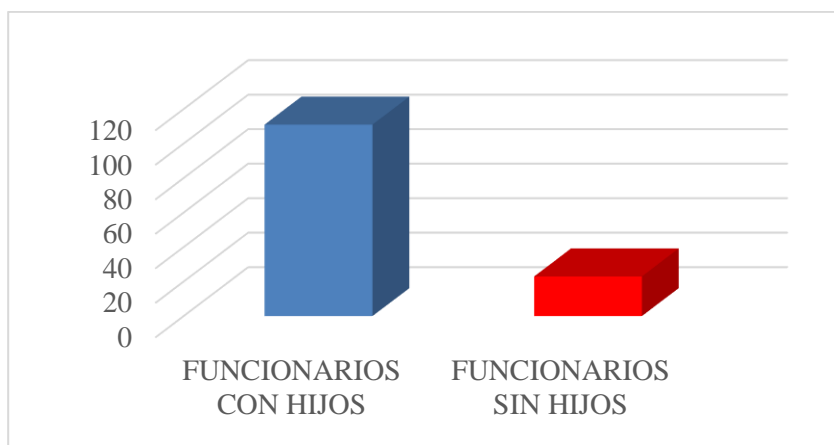
ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

#### ¿Tiene hijos?

	No. Encuestas	%
FUNCIONARIOS CON HIJOS	111	82,84
FUNCIONARIOS SIN HIJOS	23	17,16



Se observa que el 82,84% de los(as) funcionarios(as) encuestados tienen hijos, mientras que el 17,16% restante no tiene descendencia.

#### ¿Cuántos hijos tienen? [OBJ]



NUMERO DE HIJOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
1	40	32.78%
2	47	38.5%
3	28	22.9%
4 o más.	7	5.73%



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

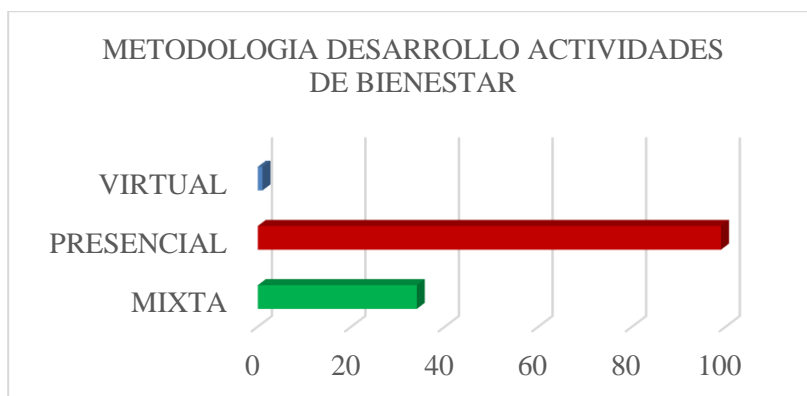
### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El análisis de los datos revela que la mayoría de los(as) funcionarios(as) que tienen entre 1 y 2 hijos. En detalle, el 38,5% de los encuestados tienen dos hijos, mientras que el 32,78% tienen uno. Un porcentaje considerable, del 22,9%, tiene tres hijos, y solo un pequeño grupo del 5,73% tiene cuatro o más hijos. Esto sugiere que la mayoría de los(as) funcionarios(as) tienen familias pequeñas, con una notable concentración en aquellos que tienen uno o dos hijos.

**¿Qué metodología desearía usted que fuese empleada para el desarrollo de las actividades de bienestar?**

OBJ

	No. Encuestas	%
MIXTA	34	25,37
PRESENCIAL	99	73,88
VIRTUAL	1	0,75



Se observa que un 73,88% de los(as) encuestados(as) prefieren las actividades presenciales, mientras que el 25,37% están de acuerdo con la opción de actividades mixtas (presenciales y virtuales). Solo un 0,75% de los(as) participantes prefieren que las actividades sean completamente virtuales. Estos resultados indican una clara preferencia por las actividades presenciales entre la mayoría de los(as) funcionarios(as).

**¿Considera usted que los puntos del salario emocional le han proporcionado bienestar?**

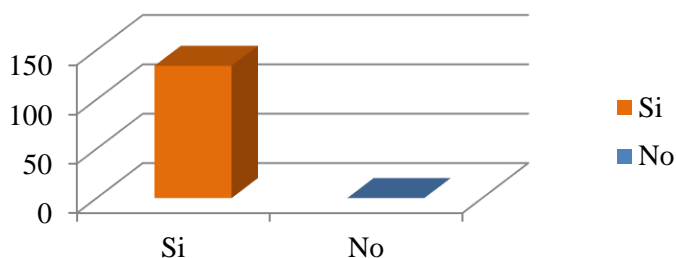
	No. Encuestas	%
SI	134	100,00
NO	0	-



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Se observa que el 100% de los(as) encuestados(as) considera que los aspectos relacionados con el salario emocional han contribuido positivamente a su bienestar. Esto refleja una percepción unánime de que las iniciativas de salario emocional han tenido un impacto favorable en el bienestar de los(as) funcionarios(as).

¿Qué actividades considera de mayor importancia de acuerdo con su preferencia? <sup>[OBJ]</sup>

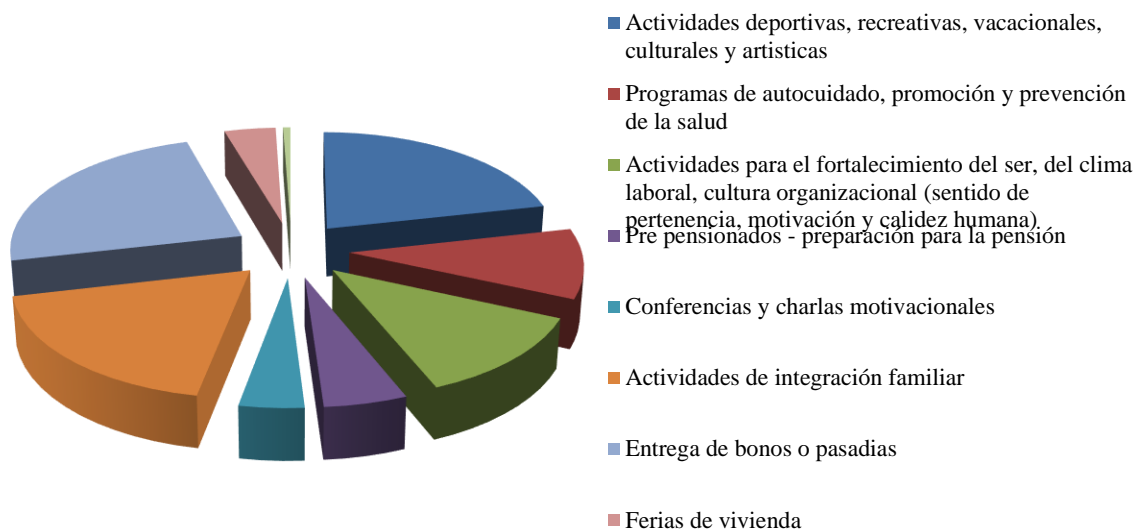
	No. Encuestas	%
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	113	84,33
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	53	39,55
Actividades para el fortalecimiento del ser, del clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	64	47,76
Pre pensionados - preparación para la pensión	27	20,15
Conferencias y charlas motivacionales	21	15,67
Actividades de integración familiar	97	72,39
Entrega de bonos o pasadías	126	94,03
Ferias de vivienda	21	15,67
Otras	3	2,24



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Se evidencia que la mayoría de los(as) encuestados(as) muestra una clara preferencia por actividades como la entrega de bonos o pasadías, con un 94,03%. A continuación, se encuentran las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, que son preferidas por un 84,33% de las y los participantes. Las actividades de integración familiar también destacan, con una preferencia del 72,39%. Estos resultados indican que los(as) funcionarios(as) valoran especialmente las iniciativas que promueven el bienestar personal y familiar.

**¿Mediante qué tipo de estrategias le gustaría que se desarrollen las actividades de bienestar?**

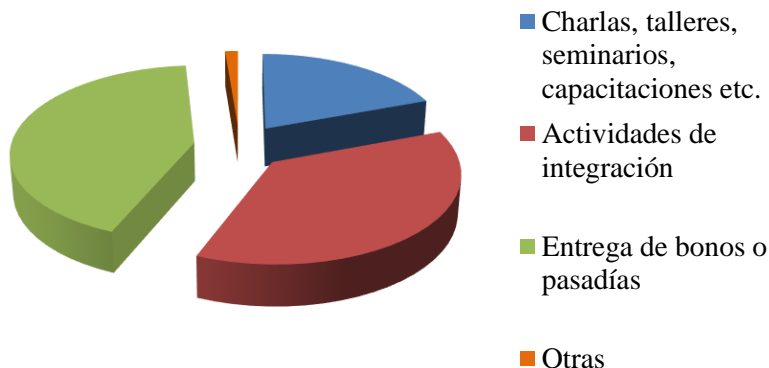
	No. Encuestas	%
Charlas, talleres, seminarios, capacitaciones etc.	61	45,52
Actividades de integración	116	86,57
Entrega de bonos o pasadías	134	100,00
Otras	4	2,99



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Los resultados de la encuesta muestran que la estrategia preferida para el desarrollo de actividades de bienestar es, de manera unánime, la entrega de bonos o pasadías, con un 100% de los(as) funcionarios(as) a favor. A continuación, las actividades de integración destacan con un 86,57% de preferencia, seguida por las charlas, talleres, seminarios y capacitaciones, con un 45,52%. Esto refleja un fuerte interés por iniciativas que ofrezcan beneficios directos e inmediatos, como los bonos y pasadías, seguidas por actividades que fomenten la integración y el desarrollo profesional.

**¿Qué tipo de actividades le gustaría que se desarrollen en materia de bienestar?** [OBJ]

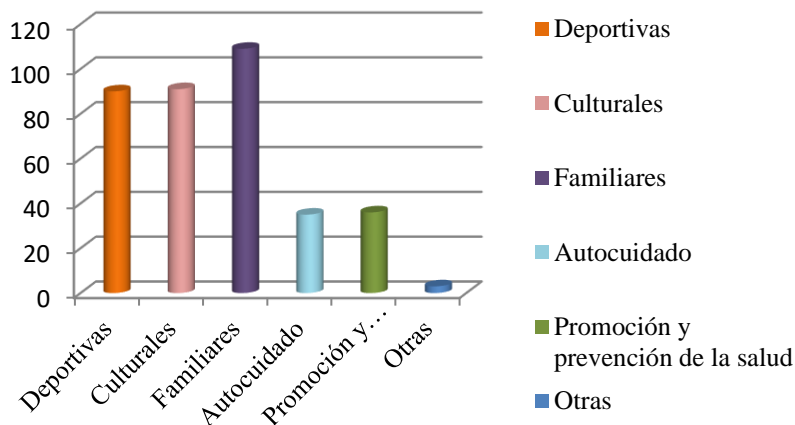
	No. Encuestas	%
Deportivas	90	67,16
Culturales	91	67,91
Familiares	109	81,34
Autocuidado	35	26,12
Promoción y prevención de la salud	36	26,87
Otras	3	2,24



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Los resultados de la encuesta muestran que los(as) funcionarios(as) prefieren principalmente actividades de bienestar orientadas a la familia, con un 81,34% de preferencia. A continuación, se destacan las actividades deportivas, con un 67,16%, seguidas por las actividades culturales, que cuentan con un 67,91%. En menor proporción, los(as) funcionarios(as) muestran interés en actividades de autocuidado (26,12%) y en aquellas relacionadas con la promoción y prevención de la salud (26,87%). Estos datos reflejan una clara inclinación hacia actividades que fortalezcan el bienestar familiar y físico, con un menor enfoque en las iniciativas de autocuidado y salud preventiva.

**¿Qué tipo de actividades deportivas le gustaría que se desarrollaran en materia de bienestar?**

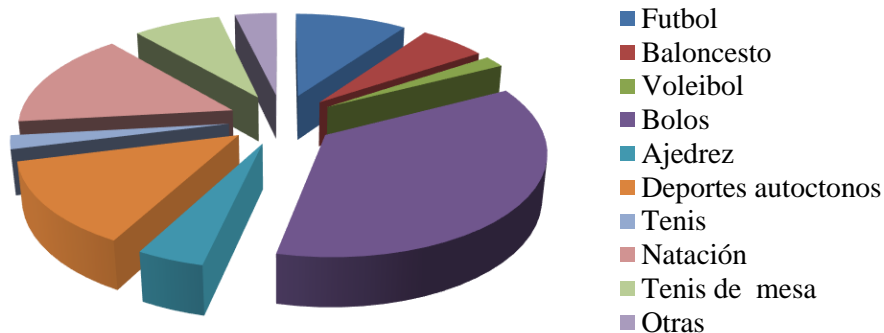
	No. Encuestas	%
Futbol	32	23,88
Baloncesto	19	14,18
Voleibol	6	7,32
Bolos	117	87,31
Ajedrez	14	10,45
Deportes autóctonos	43	32,09
Tenis	7	5,22
Natación	50	37,31
Tenis de mesa	25	18,66
Otras	12	8,96



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

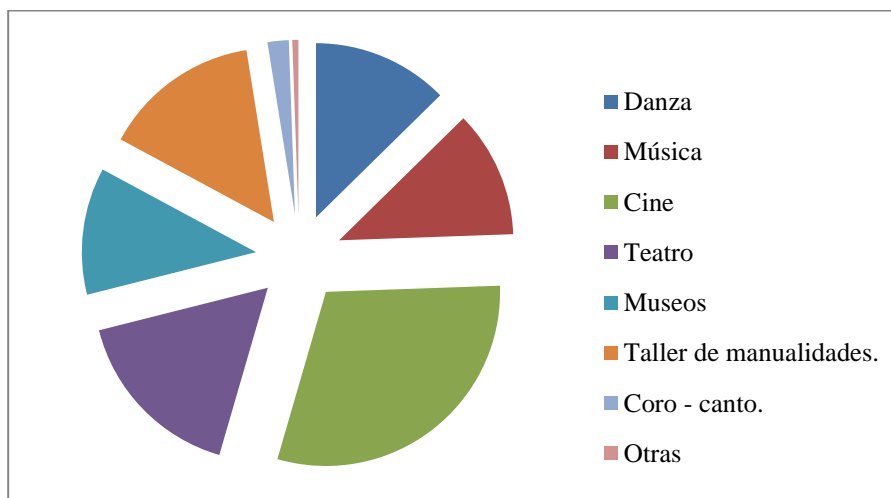
### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Los resultados muestran que la actividad preferida por los encuestados son los bolos, con un 87,31% de preferencia. Le siguen la natación y los deportes autóctonos. Sin embargo, deportes como el fútbol, baloncesto, ajedrez y tenis de mesa también tienen una buena acogida, lo que refleja un interés diverso por una variedad de opciones deportivas.

¿Qué tipo de actividades culturales le gustaría que se desarrollen en materia de bienestar? <sup>[OBJ]</sup>

	No. Encuestas	%
Danza	45	33,58
Música	42	31,34
Cine	107	79,85
Teatro	59	44,03
Museos	42	31,34
Taller de manualidades	52	38,81
Coro - canto. <sup>[OBJ]</sup>	7	5,22
Otras	2	1,49







ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

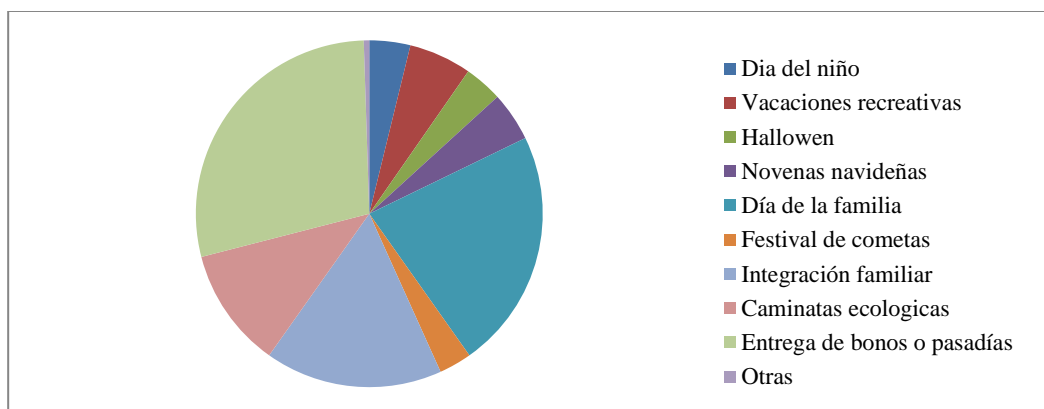
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

En respuesta a la pregunta sobre las actividades culturales que les gustaría que se desarrollaran en el marco de bienestar, los(as) encuestados(as) expresaron una clara preferencia por el cine, con un 79,85%. Le siguen el teatro, con un 44,03%, y los talleres de manualidades, con un 38,81%. También mostraron interés en actividades como la danza (33,58%), la música (31,34%) y la visita a museos (31,34%). Finalmente, las actividades de coro o canto recibieron una preferencia menor, con un 5,22%. Estos resultados indican una fuerte inclinación hacia actividades culturales visuales y creativas, especialmente el cine y el teatro.

#### ¿Qué tipo de actividades familiares le gustaría que se desarrollen en materia de bienestar?

	No. Encuestas	%
Día del niño	15	11,19
Vacaciones recreativas	23	17,16
Halloween	14	10,45
Novenas navideñas	18	13,43
Día de la familia	88	65,67
Festival de cometas	12	8,96
Integración familiar	65	48,51
Caminatas ecológicas	44	32,84
Entrega de bonos o pasadías	112	83,58
Otras	2	1,49



Las actividades familiares preferidas por los(as) funcionarios(as) que respondieron la encuesta se centran en la entrega de bonos o pasadías, con un 83,58% de preferencia. A continuación, se encuentran las celebraciones del Día de la Familia, con un 65,67%, y las actividades de integración familiar, elegidas por el 48,51% de los encuestados. Otras actividades también tienen buena acogida, como las caminatas ecológicas, las vacaciones recreativas, las novenas navideñas, la celebración del Día del Niño, la festividad de Halloween y el festival de cometas.



ALCaldía Mayor  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

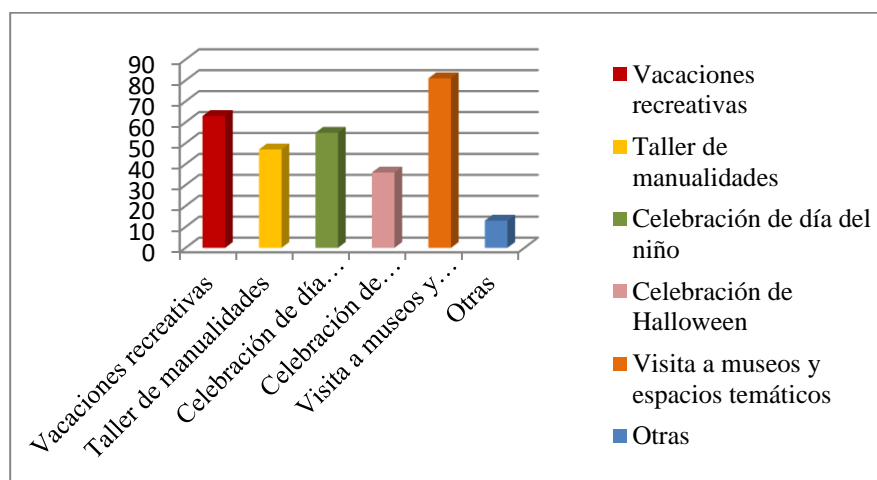
## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Estos resultados reflejan un marcado interés por actividades que favorezcan la convivencia familiar y el disfrute conjunto.

**¿Qué tipo de actividades de bienestar le gustaría que se desarrollaran en la vigencia 2025 para sus hijos(as)?**

	No. Encuestas	%
Vacaciones recreativas	63	47,01
Taller de manualidades	47	35,07
Celebración de día del niño	55	41,04
Celebración de Halloween	36	26,87
Visita a museos y espacios temáticos	81	60,45
Otras	13	9,70



Entre las actividades que los(as) funcionarios(as) prefieren para sus hijos(as), la visita a museos y espacios temáticos se destaca con un 60,45% de preferencia. A continuación, se encuentran las vacaciones recreativas, con un 47,01%, y los talleres de manualidades, con un 35,07%. También son populares las celebraciones del Día del Niño, elegidas por el 41,04%, y las festividades de Halloween, con un 26,87%.

Estos resultados indican un fuerte interés por actividades educativas y recreativas que fomenten el aprendizaje y la diversión de los niños.

**¿Qué tipo de actividades de autocuidado le gustaría que se desarrollen en materia de bienestar?**

	No. Encuestas	%
Aeróbicos	42	31,34
Zumba, rumba y danza	71	52,99
Salud y belleza	49	36,57

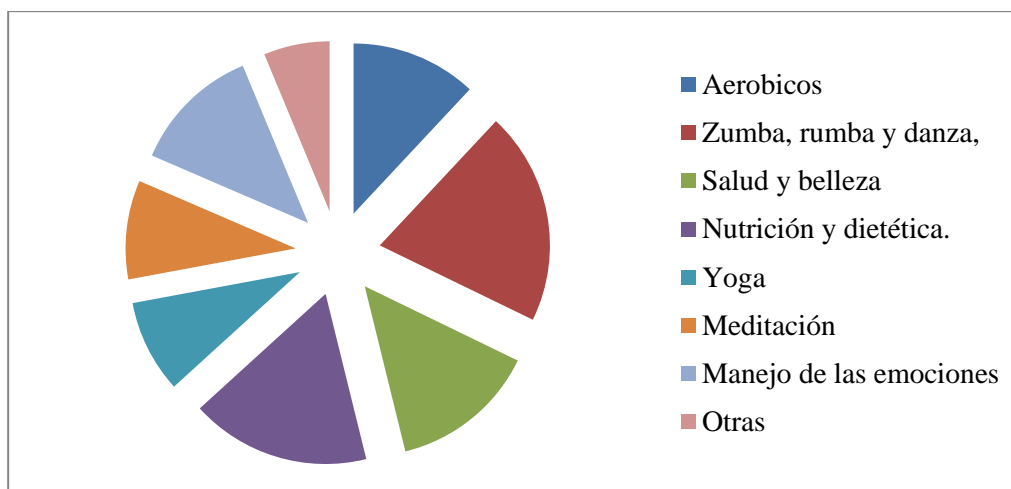


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Nutrición y dietética	60	44,78
Yoga	31	23,13
Meditación	33	24,63
Manejo de las emociones	43	32,09
Otras	22	16,42



En cuanto a las actividades de autocuidado, los(as) funcionarios(as) encuestados(as) muestran una clara preferencia por actividades dinámicas como Zumba, rumba y danza, con un 52,99%. Le siguen los aeróbicos, con un 31,34%, y las actividades relacionadas con la nutrición y la dietética, que cuentan con un 44,78% de interés. También tienen una buena acogida las actividades de salud y belleza (36,57%) y el manejo de las emociones (32,09%). Las prácticas más tranquilas, como el yoga y la meditación, registran una menor preferencia, con un 23,13% y un 24,63%, respectivamente. Estos resultados reflejan un mayor interés por actividades físicas y de bienestar integral, con un enfoque predominante en el cuidado físico y emocional.

**¿Qué tipo de actividades de Promoción y Prevención le gustaría que se desarrolle en materia de bienestar?**

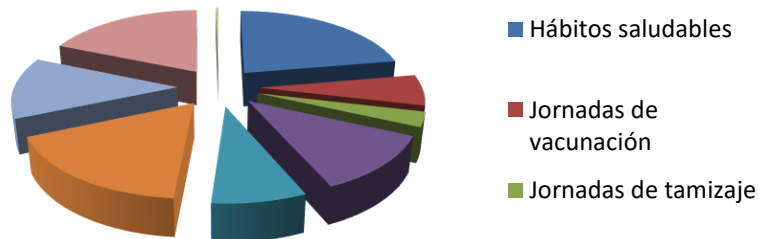
	No. Encuestas	%
Hábitos saludables	80	59,70
Jornadas de vacunación	23	17,16
Jornadas de tamizaje	11	8,21
Semana de la salud	42	31,34
Higiene oral	28	20,90
Nutrición y alimentación	62	46,27
Salud visual	46	34,33
Salud mental	66	49,25
Otras	1	0,75



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



En relación con las actividades de Promoción y Prevención de la salud, los(as) encuestados(as) mostraron sus preferencias en diversas áreas, destacándose las siguientes: Hábitos saludables fue la actividad más demandada, con un 59,70% de los (as) participante indicando su preferencia. Este resultado sugiere una clara preocupación por mejorar el estilo de vida y la prevención de enfermedades a través de prácticas cotidianas que fomenten la salud. En segundo lugar, se encuentra Salud mental, con un 49,25%, lo que refleja una creciente conciencia sobre la importancia de cuidar el bienestar emocional y psicológico en la sociedad actual. Nutrición y alimentación obtuvo un 46,27%, lo que señala un interés relevante por parte de los encuestados en adoptar dietas equilibradas y hábitos alimenticios saludables. Salud visual fue mencionada por un 34,33% de los participantes, lo que indica que, aunque importante, la salud ocular no es una prioridad tan destacada como otras áreas de la salud. Semana de la salud fue preferida por un 31,34%, lo que podría sugerir que las campañas de salud de carácter temporal o general no generan tanto interés como actividades más específicas o constantes.

En menor proporción, los encuestados mostraron su interés en actividades de Higiene oral (20,90%), Jornadas de vacunación (17,16%) y Jornadas de tamizaje (8,21%). Estos resultados indican que, aunque importantes, las acciones preventivas relacionadas con la salud bucal, la vacunación y el diagnóstico temprano son percibidas como menos prioritarias, tal vez por una falta de conocimiento o la percepción de que estos temas no requieren una intervención constante.

### ¿Qué temáticas le gustaría que se trataran para contribuir a su salud física y mental?

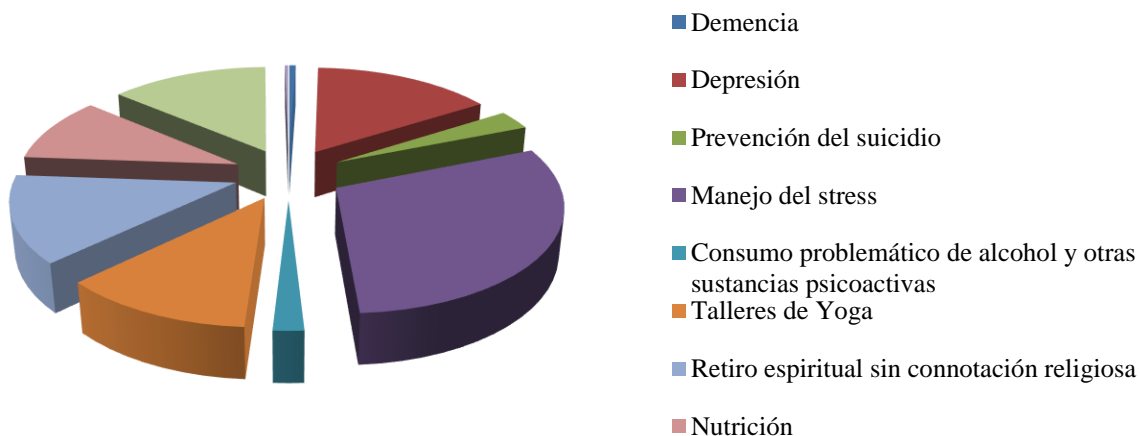
	No. Encuestas	%
Demencia	2	1,49
Depresión	57	42,54
Prevención del suicidio	11	8,21
Manejo del stress	111	82,84
Consumo problemático de alcohol y otras sustancias psicoactivas	7	5,22
Talleres de Yoga	44	32,84
Retiro espiritual sin connotación religiosa	49	36,57
Nutrición	37	27,61
Hábitos de vida saludable	50	37,31
Otras	1	0,75



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Los(as) funcionarios(as) encuestados destacaron las temáticas que consideran más relevantes para su bienestar físico y mental, reflejando una clara preocupación por la salud integral. Entre las actividades más solicitadas, se encuentra, en primer lugar, el Manejo del estrés, con un 82,84% de los participantes indicando su interés. Este dato subraya la importancia de abordar el estrés en el entorno laboral y personal, dado su relación directa con la calidad de vida y el rendimiento.

Le sigue, con un 42,54%, el tema de la Depresión, lo que revela una creciente conciencia sobre la importancia de la salud mental y la necesidad de estrategias para prevenir y tratar este trastorno. El fomento de hábitos de vida saludable fue preferido por un 37,31% de los(as) encuestados(as), lo que refleja un interés por adoptar estilos de vida que favorezcan el bienestar físico y mental a largo plazo. El Retiro espiritual sin connotación religiosa fue mencionado por un 36,57% de los funcionarios, lo que indica que, además de las actividades físicas y emocionales, existe una necesidad de encontrar momentos de reflexión y calma, sin necesariamente asociarlos con una práctica religiosa específica. En menor medida, pero aún relevante, los funcionarios se mostraron interesados(as) en actividades como los Talleres de Yoga (32,84%) y en Nutrición (27,61%), lo que sugiere que muchos valoran la importancia de mantener un equilibrio entre el cuerpo y la mente a través de prácticas físicas y una alimentación adecuada.

Por otro lado, las temáticas relacionadas con la Prevención del suicidio (8,21%), el Consumo problemático de alcohol y otras sustancias psicoactivas (5,22%) y la Demencia (1,49%) fueron menos prioritarias, aunque no menos importantes. Estos resultados podrían reflejar una percepción de menor urgencia o visibilidad de estos problemas, pero igualmente resaltan áreas que deben ser abordadas con sensibilidad y enfoque preventivo.

**¿Indique un aspecto laboral contribuye de manera positiva a su felicidad?** OBJ

Aspecto laboral	No. Encuestas
Actividades donde se participe conjuntamente personal de planta y contratistas. Actividades que involucren integración y tiempo en familia, Integración familiar	20
Buen clima laboral, Buen ambiente de trabajo, plan de bienestar y salario emocional, Buen trato con los compañeros, empatía, reconocimiento de mis aportes, desarrollo profesional, el buen trato del jefe y un equipo de trabajo,	82

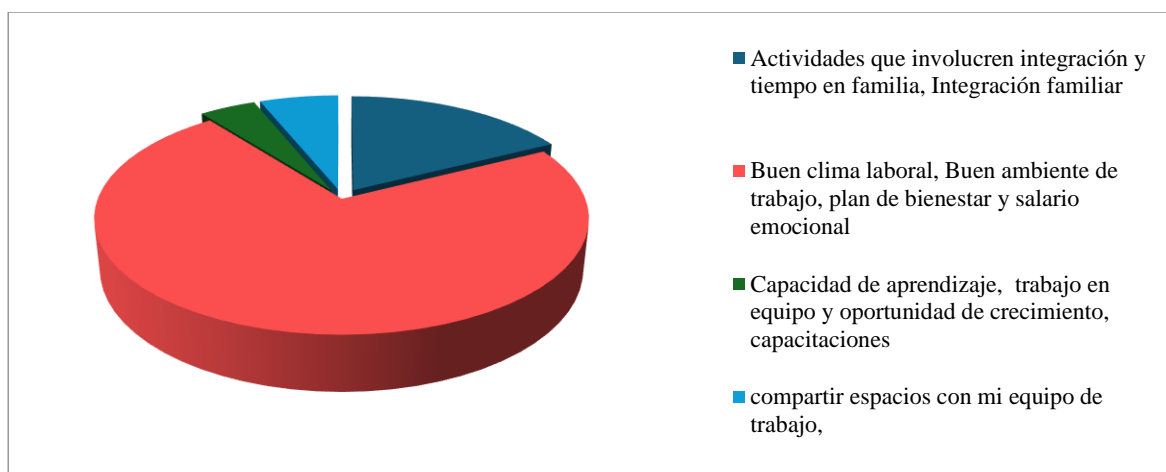


ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La transparencia y sinceridad trabajo en equipo líderes comprometidos con la entidad	
Capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo y oportunidad de crecimiento, capacitaciones	5
compartir espacios con mi equipo de trabajo, Compañerismo, Compartir con mis compañeros, compartir actividades lúdicas con los compañeros de trabajo	7



A partir de los resultados obtenidos en las encuestas, se puede concluir que el clima laboral es el factor de mayor relevancia para los(as) funcionarios(as) encuestados(as). El ambiente positivo entre los compañeros de trabajo y la relación con los jefes, caracterizado por el respeto, la tolerancia y la transparencia, emerge como un elemento fundamental para el bienestar y la productividad dentro del entorno laboral. Entre las respuestas más representativas, se destacan las siguientes:

Este hallazgo refleja una clara preferencia por un entorno en el que las interacciones sean constructivas, basadas en principios de respeto mutuo y comunicación abierta. Además, el hecho de que los funcionarios valoren estos aspectos sugiere que un ambiente laboral armonioso y de confianza no solo impacta en la satisfacción personal, sino también en el rendimiento colectivo y en la motivación general del equipo.

#### ¿Qué aspectos no le generan bienestar?

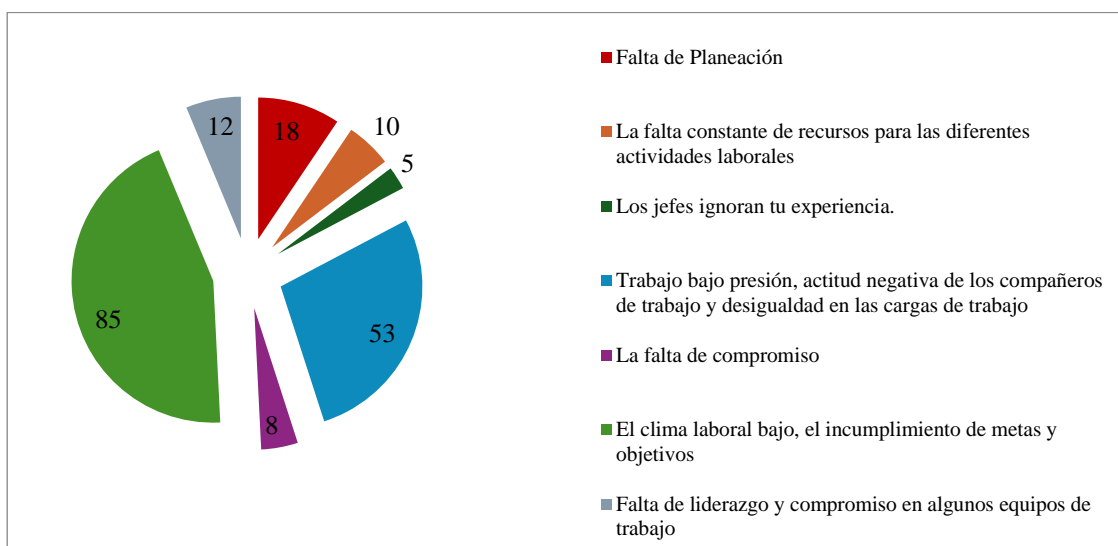
ASPECTOS QUE NO GENERAN BIENESTAR	No. Encuestas
Falta de Planeación	18
La falta constante de recursos para las diferentes actividades laborales	10
Los jefes ignoran tu experiencia.	5
Actitud negativa de los compañeros de trabajo y desigualdad en las cargas de trabajo	53
La falta de compromiso	8
El clima laboral bajo, los momentos de alta presión, el incumplimiento de metas y objetivos	85
Falta de liderazgo y compromiso en algunos equipos de trabajo	12



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Para la mayoría de los(as) encuestados(as), los factores que generan malestar están principalmente relacionados con un clima laboral deficiente, caracterizado por momentos de alta presión, el incumplimiento de metas y objetivos, así como la falta de comunicación y un ambiente negativo en general. Estos elementos se destacan como principales fuentes de estrés y desmotivación en el lugar de trabajo. Entre las respuestas más representativas se encuentran las siguientes:

Este análisis refleja cómo un entorno laboral adverso, marcado por la presión excesiva y la falta de claridad en las expectativas, afecta significativamente el bienestar de los empleados. La carencia de una comunicación efectiva y la ausencia de un ambiente de trabajo saludable no solo impactan en la satisfacción individual, sino también en el rendimiento y la cohesión del equipo.

**Proponga una actividad que le gustaría que fuera implementada dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 y en la que usted participaría de manera activa**

Los funcionarios encuestados proponen diversas actividades, las cuales se encuentran contenidas en las respuestas anteriores, sin embargo, se relacionan a continuación alguna de ellas, que son de las más representativas:

Visita a museos, curso de cocina virtual donde participe la familia con entrega de kit para cada preparación
Una salida de Integración adicional
Participar en eventos deportivos baloncesto, Bolos, Ciclismo, Natación, Torneo de futbol
Un día de meditación que nos saque del día a día
boletas para ir al teatro, En caminatas ecológicas y retiros espirituales, Pintura
Actividad donde se pueda compartir con la familia
Caminatas ecológicas en otros municipios



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

#### Defina bienestar en 3 palabras.

Los(as) funcionarios(as) encuestados relacionan innumerables palabras para definir bienestar, sin embargo, consideran que las 3 palabras que definen mayormente el bienestar son tranquilidad, compartir y cuidado



## 8. SINDICATOS

Se tendrán en cuenta los puntos relacionados con el proceso de bienestar de los acuerdos sindicales firmados, estas actividades estarán encaminadas al bienestar individual y familiar de los funcionarios:

- Socialización y divulgación de programas y actividades lúdicas, deportivas y artísticas que oferten las cajas de compensación, fondos de pensión y cesantías, y las arl en pro de beneficio de los colaboradores
- Permisos para entrenamiento, actividades y participación de colaboradores asociados a juegos y actividades deportivas distritales
- Entradas a cine máximo 4 por familia
- Tres días hábiles de permiso remunerados según condiciones de situación administrativa, según circular 041 de 2024.
- Estrategias de participación de los colaboradores eliminando barreras de aprobación de jefe inmediato
- Es tu cumpleaños: Actividad con costo equivale a un bono de alimentación o compra para celebrar su cumpleaños, y sin costo un día libre para su celebración máximo 30 días calendario posteriores la fecha de cumpleaños
- Actividad lúdica virtual, sobre la pertinencia con el instituto y se acompaña por la caja de compensación
- Conmemoración del día mundial de las profesiones y oficios, envió por medios digitales de conmemoración de las profesiones y oficios para resaltar la importancia de cada labor en el instituto
- Conmemoración de la jornada mundial por el trabajo decente
- Caminata ecológica, se realiza en línea conjunta con el IDRD (Instituto distrital de recreación y deporte) donde se oferta este servicio para todos los colaboradores y se darán las condiciones necesarias para su realización



- Muévete sosteniblemente, actividad que promueve el uso responsable de medios de transporte alternativos y que no contaminan el ambiente
- Kit escolar

## **9. ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

La ejecución del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2025, se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes estrategias:

- La primera de ellas es mediante la Gestión Institucional, en donde el equipo de trabajo a través de contactos interinstitucionales desarrollando actividades para los integrantes de IDIPRON sin costo.
- El segundo grupo de actividades se ejecutará mediante Contrato, que se suscribe por contratación directa una vez se realice el estudio de mercado con las diferentes Cajas de Compensación.
- Dentro del plan se determinarán aquellas actividades que requieran inscripción, con el fin de garantizar la asistencia a cada una de estas y realizar una óptima ejecución de los recursos.
- La asistencia de los(as) servidores(as), sus hijos(as) y/o integrantes del grupo familiar inscritos a las actividades que se programen por el Instituto y que generen erogación presupuestal será obligatoria, salvo la inasistencia justificada.
- La Gerencia de Talento Humano promoverá con las y los integrantes del equipo directivo, líderes de procesos y coordinadores de unidades de protección integral, el conocimiento y apropiación del presente Plan Anual de Bienestar e Incentivos 2025 - IDIPRON, como estrategia institucional que facilite y fortalezca la ejecución de este a lo largo del año.

## **10. MARCO DE REFERENCIA PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025**

Conforme con lo previsto en el Artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar son 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 como también, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

En este sentido, IDIPRON acoge como marco de referencia en primer lugar para la propuesta y desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASCDC, mediante el Modelo de Bienestar para la felicidad laboral, el cual está diseñado de la siguiente manera:



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Este Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral – “*Elige ser feliz, nosotros te ayudamos*”, está basado en la psicología positiva, teoría que resalta el ser humano como responsable de su desarrollo integral y de su felicidad el cual, se compone de los siguientes postulados a desarrollar en el presente Plan; Conocimiento de las fortalezas propias; Estados mentales positivos; Propósito de Vida y relaciones interpersonales.

Teniendo en cuenta que, el Modelo de Bienestar para la Felicidad se basa en la psicología positiva, la cual tiene como finalidad contribuir a la salud mental con el fin de obtener una óptima calidad de vida y bienestar; entendiendo que, la felicidad es un concepto que engloba el bienestar subjetivo y la satisfacción vital, incluyendo las dimensiones afectivas y cognitivas de la persona, el presente Plan y su ejecución se enmarcan en los cuatro ejes que la componen:

**Estados Mentales Positivos:** es el componente cognoscitivo de la felicidad, contemplado como un “*estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida*”. Se espera dar un nuevo enfoque a las actividades que desarrollamos en nuestro día a día, direccionándolas en positivo para que tengan un significado especial que promueva la felicidad de las servidoras y los servidores.

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Conmemoración de los derechos de las mujeres y reconocimiento a la diversidad de género	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión		Caja de Compensación DASCD	Sin costo	Marzo
2	Es tu cumpleaños	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Enero a Diciembre
3	Conmemoración de fechas especiales	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		DASCD IDIPRON	Sin costo	Enero a Diciembre
4	Celebración día de los niños y las niñas	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Abril
5	Actividad lúdica virtual	Estados mentales positivos	Transformación Digital	Logrado acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Enero a diciembre
6	Conmemoración del día mundial de las	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión	Logrado acuerdo	IDIPRON	Sin costo	Septiembre

		GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO					
		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					
	profesiones y oficios			sindical			
7	Conmemoración de la jornada mundial por el trabajo decente	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Octubre
8	Caminata ecológica	Estados mentales positivos	Salud mental	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Marzo y Julio
9	Muévete sosteniblemente	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	Caja Compensación IDIPRON	Sin costo	Junio
10	Vamos a cine	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Agosto
11	Kit escolar	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Julio
12	Bono de navidad para nuestras hijas e hijos	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Diciembre
13	Día PET	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Octubre

**Conocimiento de las fortalezas propias:** es el componente emocional de la felicidad que contempla “*potencializar los recursos internos haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad*”. Desde este componente, se busca potencializar los recursos emocionales que generan felicidad a cada uno de los(as) integrantes de IDIPRON. Teniendo en cuenta que, el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y del concepto propio son factores que contribuyen a la felicidad, las actividades en este eje se enfocan al desarrollo del autoconocimiento, el valor que tiene y se da cada uno de las servidoras y los servidores, favoreciendo una cultura de retroalimentación positiva, la sensación de importancia, reconocimiento y bienestar.

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Taller de artes y manualidades	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Agosto
2	Talentos IDIPRON	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
3	Liderazgo en acción	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		Caja Compensación IDIPRON	Sin costo	Junio

**Relaciones Interpersonales:** es el componente social de la felicidad, el cual busca el “*desarrollo de las relaciones positivas en pro de la armonía y el reconocimiento público*”. Se busca propiciar relaciones positivas y armónicas entre los integrantes de la familia IDIPRON, por lo tanto, las actividades se encaminan a generar espacios de interacción y esparcimiento que le permitan a las servidoras y los servidores el desarrollo de las relaciones interpersonales.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud


## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Encuentro fraterno IDIPRON	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Noviembre
2	Celebración día del (la) servidor (a) público (a)	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
3	Viernes feliz	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Enero a Diciembre
4	Salida pedagógica	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Julio
5	Vacaciones recreativas	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
6	Halloween	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
7	Juegos Deportivos Distritales	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		DASCD	Sin Costo	Programación DASCD
8	Juegos deportivos IDIPRON	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con Costo	Septiembre

**Propósito de vida:** es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la “razón de vivir”. Apunta al “desarrollo del ser y el crecimiento personal”. Se busca propiciar espacios de crecimiento personal en el que mediante las actividades que se desarrollen se promueva la integración de las servidoras y los servidores con su familia.

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Día de la familia	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Con Costo	Febrero a Diciembre
2	Promoción de servicios culturales, deportivos y de crecimiento personal ofertados por las cajas de compensación, arl, fondos de pensión	Propósito de vida	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin Costo	Febrero a Diciembre
3	Promoción de Programas de vivienda	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Mayo y Septiembre
4	Disfruta el proceso previo a tu pensión (normatividad legal/ proyectos de vida/ habilidades blandas)	Propósito de vida	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con Costo	Mayo, agosto, Noviembre
5	Promoción y prevención de la salud física y mental	Propósito de vida	Salud mental		IDIPRON	Sin Costo	Mayo y Septiembre
6	Una vida de servicio	Propósito de vida	Identidad y vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Sin Costo	Septiembre

		GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO					
		PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS					
7	Premio Javier de Nicolás	Propósito de vida	Identidad y vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Con Costo	Octubre
8	Mejores empleados	Propósito de vida	Identidad y vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Con Costo	Octubre
9	Mejores gerentes cuya evaluación de Desempeño sea superior al 95%. (No firman acuerdos de gestión). Nota: En caso de que no se presente en el año una calificación superior a 95%, se dejará constancia en el acta.	Propósito de vida	Identidad y vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Sin Costo	Agosto
10	Salario Emocional	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Enero a diciembre
11	Divulgación de convenios para descuentos, alianzas estratégicas y programa servimos.	Propósito de vida	Identidad y Vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Sin Costo	Febrero a diciembre
12	Divulgación de convenios interinstitucionales entre el instituto y las IES, así como los beneficios propios de estas	Propósito de vida	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin Costo	Febrero a diciembre

A continuación, se relaciona los cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:

- Eje de equilibrio psicosocial:** Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19, la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos(as) afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral (DAFP 2023).
- Eje de salud mental:** Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos(as), con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos (DAFP 2023).
- Eje de diversidad e inclusión:** Hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón (DAFP 2023).
- Eje de transformación digital:** Expone las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos(as), toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar, simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar (DAFP 2023).

- 5. Eje de identidad y vocación por el servicio público:** Comprende las acciones dirigidas y encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos, el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los Principios de la Función Pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido (DAFP 2023).

## 11. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

### 11.1. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo, el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

El monto del incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo de la Entidad es de tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMMLV, al momento de la entrega.


La selección del mejor equipo de trabajo se realiza conforme a los criterios establecidos en el instructivo A-GDH-IN-012 o el que lo modifique.

### 11.2. MEJORES EMPLEADOS

IDIPRON otorga a las servidoras y los servidores que conforme a los criterios establecidos sean seleccionados como el mejor empleado reconociendo el desempeño en nivel sobresaliente a través de un incentivo no pecuniario, así:

- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del Instituto.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asistencial. Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel técnico.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel profesional. Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asesor.
- Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción.
- Gerente(s) público(s) cuya evaluación de Desempeño sea superior al 95%.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, cada entidad seleccionará el incentivo no pecuniario para los mejores empleados según corresponda, teniendo en cuenta que dicha disposición establece

	<b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>

que, el monto del incentivo será de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMLMV, al momento de la entrega; se entregará para hacerlo efectivo en programas de turismo social.

La selección de los mejores empleados se realiza conforme a los criterios establecidos en el instructivo A- GDH-IN-012 o el que lo modifique.

Conforme a los criterios establecidos por la Entidad, uno de los cinco (5) empleados será seleccionado como él (la) mejor empleado(a), caso en el cual solamente recibirá un incentivo no pecuniario. Bajo ningún concepto un empleado recibirá doble incentivo.

### **11.3. PREMIO JAVIER DE NICOLÓ**

Se otorgará el premio Javier de Nicolás a los(as) funcionarios(as) de carrera administrativa que pertenecen al nivel asistencial de la Entidad. Los diez (10) para las servidoras y los servidores serán elegidos por cada uno de los integrantes de la planta de empleos quienes seleccionarán a él (la) funcionario(a) que considera debe recibir este premio; lo anterior, teniendo en cuenta el instructivo A-GDH-IN-012 o aquel que lo modifique.

### **11.4. SALARIO EMOCIONAL**

El salario emocional es un tipo de retribución no monetaria con beneficios simbólicos, que busca mejorar la calidad de vida, la productividad laboral de las servidoras y los servidores del Instituto, satisfaciendo diferentes necesidades entre ellas las de índole emocional.

A continuación, se detallan los reconocimientos que en el Instituto se configuran como salario emocional:

#### **CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR/A**

A las servidoras y los servidores públicos de IDIPRON se les concederá un día de descanso, con ocasión del cumpleaños; esto, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo dentro del mes de la fecha de su cumpleaños, el día que el (la) servidor(a) solicite.

#### **FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS BICIUSUARIOS**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, Los funcionarios públicos recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación. Así mismo, se incluirá dentro de los beneficiarios del medio (1/2) día de descanso remunerado a las servidoras y los servidores públicos(as) que utilicen cualquier medio de transporte particular alternativo que no implique el uso de combustibles fósiles.

#### **RECONOCIENDO LA PARTICIPACIÓN**

El servidor o servidora público(a), que represente a la Entidad en juegos deportivos y/o actividades culturales a nivel distrital, nacional o internacional, se le otorgará un (1) día de descanso remunerado.

#### **JORNADA ESPECIAL A MUJERES GESTANTES**

Se otorgará a la servidora pública que se encuentre en estado de gestación la posibilidad de dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual sin descuento alguno del salario por dicho concepto.

#### **DÍA DEL ABUELO/A**



IDIPRON otorgará a las servidoras y los servidores pertenecientes a la planta de empleos que sean abuelos(as), un (1) día de descanso remunerado, para que pueda(n) compartir con su(s) nietos(as) y afianzar lazos afectivos con el(os) menor(es); este debe ser tomado en la cuarta semana del mes julio.

### **SERVICIO AL CIUDADANO**

IDIPRON otorgará a las servidoras y los servidores pertenecientes a la planta de empleos que cumplan sus funciones en el proceso de relacionamiento al ciudadano, medio (1/2) día de descanso remunerado, en reconocimiento a la labor realizada; este día debe ser tomado durante el mes de marzo.

### **HORARIO FLEXIBLE**

La Entidad estableció para los integrantes de la planta de empleos del Instituto, la posibilidad de seleccionar un horario flexible, que se ajuste a sus necesidades familiares, buscando con esto, impactar positivamente la calidad de vida de quienes disfruten este beneficio.

### **RECONOCIMIENTO A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS(AS) POR ANTIGÜEDAD DE SERVICIO**

Es la exaltación anual que se hace a los(las) servidores(as) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, que han laborado de manera ininterrumpida en la Entidad por un número determinado de años y que consiste en otorgar un descanso remunerado.

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, otorgará anualmente un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, a los (las) servidores(as) que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), veinte o treinta (30) años en adelante, de labores de manera continua en la planta de empleos del Instituto.


Como reconocimiento a la antigüedad de servicio, los días hábiles de descanso remunerado serán otorgados de acuerdo con los siguientes años:

- Un (1) día hábil de descanso remunerado anualmente a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.
- Dos (2) días hábiles de descanso remunerado anualmente a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.
- Tres (3) días hábiles de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.
- Cuatro (4) días hábiles de descanso remunerado anualmente a partir de los treinta (30) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.

### **RECONOCIMIENTO A CALIDADES DEPORTIVAS**

El servidor o servidora pública que obtenga en justas deportivas a nivel institucional, distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos gubernamentales al primer lugar en alguna disciplina, se hará acreedor(a) a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel institucional, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles por el nivel internacional, así como también se otorgaran los permisos



	<b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>

pertinentes para entrenamiento, practica y participación ceñidos y dispuesto en acuerdo sindical.

### **RECONOCIMIENTO A CALIDADES CULTURALES**

El(a) funcionario(a) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON que obtenga en competencias de ámbito cultural, del nivel institucional, distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos al primer lugar en cualquier disciplina cultural, se hará acreedor a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel local, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles por el nivel internacional.

### **RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE LA BRIGADA**

Reconocimiento que se otorga a las servidoras y los servidores que se desempeñan voluntariamente como brigadistas de IDIPRON; consiste en otorgar 2 días hábiles de descanso remunerado por cada 60 horas de voluntariado como brigadista, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Resolución 185 de 2019 y aquellas que la modifican.

### **RECONOCIMIENTO A ORGANOS COLEGIADOS**

Se reconocerá un (1) día hábil de descanso remunerado para quienes participen en los órganos colegiados de la entidad (COPASST, Comisión de Personal y Comité de Convivencia); se efectuará a partir de la firma del presente acuerdo. Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe comunicar al área de Bienestar por medio del correo electrónico bienestar@idipron.gov.co, con ocho (8) días calendario de anticipación junto con el visto bueno del jefe inmediato.

### **TARDE DE JUEGOS**

IDIPRON otorgará a las servidoras y los servidores pertenecientes a la planta de empleos, que tengan hijos (as) entre cero (0) y doce (12) años, una “*tarde de juego*”, el cual podrá disfrutar en el mes de junio de la presente vigencia, con previa autorización del jefe inmediato, que consiste en conceder al (la) servidor (a) un permiso remunerado por cuatro (4) horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el(os) menor(es).

### **RECONOCIENDO EL PRECIADO TIEMPO CON LOS BEBÉS**

Se concederá a las servidoras públicas una (01) hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que su hijo(a) cumpla el primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

### **DÍAS POR MATRIMONIO**

Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración. Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe comunicar a la Gerencia de Talento Humano, con treinta (30) días calendario de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

### **DÍA POR GRADO**

Todo(a) servidor(a) que reciba grado tiene derecho a un (1) día hábil de permiso remunerado. Este permiso se puede



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

utilizar, el día del grado correspondiente a los niveles de Técnico, Tecnólogo, Pregrado y/o Postgrado. Para hacer uso de este beneficio, el servidor(a) debe comunicar a la Gerencia de Talento Humano con quince (15) días calendario de anticipación junto al soporte emitido por la Institución Educativa y presentar dentro de los quince (15) días calendario siguiente copia del título obtenido.

#### PERSONAS MENSTRUANTES

Todo(a) servidor(a) que posea diagnóstico de dismenorrea u otros trastornos menstruales relacionados, presentando el certificado médico expedido por la EPS podrá hacer uso de 2 días hábiles de permiso remunerado por mes. El certificado que trate acerca de la condición médica deberá ser renovado anualmente. La solicitud para permiso debe ser presentada mediante el formato A-GDH-FT-058 “Solicitud de Permiso Remunerado”

#### DIAS POR PATERNIDAD

Todo servidor que se encuentre en licencia de paternidad podrá solicitar 2 días hábiles adicionales a la licencia para realizar sus prácticas corresponsables de cuidado. La solicitud para permiso debe ser presentada mediante el formato A-GDH-FT-058 “Solicitud de Permiso Remunerado”

#### SISTEMA DE PUNTOS

Como parte del salario emocional, se implementará un sistema de puntos, que permita a las servidoras y los servidores públicos atender diferentes asuntos personales y familiares durante la vigencia.

Mediante este sistema a cada servidor(a) se le otorgará a partir de la fecha de adopción del PBSEI 2025 y hasta el 30 de junio 800 puntos, a partir del 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2025 es de 800 puntos, para un total de 1.600.

Corresponde a la Gerencia de Talento Humano – Bienestar, socializar el SISTEMA DE PUNTOS.

El Sistema de Puntos hace parte del Salario Emocional para las servidoras y los servidores de IDIPRON, consistente en las retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la misma, cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral para que lo hagan efectivo, durante la vigencia 2025, conforme lo señalan las disposiciones actuales.

Es importante precisar que el Sistema de Puntos consiste en que cada uno de los integrantes de la planta de empleos de la Entidad tendrá derecho a 1600 puntos por vigencia, para que, mediante un canje de estos, puedan disfrutar un periodo de tiempo dentro de su jornada laboral para la realización de una de las actividades contempladas en dicho sistema, las cuales generan bienestar emocional y familiar de conformidad al Plan de Bienestar Social e Incentivos. los permisos a citas médicas o actividades diferentes a las contempladas en la tabla que se relaciona posteriormente, no son canjeables por sistema de puntos.

Para su formalización se debe tener en cuenta:

- El(a) servidor(a) que desee canjear sus puntos, debe solicitarle al(la) jefe inmediato(a) la autorización para dicho disfrute.
- Como requisito para el otorgamiento del incentivo, la o el servidor público no debe tener más de tres



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

llegadas tarde en su jornada laboral en el mes anterior a la solicitud.

- Si le es autorizado, el(la) jefe inmediato(a) desde su correo institucional remitirá con por lo menos cuatro (4) días hábiles de antelación al disfrute, notificación del servidor(a) que disfrutará el canje de puntos y para cuál de las actividades se vinculará, especificando cuántos puntos va a utilizar. Dicha información debe ser remitida al correo bienestar@idipron.gov.co. La solicitud será direccionada a Bienestar Social e Incentivos, quien verificará, registrará y redimirá los puntos correspondientes.
- Las actividades del Sistema de puntos no son susceptibles de unificarse con el periodo de vacaciones, el tiempo compensado para Semana Santa y festividades de fin de año.
- IDIPRON garantizará los días hábiles de descanso remunerado identificados como salario emocional en el actual plan, sin que puedan acumularse más de siete (7) días hábiles por dichos conceptos.
- Para las Unidades de Protección Integral, el sábado se cuenta como día hábil.

A continuación, se muestran las actividades y equivalencias correspondientes al sistema de puntos según el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025:

Actividad	Descripción	Puntos Para Utilizar por jornada	Tiempo de descanso a otorgar
<b>Recuperando tu balance</b>	En los momentos en que considere que sus niveles de estrés están muy elevados y están afectando su bienestar y equilibrio emocional, podrá disfrutar mediante el canje de sus puntos de una jornada laboral completa de descanso remunerado.	400	Jornada Laboral Completa
<b>Invierta tiempo en sí mismo</b>	Porque todo en la vida no es el trabajo o las labores familiares, disfrute una jornada laboral, exclusivamente para usted, para que realice una actividad que le aporte en su autoestima y crecimiento personal.	400	Jornada Laboral Completa
<b>Trámites personales</b>	Espacio orientado a realizar trámites personales como los son bancarios, notariales entre otros.	400	Jornada Laboral Completa
<b>Acompañe a un integrante de su familia a su graduación</b>	Las y los Servidores podrán acompañar a un integrante de su familia a su graduación.	400	Jornada Laboral Completa
<b>Acompañe a un integrante de su familia a su primer su primer día de estudio</b>	Las y los Servidores podrán acompañar a un integrante de su familia a su primer día de estudio.	200	Media jornada laboral
<b>Mudanza</b>	Las y los Servidores podrán realizar las labores propias de cambio de domicilio.	200	Media jornada laboral




ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

<b>Embellezca su vivienda</b>	Las y los Servidores podrán realizar labores propias de su esfera doméstica, como arreglos locativos, decoración y demás actividades que estimen pertinentes.	200	Media jornada laboral
<b>Tarde de compras</b>	Las y los Servidores podrán ocupar su tiempo en actividades que disminuyan sus niveles de estrés, como la realización de compras con su familia o amigos.	200	Media jornada laboral
<b>Actividad deportiva y recreativa</b>	Espacio orientado a incentivar la práctica de actividades recreativas y deportivas en pro del mejoramiento del estado de salud de las y los Servidores de la Entidad.	200	Media jornada laboral
<b>Día de mantenimiento preventivo o correctivo de su vehículo</b>	Espacio orientado a la atención preventiva o correctiva de vehículos automotores.	200	Media jornada laboral
<b>Acompañe a un integrante de su familia a cita</b>	Espacio orientado a acompañar a los familiares de los(as) servidores(as) a cumplir con citas médicas.	200	Media jornada laboral
<b>Trámite para pasaporte y/o visa</b>	Espacio orientado a realizar los procesos relacionados con trámites visa o pasaporte.	200	Media jornada laboral
<b>Arte y Cultura</b>	Espacio orientado a incentivar el disfrute de espacios artísticos y culturales de los(as) funcionarios(as).	200	Media jornada laboral
<b>Encuentre a su niño interior</b>	Actividad que brinda la posibilidad de visitar parques de diversión, museos y lugares de tipo cultural.	200	Media jornada laboral
<b>Tiempo de lectura</b>	Actividad que favorece espacios de lectura.	100	2 horas de la jornada laboral
<b>Tiempo con sus padres o abuelos</b>	Espacio orientado a compartir con padres o abuelos.	100	2 horas de la jornada laboral
<b>Programe su viaje</b>	Esta actividad brinda la oportunidad de programar tu viaje de fin de semana.	100	2 horas de la jornada laboral
<b>Disfrute tiempo con su mascota</b>	Espacio orientado a llevar a su mascota a citas en el veterinario u otras actividades relacionadas.	100	2 horas de la jornada laboral

	<b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>

## 12. PRESUPUESTO Y RECURSOS

El IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto dentro del rubro otros servicios recreativos y deportivos, para adelantar las actividades de bienestar que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente, transparente de cooperación y articulación interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento y apoyo de la Caja de Compensación Familiar y el DASCD, conforme con las facultades establecidas en la ley y reglamentos; en caso de contratación, siempre se propenderá por valores agregados del contratista, cero costos.

Para el año 2025, se tendrá en cuenta los recursos asignados dentro del Presupuesto de la Entidad y lo programado en el Plan anual de Adquisidores.

## 13. INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Estratégico / Indicador de Gestión	Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos institucionales de la vigencia	(Número de actividades ejecutadas en el trimestre/número de actividades programadas en el trimestre) *100
Estratégico / Indicador de Gestión	Medición de clima organizacional y ambiente laboral	Nivel de Riesgo (N.R) = Promedio del total de los resultados de: 1. N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad) 2. N. R. Servidores sin personal a cargo (Área) 3. N. R. Servidores con personal a cargo (entidad) 4. N.R. Contratistas entidad 5. N.R. Contratistas Área
Gestión	Cumplimiento de las actividades sin costo del Plan de Bienestar e incentivos de la Vigencia	(Número de actividades ejecutadas en el trimestre/número de actividades programadas en el trimestre) *100
Efectividad	Nivel de impacto en el bienestar organizacional, personal y familiar	Promedio del resultado de satisfacción de las actividades del PABSEI / Calificación máxima de satisfacción de las actividades realizadas del PABS.
<b>Índice de la felicidad:</b> Se realizará medición del índice de la felicidad mediante la aplicación de la Encuesta de la felicidad que es proporcionada por la Caja de Compensación Familiar Compensar.		

## 14. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025

### TELETRABAJO

En el año 2025, se continuará con la implementación y consolidación de la modalidad de teletrabajo, asegurando el cumplimiento de la normativa actualizada que regula esta forma de trabajo a distancia. De acuerdo con la Resolución



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

No. 653 de 2024, se establecerán los lineamientos para garantizar el pago adecuado de los servicios necesarios para que los(as) trabajadores(as) puedan desempeñar sus funciones desde sus hogares. Esto incluye el reconocimiento y reembolso de los gastos relacionados con telefonía, internet y energía, los cuales son fundamentales para el correcto desempeño de sus labores bajo esta modalidad. La resolución establece criterios claros sobre la asignación y compensación de estos costos, asegurando que los(as) trabajadores(as) reciban una compensación justa y acorde a las necesidades que surgen al realizar sus actividades laborales fuera del entorno tradicional de la oficina. Este enfoque busca promover un ambiente de trabajo más equitativo, reconociendo la importancia de la infraestructura tecnológica y de comunicación que facilita el teletrabajo y permitiendo que los empleados cuenten con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo de manera eficiente.

### CLIMA LABORAL

La medición del clima laboral es importante, ya que esta arroja el Nivel de Riesgo de clima laboral que tienen las servidoras y los servidores, el cual es un factor determinante para el diseño de estrategias con el propósito de abordar y mitigar estos riesgos. Actualmente se está desarrollando la medición de clima laboral y ambiente organizacional y posterior a esto se esperan los resultados desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, para elaborar un plan de trabajo con actividades que mitiguen los riesgos que se evidencien.


### POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

Esta política tiene como objetivo garantizar el derecho de los(as) trabajadores(as) a no ser contactados(as) fuera de su jornada laboral, especialmente a través de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). En este sentido, el instituto define, mediante la Resolución No. 296 de 2024, los mecanismos específicos para asegurar este derecho, estableciendo normas claras para el uso de las TIC. De esta manera, se asegura una adecuada gestión de las quejas, garantizando el debido proceso, la implementación de soluciones efectivas y la verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados. Además, se busca la eliminación de cualquier conducta que contravenga la política de desconexión laboral, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

### HORARIOS ESCALONADOS

De acuerdo a la resolución No 092 de 2024 “Por la cual se implementa la estrategia de horarios laborales escalonados en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud — IDIPRON” Que a través del Acuerdo Distrital No. 778 de 2020, el Concejo de Bogotá fijó los lineamientos para la implementación de la estrategia de horario laboral escalonado en las entidades del nivel central y descentralizado del Distrito Capital. El Instituto implementa la estrategia de horarios laborales escalonados con las siguientes condiciones:

- Visto bueno de su jefe inmediato.
- El inicio de la jornada laboral deberá darse entre las 6:00 a.m. y las 9:00 a.m.
- La terminación de la jornada laboral deberá darse entre las 3:30 p.m. y las 6:30 p.m.
- Se deberá cumplir con una jornada laboral dentro de las franjas horarias aquí establecidas.
- Dentro de la jornada laboral definida se deberá incluir una (1) hora de almuerzo entre las 12:00 a.m. y las 2:00 p.m.
- Se podrá concertar un único horario escalonado para toda la semana, o un horario por cada día de la semana, el cual se mantendrá vigente hasta por el término de doce (12) meses.

	<b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>

- Se deberá garantizar en todo caso, la atención continua e ininterrumpida de la prestación del servicio y las funciones a cargo del (de la) servidor (a).

### **PROGRAMA CALDAS**

El Programa CALDAS (Construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros), es uno de los treinta y nueve (39) productos del Plan de acción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH (CONPES D.C. 007 de 2019).

El objetivo central del Programa es promover en las Entidades y Organismos Distritales, acciones afirmativas que permitan construir espacios libres de discriminación con un claro énfasis del autocuidado y del cuidado del otro. El programa, parte de un enfoque de reconocimiento de los derechos fundamentales como pilar del Estado Social de Derecho, y como principio para comprender el conflicto desde su potencial transformador y generador de escenarios viables de convivencia, bienestar y seguridad.

En este sentido, y según las directrices Entidad por el DASC, se continuará trabajando en el desarrollo de este Programa junto con los equipos dinamizadores abordando aspectos tales como: acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas; actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; campañas de creación de cultura inclusiva; promoción relacionada con el trato igualitario de todas las servidoras y los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición; promoción de la diversidad, la equidad y el desarrollo de estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, entre otros.

### **ALI (AMBIENTES LABORALES INCLUSIVOS)**

La política pública de género en Bogotá se centra en promover la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género. En el IDIPRON se trabaja en la creación de entornos inclusivos donde se respetan y valoran las diferencias, garantizando que no haya discriminación por razones de género. La estrategia incluye medidas como la implementación de protocolos para prevenir y atender el acoso laboral, programas de sensibilización y formación sobre diversidad e inclusión, y el fomento de prácticas que cierran brechas salariales y de participación. Además, la estrategia contempla el fomento de prácticas que reduzcan las brechas salariales y de participación, incentivando políticas de contratación equitativa que garanticen oportunidades reales para mujeres y personas de géneros diversos, especialmente en sectores históricamente dominados por hombres. Se prioriza el desarrollo de planes de carrera inclusivos que reconozcan las capacidades y talentos de cada persona, promoviendo su crecimiento profesional.


### **SAFL (SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE)**

El IDIPRON desempeña un papel clave en la instalación y fortalecimiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante como parte de su compromiso con la promoción de los derechos de la infancia y la igualdad de género. Estas salas, están diseñadas para garantizar un espacio seguro, higiénico y cómodo para la lactancia materna, y que se convierten en un apoyo esencial para las madres trabajadoras del Instituto. Además de su instalación, el IDIPRON lidera procesos de capacitación dirigidos tanto a madres lactantes y familias, así como al personal institucional, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la lactancia materna en el desarrollo integral de los niños y niñas, y fomentar una cultura de respeto y apoyo a las familias lactantes. Este esfuerzo refuerza el compromiso del Instituto con la protección de la primera infancia y la construcción de ambientes laborales y comunitarios.

### **DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA**

En caso de ser requerido por transformación de la organización, se brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.



	<b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>

En este sentido, se desarrollan actividades en conjunto con las Entidades Distritales y la Caja de Compensación, con el fin de proporcionar información relacionada con bolsas de empleo, emprendimiento, presentación de hoja de vida, etc.

#### **DASCD (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital)**

Se acogerá la oferta presentada por el DASCD (**Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital**) para el año 2025 la cual es dirigida a las entidades y organismos distritales, así como las servidoras y los servidores públicos de Bogotá Distrito Capital. Por lo tanto, la mencionada oferta será parte integral del presente Plan y se acogerá cada una de las actividades propuestas para ser ejecutadas en marco del desarrollo del PBSEI 2025.

#### **POLÍTICA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

La Política de Integridad Pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las Políticas de Gestión y Desempeño. Esta Política, busca la coherencia de las servidoras y los servidores Públicos(as) y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio de lo público.

En tal sentido, debe existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales; las entidades, las servidoras y los servidores y los(as) ciudadanos(as). Es así como, se crea como instrumento institucional y con el fin de garantizar la integridad pública; el Código de integridad en el servicio público.

El Código de Integridad es una estrategia publica positiva, pedagógica, que busca prevenir acciones contrarias a las normas y demás elementos formales del Estado Colombiano, es el proyecto emprendido por el Gobierno Nacional para orientar las actuaciones de las servidoras y los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en el cumplimiento de su labor.

Este Código reúne 5 valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, los cuales fueron seleccionados por casi 25 mil servidoras y servidores públicos(as) del país, mediante mecanismos como buzones dispuestos en diferentes entidades y un formulario de votación virtual. El Código de Integridad del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, adicional a los valores anteriormente mencionados, adopto dos valores más; la solidaridad y la corresponsabilidad.

Por lo anterior, el presente Plan de Trabajo se enmarca en la promoción del Código de Integridad, la cual para la vigencia 2025, se ejecutará mediante el desarrollo de actividades recreativas, educativas y de promoción, entre otras, que busquen promover la integridad pública y la interiorización de los valores del Código de Integridad en el día a día de las servidoras y los servidores públicos (as) con la entidad.

<b>Actividad</b>	<b>Fecha Inicio</b>	<b>Fecha Final</b>
Elaborar informe de ejecución del plan de trabajo de integridad y buenas prácticas, incluyendo informes o estudios externos disponibles para vigencia, por ejemplo: DANE, OCDE, Naciones Unidas, u otros entes gubernamentales.	<b>1/11/25</b>	<b>31/12/25</b>






**ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.**  
INTEGRACIÓN SOCIAL  
Instituto Distrital para la Protección  
de la Niñez y la Juventud

## GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Actualizar y socializar el documento interno A-GDH-DI-021 LINEAMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES documentando como se efectúan los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones.	<b>6/01/25</b>	<b>30/03/25</b>
Realizar aplicación semestral del Test de percepción de Integridad	<b>1/06/25</b>	<b>30/12/25</b>
Elaborar y realizar envío de boletines semestrales de Integridad	<b>30/07/25</b>	<b>30/12/25</b>
Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad	<b>1/10/25</b>	<b>31/12/25</b>
Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público	<b>1/07/25</b>	<b>30/09/25</b>
Realizar jornadas de inducción en integridad y conflicto de intereses dirigida al personal de planta que se vincule, y realizar jornadas de reinducción dirigida al personal de planta y contratistas sobre integridad y conflicto de intereses.	<b>1/02/25</b>	<b>30/12/25</b>
Realizar invitaciones a los funcionarios y contratistas a participar de las actividades de Integridad.	<b>1/04/25</b>	<b>30/11/25</b>
Realizar una actividad que se encuentre en la caja de herramientas en cuatro sedes del Instituto, construir y aplicar una encuesta de recolección de información sobre la actividad de la caja de herramientas y hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos.	<b>1/04/25</b>	<b>30/06/25</b>
Hacer la valoración de las estrategias de comunicación empleadas para promover el Código de Integridad a través de la aplicación de una encuesta diagnóstica y elaboración de informe.	<b>1/10/25</b>	<b>30/11/25</b>
Realizar semestralmente un muestreo del 70% de las PQRSD que llegan a Talento Humano e identificar cuál de ellas está asociada a situaciones que puedan ser indicativo de incumplimiento al código de integridad o que hay una posible indicación de conflicto de interés, elaborar un informe con análisis estadístico.	<b>1/06/25</b>	<b>30/11/25</b>
A partir del ejercicio de benchmarking adelantado en la vigencia 2024 para identificar buenas prácticas en entidades del Distrito, implementar una actividad de Integridad de las relacionadas en el informe.	<b>1/07/25</b>	<b>30/09/25</b>
Analizar la información recibida a través de las encuestas de clima laboral, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad, e incorporar una actividad para su intervención.	<b>1/09/25</b>	<b>29/11/25</b>

	<b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b>	
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
Diseñar y diligenciar encuesta en la que se identificará a los servidores públicos como Personas Expuestas Políticamente para la gestión preventiva de conflicto de interés, dentro de lo establecido en el Decreto 830 de 2021	<b>1/06/25</b>	<b>31/07/25</b>
Realizar seguimiento anual para que el 100% de los gerentes públicos activos al 31/10/2025 cuenten con el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	<b>1/11/25</b>	<b>30/11/25</b>
Realizar seguimiento anual para que el 90% de los servidores activos al 31/10/2025 cuenten con el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	<b>1/11/25</b>	<b>30/11/25</b>
Enviar trimestralmente el reporte de seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses al Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>2/03/25</b>	<b>30/12/25</b>
Hacer seguimiento a la publicación de la declaración de renta y conflictos de intereses por parte de todos los servidores(as) y colaboradores de la entidad	<b>1/11/25</b>	<b>31/12/25</b>


### ICETEX

El apoyo económico para educación superior es un incentivo dirigido a las servidoras y los servidores públicos(as) de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que buscan elevar su nivel de desarrollo profesional y que cumplen con los requisitos establecidos para tal fin. El apoyo económico se refiere exclusivamente al costo de la matrícula del programa adelantado en la institución educativa, debidamente aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

La Gerencia de Talento Humano garantizará la financiación conforme a lo establecido en el FONDO ICETEX en el Convenio 2017319 del 31 de agosto de 2017 y formalizado mediante el Acta de Inicio del 20 de septiembre de 2017, a quienes hacen parte activa de este.

### 15. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAAA)	ELABORÓ
01	Se crea el documento interno en el cual se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.	7/01/2025	MIRTA PAOLA BOHORQUEZ Contratista Área de Bienestar  MARIA ALEJANDRA ACEVEDO CASTILLO Contratista Área de Bienestar  DANIEL ARTURO OSPINA RODRIGUEZ

	<b>GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
			Profesional Universitario

## 16. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA (DD/MM/AAAA)</b>
<b>REVISÓ</b>	DANIEL ARTURO OSPINA RODRIGUEZ	Profesional Universitario Código 219 Grado 01	08/01/2025
<b>APROBACIÓN LÍDER DE PROCESO</b>	CARLOS FABIAN GAITÁN RONDON	Gerente Talento Humano	09/01/2025