

AQUÍ
SÍ PASA
BOGOTÁ
MI CIUDAD
MI CASA



Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

BOGOTÁ

CONTROL DE CAMBIOS

No. DE ACTA DE APROBACIÓN	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Acta de aprobación No 02 de 2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/01/2026	1.0	Adopción
Acta de aprobación No 06 de 2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/04/2026	2.0	Reprogramación de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026
Acta de aprobación No 08 de 2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	29/07/2026	3.0	Reprogramación de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Tabla de contenido

1. Introducción	7
2. Objetivos	10
2.1. Objetivo general	10
2.2. Objetivos específicos	10
3. Alcance	12
4. Marco normativo	12
5. Marco conceptual	17
6. Corresponsabilidad en deberes y responsabilidades de la Subdirección de Gestión Corporativa Talento Humano, Jefes(as) de dependencia y Oficinas, y las y los servidores públicos del IDPYBA	20
7. Diagnóstico	21
Resultado de las encuestas de medición para el diagnóstico	21
7.1. Encuesta sociodemográfica vigencia 2025.	22
7.2. Sala Amiga de la Familia Lactante (SAFL)	29
Estado de Gestación.	29
Edad de las y los hijos lactantes de las servidoras(es) públicas(os).	30
7.3. Uso del tiempo libre	32
7.4. Información de Salud y Hábitos de Vida Saludable	34
7.5. Herramienta de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano del DAFP	38
7.6. Análisis del Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género	39
7.7. Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG)	41
7.8. Formulario de Necesidades – Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2026	42
7.9. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	49
8. Desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos	51
8.1. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	53
Equilibrio Psicosocial	53
Salud Mental	54
Diversidad e Inclusión	54
Transformación Digital	54
Identidad y Vocación por el Servicio Público	55
9. Alianzas	57
9.1. FRADEC Y FEDHE	57
9.2. Juegos Deportivos Distritales del DASC	58

9.3. Programa Servimos.....	58
9.4. Desvinculación asistida y retiro laboral para funcionariado.....	60
10. <i>Plan de incentivos</i>	61
10.1. Objetivos específicos.....	61
10.2. Generalidades asignación de incentivos.....	61
10.3. Tipos de Incentivos.....	63
10.4. Otros incentivos.....	67
11. <i>Acuerdos Sindicales</i>	71
11.1. Numerales relacionados con bienestar social e incentivos de los acuerdos laborales 2023 y 2024	71
12. <i>Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos</i>	74
13. <i>Comunicación y consulta</i>	74
14. <i>Entidades de apoyo</i>	74
15. <i>Asignación de presupuesto y ejecución</i>	75
16. <i>Corresponsabilidad Comisión de Personal</i>	75
19. <i>Seguimiento y evaluación</i>	91
20. <i>Referencias y Bibliografía</i>	92

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1. Perfil de cargos funcionarias y funcionarios	23
Ilustración 2. Estado civil del funcionario(a).	23
Ilustración 3. Orientación sexual del funcionario(a).	24
Ilustración 4. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad.	25
Ilustración 5. Tipo de discapacidad en el funcionarioado.	25
Ilustración 6. Indicador de discapacidad en el informe por entidad del DASC (Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2024).	26
Ilustración 7. Edad de funcionario(a).	27
Ilustración 8. Identificación étnica del funcionario(a)	28
Ilustración 9. Composición familiar.	28
<i>Ilustración 10. Número de funcionarias(os) que se encuentra en estado de gestación. ..</i>	<i>30</i>
Ilustración 11. Número de hijos(as) del funcionarioado.	31
Ilustración 12. Composición de su hogar interespecie.	32
Ilustración 13. Practica algún tipo de pausa saludable durante la jornada laboral	34
Ilustración 14. Número de funcionarios(as) que fuman.	35
Ilustración 15. Número de funcionarios(as) que consumen sustancias psicoactivas.	35
Ilustración 16. Número de funcionarias(os) que practican alguna actividad física o deporte	36
Ilustración 17. ¿Cómo es el dialogo interno que sostiene consigo mismo(a)?	37
<i>Ilustración 18. Síntomas de ansiedad.</i>	<i>37</i>
Ilustración 19. Desagregación de las rutas por creación de valor	39
Ilustración 20. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2024	41
Ilustración 21. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2024	41
Ilustración 22. Satisfacción de actividades de bienestar de la vigencia 2025.	43
Ilustración 23. Satisfacción de actividades de bienestar de la vigencia 2025.	43
Ilustración 24. Resultados de preferencias en actividades deportivas – Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	44
Ilustración 25. Resultados de preferencias en actividades de vacaciones recreativas– Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	44
Ilustración 26. Resultados de preferencias en actividades de conmemorativas y de integración– Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	45
Ilustración 27. Resultados de preferencias en actividades Artísticas y culturales – Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	46
Ilustración 28. Resultados de preferencias en actividades de promoción y prevención de la salud – Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	46
Ilustración 29. Resultados de actividades considera que deberían tener mayor prioridad dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026.	47
Ilustración 30. Etapas de desarrollo	53
Ilustración 31. Modelo “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”. Elementos conceptuales de la directiva 001 de 2021.	56

Tabla 1. Normatividad Planes de Bienestar Social e Incentivos	13
Tabla 2. Marco Conceptual	17
Tabla 3. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG.	20
Tabla 4. Actividades generales de uso del tiempo libre del funcionariado de acuerdo con el reporte de la encuesta sociodemográfica 2025.....	32
Tabla 5. Actividades principales de ocio de acuerdo con la encuesta sociodemográfica 2025	33
Tabla 6. El Formulario de Necesidades – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025- Propuestas	48
Tabla 7. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025	50
Tabla 8. Actividades propuestas a partir de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2025.....	51
Tabla 9. Entidades aliadas de acuerdo con el Programa Servimos.....	58
Tabla 10. Indicador Actividades de Bienestar 2026.	74
Tabla 11. Plan de Acción	77

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA), en su compromiso de promover el bienestar de las y los servidores públicos, busca generar un ambiente laboral armónico, respetuoso, incluyente y seguro, que promueva el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la estabilidad emocional de las personas que lo conforman.

Al reconocer el bienestar integral de cada una de sus servidoras y servidores públicos como pilar fundamental para alcanzar un desempeño eficiente y una gestión pública de calidad, el IDPYBA se propone diseñar y aplicar diversas acciones y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y personal, la satisfacción en el trabajo, la integración laboral y familiar, así como, el sentido de pertenencia institucional.

En tal sentido, para la vigencia 2026, se implementará el Plan de Bienestar Social e Incentivos, diseñado para responder a las necesidades específicas de las y los servidores públicos, fundamentado en la normatividad vigente. Este Plan parte del reconocimiento de que el Talento Humano constituye el recurso más importante con el que cuenta el Instituto; por ello, su desarrollo profesional y personal se considera una prioridad fundamental para la institución.

En este orden de ideas, y conforme a los fundamentos normativos vigentes en Colombia —entre ellos el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015—, se establece que las entidades del sector público, tanto del nivel nacional como, en este caso, del nivel territorial, deben elaborar anualmente el Plan de Bienestar Social e Incentivos. Este plan debe responder a los resultados del diagnóstico obtenidos mediante la estrategia previamente aplicada a las y los servidores públicos, a través de la cual se identificaron sus expectativas y necesidades, con el propósito de favorecer su desarrollo integral.

El citado plan busca armonizar los aspectos laborales, familiares y sociales dentro del entorno de trabajo, promoviendo una cultura organizacional que contribuya al crecimiento profesional y personal de las y los servidores públicos, generando así mayor satisfacción y compromiso con los objetivos institucionales. Este instrumento contempla diversas actividades de carácter deportivo, cultural, recreativo, preventivo y de salud, entre otras,

con el fin de asegurar una estrategia integral y alineada con las políticas institucionales en materia de bienestar laboral.

Del mismo modo, el diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, se obtiene a partir de diversas fuentes que permitieron indagar sobre los aspectos que impactan el bienestar como son: (i) informe sobre los resultados de la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial, (ii) resultados de la herramienta de evaluación FURAG, (iii) encuesta sociodemográfica 2025, (iv) encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos, (v) Formulario de Necesidades – Plan de Bienestar Incentivos 2026, (vi) Acuerdos Sindicales 2023-2024, (vii) Formulario Sello de Igualdad y Equidad de Género, (viii) Herramienta de autodiagnóstico de la gestión estratégica de talento humano (ix) resultados del plan de trabajo de la Guía de Desvinculación Asistida y, (x) resultados del plan de trabajo de la Política de Integridad.

En este sentido, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), dispone que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y el factor de éxito que permite la consecución de los objetivos institucionales. Dentro de este modelo, se encuentra la Dimensión de Talento Humano que contiene la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.

La Política de Integridad fortalece la cultura organizacional, la cual está fundamentada en los comportamientos éticos y los valores del servicio público garantizando la transparencia, la no tolerancia con la corrupción y la promoción del interés general. Para el caso del Instituto, el Código de Integridad se enmarca y fundamenta en un enfoque de ética interespecie, fomentando el respeto, bienestar, responsabilidad y valor hacia todas las formas de vida en el marco de sus actuaciones.

De igual forma, el Plan de Acción de Integridad formulado para la vigencia, se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y MIPG. Este marco normativo, operativo y legal servirá como lineamiento para las y los servidores públicos del Instituto, quienes actuarán como gestores de integridad, promoviendo y afianzando la cultura de integridad interespecie al interior del IDPYBA.

De esta manera, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, el cual se fundamenta en el concepto de felicidad laboral, basado en los principios de la psicología positiva y centrado en el ser humano y su desarrollo integral. Su finalidad es promover el bienestar y la motivación mediante acciones que incrementen los niveles de satisfacción, compromiso, dedicación y mejoramiento continuo.

El plan se orienta según los cinco (5) ejes que conforman el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los cuales buscan contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos. Estos ejes son: (i) equilibrio psicosocial, (ii) salud mental, (iii) diversidad e inclusión, (iv) transformación digital y (v) identidad y vocación por el servicio público.

Igualmente, la norma establece que el Sistema de Estímulos para las entidades y organismos del Estado tanto del orden nacional como territorial, deben implementarse no solo mediante Programas de Bienestar Social, sino también a través de la inclusión de Planes de Incentivos, como una estrategia institucional que permitan hacer los reconocimientos a los servidores y servidoras públicas, en cumplimiento de los niveles de excelencia y el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.

Por lo anterior, el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.9, dispone que:

“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley”.

Por lo tanto, y para la vigencia 2026, a través del Plan de Incentivos, que hace parte integral de este documento, establece actividades orientadas a reconocer la gestión de las y los servidores públicos, fortaleciendo el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y la motivación del personal, de manera que se continúe fomentando un ambiente de trabajo

positivo que esté alineado con los valores institucionales y a su vez, reconociendo la excelencia en el desempeño.

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Diseñar, programar e implementar actividades orientadas a mejorar el bienestar de las y los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, promoviendo la integración, el sentido de pertenencia, el desarrollo integral y la calidad de vida en el ámbito laboral. Asimismo, estas actividades deben fomentar la salud física y emocional, así como, el desarrollo personal, familiar y social, de acuerdo con las necesidades identificadas mediante las herramientas empleadas para el diagnóstico. Todo lo anterior contribuye al mejoramiento continuo de la gestión institucional y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

2.2. Objetivos específicos

- Implementar acciones orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral y bienestar en el ámbito institucional
- Desarrollar el plan de trabajo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, conforme a los recursos destinados.
- Generar espacios y ejecutar actividades que promuevan y potencialicen un clima laboral diverso, amoroso y seguro *"IDPYBA diverso, respetuoso y seguro con humanos y animales"*.
- Ejecutar actividades orientadas a fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos, promoviendo el respeto por las diferencias, la igualdad y la construcción de un ambiente laboral inclusivo, participativo y libre de discriminación
- Reconocer los resultados del desempeño laboral en niveles de excelencia conforme al plan de incentivos mediante el cual el IDPYBA, reconocerá, enaltecerá y compensará a las y los servidores públicos, fortaleciendo su sentido de pertenencia, productividad y compromiso con sus funciones y el Instituto.

- Ejecutar acciones para promover la salud física y emocional por medio de programas preventivos, jornadas de autocuidado y sensibilización en temas de salud mental.
- Fortalecer la cultura organizacional por medio de la apropiación de los valores institucionales alineados con el Código de Integridad, a través de estrategias orientadas a instituir una cultura de servicio, la comunicación efectiva, y el sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Desarrollar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente

3. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, está dirigido a las y los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) del IDPYBA, así como, a sus familias a quienes se busca beneficiar mediante actividades, programas y estrategias orientadas al crecimiento personal, la recreación, la salud, el deporte, la prevención, entre otros aspectos, con el fin de contribuir al desarrollo integral y a la calidad de vida de cada uno de ellos y ellas, impactando positivamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales y elevando sus niveles de satisfacción.

Para las actividades que se realicen en articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar tanto las y los servidores públicos como las y los colaboradores del Instituto, fomentando ambientes laborales seguros y saludables, promoviendo la prevención de riesgos y fortaleciendo hábitos que contribuyan al bienestar físico, mental y social.

4. Marco normativo

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal ha determinado el siguiente marco normativo como guía para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026:

Tabla 1. Normatividad Planes de Bienestar Social e Incentivos

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Decreto Ley	1567	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional”	Título II, Capítulo II Art. 18 y 19 Título II, Capítulo III Artículos del 20 al 25 Título II, Capítulo IV, Arts. del 26 al 38	5/08/1998
Ley	1952	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.	Artículo 37. Numerales 4 y 5	28/01/2019
Ley 1857	1857	“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”	Artículo 3° que adiciona el Artículo 5A. Parágrafo, de la Ley 1361 de 2009	26/07/2017
Ley	909	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Título VI, Capítulo Art. 36, parágrafo del numeral 3 Título II, capítulo II,	23/09/2004

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
			Art 14 , literal G	
Decreto	884	“Por medio del cual se reglamenta la Ley <u>1221</u> de 2008 y se dictan otras disposiciones.”.	Título I	30/04/2012
Decreto	1083	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Título X, Arts. del 2.2.10.1 al 2.2.10.17	26/05/2015
Circular Externa	003	Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano	Numeral 5	19/01/2024
Ley	1811	“Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”	Art.5	21/10/2016
Ley	1960	“Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”	Art.3	27/06/2019
Decreto	062	Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital	Título II, Capítulo I, Art. del 10 al 14	09/02/2024
Instructivo	N/A	Instructivo para el diligenciamiento del instrumento estándar de medición de clima laboral distrital y de ambiente	N/A	05/2022

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
		organizacional		
Programa Nacional de Bienestar	N/A	Documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el que se dan los lineamientos para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos.	N/A	2020-2022
Decreto	166	"Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"	Título I, Arts. 1 al 4	04/05/2010
Decreto	86	"Por medio del cual se declara el día del Servidor Público en el Distrito Capital."	Art 1	28/02/2014
Ley	1823	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Artículos 1, 2, 3 y 4	04/01/2017
Decreto	050	Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019	Todo	10/02/2023
Decreto	62	Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e	Título I , Arts. 1 al 3	7/02/2014

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
		intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones		
Ley	2191	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"	Todo	2022
Ley	1010	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Todo	2006
Circula	011	Lineamientos para la promoción y protección de los derechos menstruales de las mujeres y personas menstruantes en el Distrito Capital.	N/A	2025
Ley	1616	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.	Título III	2013

(Fuente: Elaboración propia).

Tabla 2. Marco Conceptual

Concepto	Definición
Incentivos laborales	Programa que ofrece estímulos a los colaboradores con el fin de motivar sus actividades laborales. Su objetivo es mejorar la productividad y el desempeño laboral. Tener un programa de incentivos laborales atractivo es importante para motivar a los colaboradores a que aumenten su productividad y mejoren sus resultados en términos de rendimiento. Fuente: https://www.fna.gov.co/Blog/Paginas/incentivos-laborales.aspx
Clima laboral	Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico. Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Clima+Laboral
Necesidades	En su famosa pirámide, Maslow habla de cinco necesidades humanas que están ordenadas en distintos niveles, de la base de la figura a la parte más alta de ésta. Estas necesidades deben ir cubriéndose de una en un poder para llegar a sentirnos satisfechos con nosotros mismos y nuestra vida. Según él, solamente es posible acceder a la parte alta de la pirámide si se han ido cubriendo las necesidades anteriores de una en una. Según su importancia o naturaleza, las necesidades pueden ser vitales o no, es decir, pueden conllevar un riesgo orgánico si no se sacian en algunos casos, y pueden ser accesorias para la supervivencia del individuo en otras. Según su origen (individuales o colectivas), según su significación económica (si tienen o no una función económica), según su naturaleza (necesidades deficitarias y del desarrollo de la persona - fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento o estima o de autorrealización). Fuente: https://psicologiymente.com/psicologia/tipos-de-necesidades-humanas
Salario emocional	Práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, que mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_salario_emocional.pdf/950ec919-11a6-4c5d-90b2-d6c7b80ca294?t=1535973398221
Incentivos no pecuniarios	Plan de incentivos el cual está conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Fuente: https://desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2023/02/Anexo-129-del-2022-Plan-de-Incentivos-no-pecuniarios-2022-SDDE.pdf

Concepto	Definición
Programa de calidad de vida laboral	Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad. Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20la boral.
Incentivos pecuniarios	Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Fuente: https://desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2023/02/Anexo-129-del-2022-Plan-de-Incentivos-no-pecuniarios-2022-SDDE.pdf
Diagnóstico de necesidades de Bienestar Social	Herramienta de gestión de bienestar e incentivos que se aplica en forma de encuesta para indagar las necesidades de bienestar y posterior diagnóstico de necesidades y niveles de productividad a incentivar de conformidad con las disposiciones establecidas para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, su socialización a las y los servidores de la entidad para la posterior ejecución de las actividades que lo conforman. Fuente: Elaboración basada en https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/57_52_2211300-PR-163.pdf
Bienestar	Estado de la o el servidor que hace referencia a su calidad de vida laboral, teniendo como referencia el ejercicio de sus funciones, un ambiente agradable y el reconocimiento de su trabajo. Fuente: https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/57_52_2211300-PR-163.pdf
Plan de Bienestar Social	Esquema orientado a la protección y servicios sociales, que no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. Fuente: https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/57_52_2211300-PR-163.pdf
Servidores públicos	Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el

Concepto	Definición
	reglamento. Fuente: Artículo 123. Constitución Política de Colombia
Participación	Desde la SGC – Talento Humano, hemos recordado con insistencia la importancia de la asistencia a las actividades, que son gestionadas y planeadas de acuerdo al análisis de necesidades de las dependencias y oficinas de la entidad en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Sin embargo, recalcamos que asistir no es sinónimo de participar, en tanto la participación involucra una posición activa y comprometida de interacción, multidireccional de saberes y conocimientos bajo una estructura metodológica planteada a priori. Fuente: propia.
Calidad de vida	Calidad de vida: Estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Fuente: Ardila, 2003.
Crecimiento Personal y Profesional	Capacitación, desarrollo de habilidades y oportunidades de educación formal e informal. Fuente: Decreto 1083 de 2015
Salud Mental	Es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. Fuente: Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013.
Transformación digital	La transformación digital en el sector público es mucho más que un cambio tecnológico; es un proceso integral que implica rediseñar los servicios y sistemas gubernamentales para adaptarlos a las dinámicas de una sociedad cada vez más interconectada
Bienestar social	Se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...). Fuente: Chiavenato (2004)
Bienestar laboral	s se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral. Fuente: informe “Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas”, noviembre de 2022

(Fuente: Elaboración propia).

6. Corresponsabilidad en deberes y responsabilidades de la Subdirección de Gestión Corporativa Talento Humano, Jefes(as) de dependencia y Oficinas, y las y los servidores públicos del IDPYBA

Tabla 3. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG.

Responsable	Corresponsabilidades y responsabilidades
Subdirección de Gestión Corporativa Talento Humano	Identificar analizar y consolidar las necesidades de las y los servidores públicos, por medio de las diferentes herramientas utilizadas para el diagnóstico.
	Elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos alineado con la normatividad vigente y las necesidades y expectativas de las y los servidores públicos.
	Programar, diseñar y ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos, a partir de las iniciativa y necesidades de las y los servidores públicos.
	Comunicar de manera efectiva y fomentar la participación de las y los servidores públicos en el presente Plan.
	Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
	Realizar el seguimiento al cumplimiento efectivo de los servicios contratados con la Caja de Compensación para el desarrollo de las actividades del Plan, incluyendo la verificación de los informes y entregables de ejecución.
	Divulgar entre las y los servidores públicos, los resultados de la elección de las y los mejores servidores públicos de la entidad.
Jefes(as) de dependencia y Oficinas	Promover la participación activa de las y los servidores en las actividades del Plan de Bienestar, teniendo presente la importancia de los beneficios individuales y colectivos que tienen las mismas.
	Garantizar que las y los servidores cuenten con el tiempo para participar en las actividades del Plan de Bienestar, sin afectar el servicio.
	Detectar signos de agotamiento, estrés u otros factores que puedan influenciar negativamente al bienestar de las y los servidores públicos, e informar al proceso de Talento Humano - Bienestar y SST, para generar posibles aportes e intervención según el caso y según las competencias.
	Diligenciar las encuestas de la SGC – Talento Humano, las cuales permiten contar con información o diagnóstico importantes para la formulación del Plan de Bienestar, conforme a las necesidades específicas de cada dependencia.
Las y los servidores públicos	Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por la Subdirección de Gestión Corporativa y el proceso de Talento Humano, así como, en los casos que se requiera la participación de las familias.
	Participar en el diligenciamiento de las evaluaciones y encuestas de satisfacción de los eventos y actividades de

	Bienestar programados por la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, contribuyendo así, con la retroalimentación de las actividades que permitan establecer posibles mejoras.
	Las servidoras y los servidores públicos tienen el deber de preservar los recursos públicos, por lo cual deben garantizar su participación en las actividades para las cuales se hayan inscrito, teniendo en cuenta que dichas actividades cuentan con un presupuesto asignado y requieren la realización de pagos.
	Actuar como facilitadores del plan, motivando e incentivando a otros(as) servidores(as) públicos a su participación.
	Participar en el diligenciamiento de encuestas diseñadas por la SGC- Talento Humano
	Las y los servidores públicos que participen en las actividades deberán actuar en todo momento de manera que los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso, respeto interespecie, atención, bienestar y protección animal), queden reflejados en su comportamiento, promoviendo de manera constante su aplicación efectiva y ejemplar.

(Fuente: Elaboración propia).

De este modo, la calidad de vida laboral es un proceso continuo y dinámico que busca crear, mantener y fomentar un entorno laboral que promueva y fortalezca la satisfacción integral de las y los servidores públicos a nivel físico, psicológico, social, familiar y laboral, lo cual está alineado con la importancia que tiene el talento humano para el Instituto. Es así que, al lograr un equilibrio entre la vida laboral y la personal, se alcanza un bienestar general, lo cual redunda en un mayor rendimiento laboral, generando un impacto positivo en términos de productividad y sentido de pertenencia hacia el Instituto.

Además, al priorizar la calidad de vida, se contribuye a la motivación y a la retención del talento, así como, al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en valores, beneficiando de manera efectiva tanto a las servidoras y los servidores públicos como al Instituto en su conjunto.

7. Diagnóstico

Resultado de las encuestas de medición para el diagnóstico

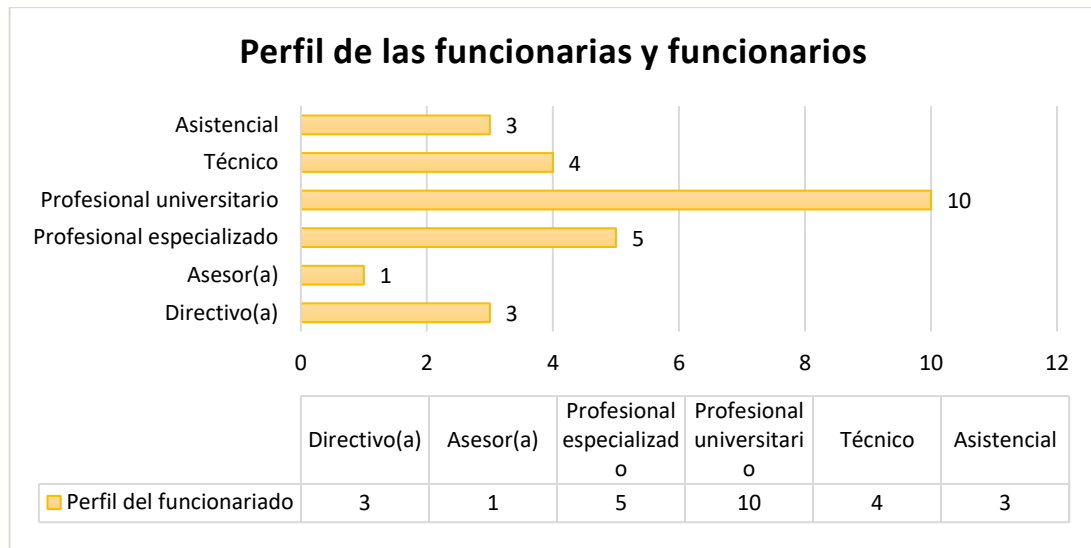
7.1. Encuesta sociodemográfica vigencia 2025.

El Formulario de Datos Sociodemográficos IDPYBA, vigencia 2025, fue diligenciado a través del correo electrónico institucional por un total de setenta y ocho (78) personas, entre las que se encuentran servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, así como, de colaboradores.

Teniendo en cuenta que la planta de personal del IDPYBA está conformada por 37 empleos, de la siguiente manera: ocho (8) de libre nombramiento y remoción, uno (1) de período fijo y veintiocho (28) de carrera administrativa, de los cuales tres (3) se encuentran provistos en provisionalidad, se establece que veintiséis (26) servidores públicos participaron en la encuesta de caracterización, lo que corresponde al setenta por ciento (70%) del total de la planta de personal. En consecuencia, el treinta por ciento (30%) restante no diligenció el formulario.

De la Figura 3, se observa que, de los(las) veintiséis (26) servidores(as) públicos que contestaron el formulario, tres (3) se encuentran en el nivel directivo(a) y uno (1) en el cargo de asesor(a). En cuanto al nivel profesional, se identificó que quince (15) servidores(as) públicos la contestaron, de los cuales cinco (5) tienen formación en la modalidad de posgrado y diez (10) con formación universitaria únicamente. Además, se identificaron siete (7) servidores(as) públicos de los niveles técnico y asistencial, de los cuales, cuatro (4) son del nivel técnico y tres (3) del nivel asistencial.

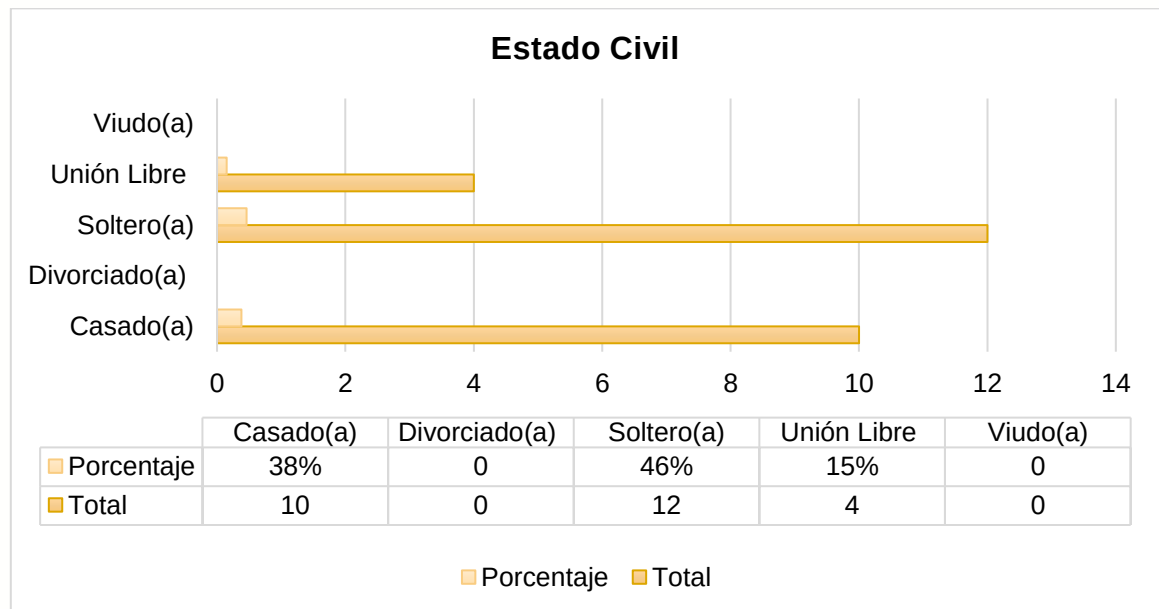
Ilustración 1. Perfil de cargos funcionarias y funcionarios



(Fuente: Elaboración propia).

Seguidamente, se describen los resultados de algunas de las variables correspondientes a las categorías de **datos personales y familiares**.

Ilustración 2. Estado civil del funcionario(a).



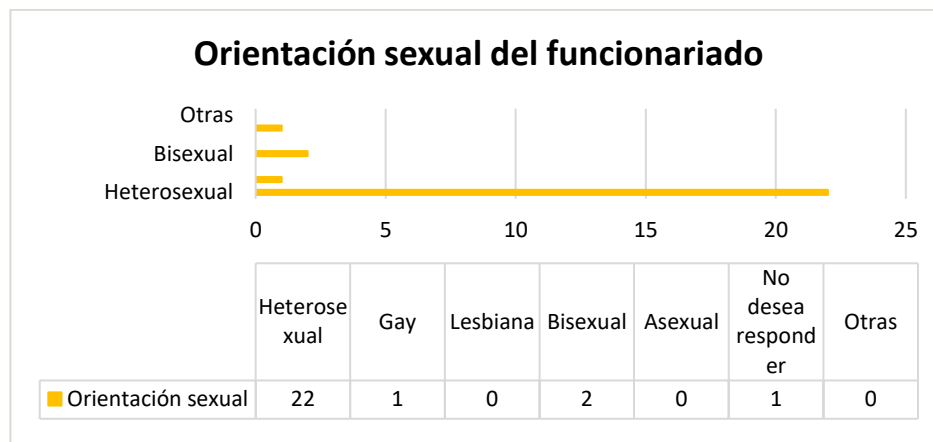
(Fuente: Elaboración propia).

Al analizar la figura 4, se observa que el estado civil de las y los servidores públicos se compone principalmente de casados(as) y solteros(as), con un 38% (10 personas) y un

46% (12 personas), respectivamente. Además, 4 participantes (15%), se encuentran en unión libre. No se registran participantes divorciados(as) ni viudos(as), lo que corresponde a un 0% en ambas categorías.

A partir de los resultados obtenidos, se identifica la importancia de continuar promoviendo actividades dirigidas a las familias, considerando que estas actividades han sido bien recibidas por la población. De igual manera, los datos muestran la necesidad de incorporar iniciativas específicas para las personas con estado civil soltero, con el fin de fortalecer su participación, atender sus intereses particulares y garantizar una oferta equilibrada e inclusiva para todas y todos los servidores públicos.

Ilustración 3. Orientación sexual del funcionario(a).



(Fuente: Elaboración propia).

Conforme a los resultados obtenidos en el formulario sobre la orientación sexual de las y los servidores públicos, se puede determinar que la mayoría se identifican como **heterosexual**, siendo el **89%**, y, una minoría de la población dos (2) personas, se identifica como bisexual una (1) como gay y otra persona no deseó responder.

Teniendo en cuenta que el IDPYBA promueve ambientes laborales inclusivos y rechaza todo tipo de discriminación o segregación, es necesario continuar promoviendo y fortaleciendo espacios de sensibilización relacionados con la diversidad que contribuyan a enriquecer la cultura organizacional y fomentar el respeto por la diferencia.

Ilustración 4. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad.



(Fuente: Elaboración propia).

Según los datos obtenidos, de un total de veintiséis (26) personas, solo un (1) servidor(a) público(a) indicó tener discapacidad física, mientras que las demás personas afirmaron no presentar ningún tipo de discapacidad.

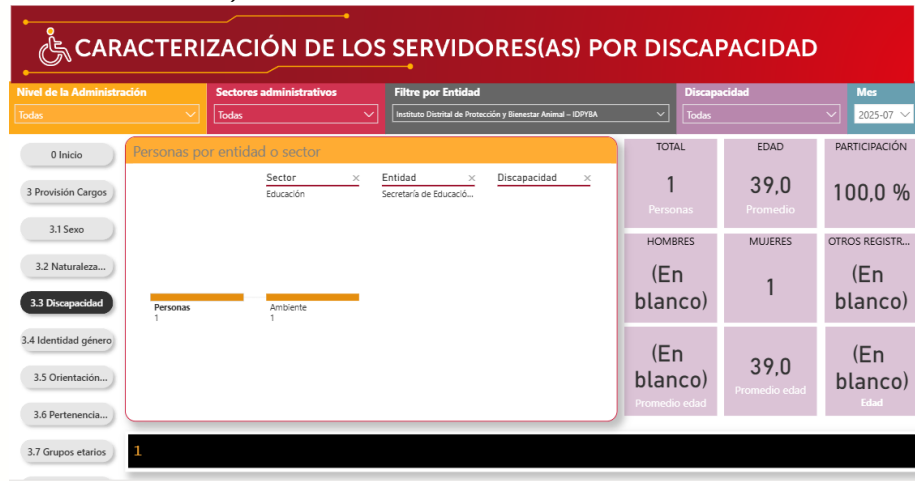
La identificación de esta información es esencial, dado que nos permite generar acciones orientadas a transformar paradigmas en cómo se concibe la discapacidad, buscando promover la adecuación de entornos laborales y sociales inclusivos, accesibles y equitativos que permitan el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad.

Ilustración 5. Tipo de discapacidad en el funcionariado.

		Tipo de Discapacidad						
Física...								
		0	0.2	0.4	0.6	0.8	1	1.2
		Física	Auditiva	Visual	Cognitiva	Múltiple		
Equivalente Porcentual		4.300%	0	0	0	0		
Total		1	0	0	0	0		

(Fuente: Elaboración propia).

Ilustración 6. Indicador de discapacidad en el informe por entidad del DASC (Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2024).

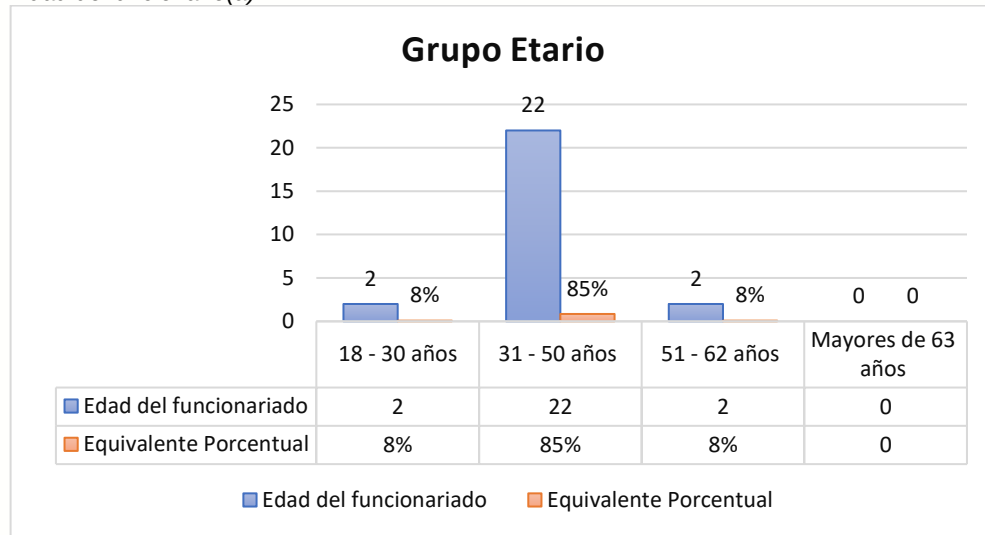


Con relación a los datos de la figura 8, se corrobora, a través del indicador de discapacidad de la plataforma SIDEAP del DASCD, que en la planta de personal del IDPYBA, una (1) persona reporta tener una discapacidad de tipo físico. Este dato indica que el 2,9% del personal de planta manifestó tener una discapacidad.

Aunque el porcentaje de personas con discapacidad es bajo, el IDPYBA se compromete a generar acciones que fortalezcan un entorno laboral accesible, inclusivo y equitativo. La tipificación de esta condición permite al Instituto no solo cumplir con lo dispuesto en las disposiciones que regulan la materia, sino también, en continuar avanzando hacia una cultura organizacional caracterizada por el respeto a la diferencia.

Por lo anterior, el Instituto continuará fortaleciendo acciones orientadas a minimizar y/o anular todo tipo de segregación, como son las barreras físicas y/o actitudinales que se puedan presentar en el entorno laboral.

Ilustración 7. Edad de funcionario(a).

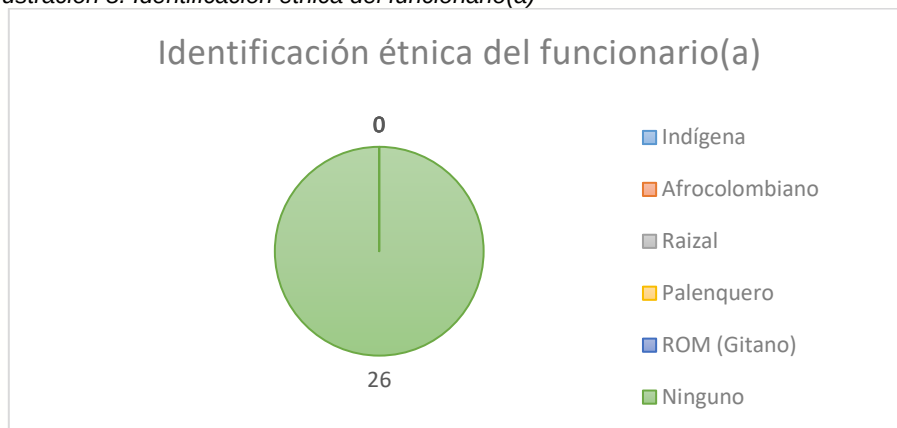


(Fuente: Elaboración propia).

Analizando las respuestas referentes a la edad de las y los servidores públicos, se encuentra que el 85% están en el rango de edad de 31 a 50 años; mientras que en los rangos de 18 a 30 años y de 51 a 62 años, reflejan un empate, con el 8%. Finalmente, no hay registro de servidores(as) en el rango de mayores de 63 años.

Sin embargo, aunque no se registran servidores(as) públicos en el rango de mayores de 63 años, el Plan de Bienestar Social e Incentivos incluye actividades complementarias dirigidas a la preparación para la jubilación y la vida post laboral, teniendo como finalidad promover una adaptación efectiva, garantizando el bienestar integral y la calidad de vida de los(las) servidores(as) públicos(as) al culminar su ciclo laboral.

Ilustración 8. Identificación étnica del funcionario(a)

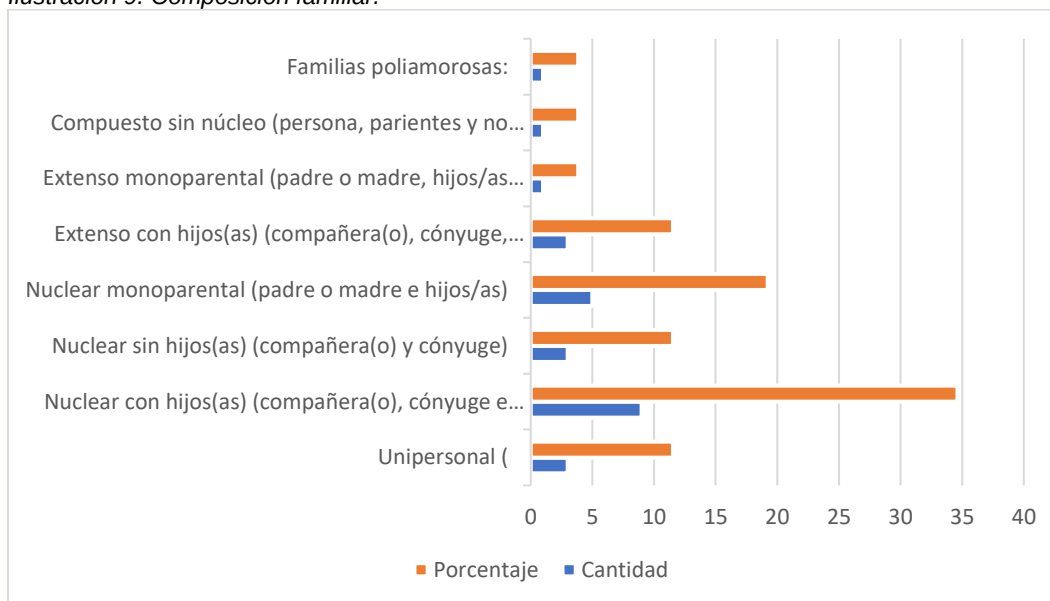


(Fuente: Elaboración propia).

Ninguno de las y los servidores(as) públicos(as) encuestados(as) afirmó pertenecer a algún grupo étnico.

De las y los 26 servidores(as) públicos(as), todos afirmaron no ser víctimas de conflicto armado. Sin embargo, el Instituto continuará en su labor de promover el bienestar y la integración de todas las personas, fortaleciendo la cohesión y el apoyo en los entornos laborales.

Ilustración 9. Composición familiar.



(Fuente: Elaboración propia).

Respecto a la composición familiar de las y los servidores públicos se encuentra que la mayoría pertenece a familias nucleares con hijos(as) (34,6%), seguida de familias nucleares monoparentales (19,2%). Los registros muestran que 11,5% de los participantes

viven en familias unipersonales, otro 11,5% en familias nucleares sin hijos(as) y un 11,5% en familias extensas con hijos(as). Además, un 3,8% corresponde a familias extensas monoparentales, un 3,8% a familias compuestas sin núcleo y otro 3,8% a familias poliamorosas.

Esta diversidad refleja la pluralidad de estructuras familiares presentes entre las servidoras y los servidores públicos, lo que impulsa al Instituto a seguir promoviendo actividades en las que participe la diversidad de familias que conforman nuestra familia IDPYBA.

7.2. Sala Amiga de la Familia Lactante (SAFL)

La implementación de la SAFL, responde al cumplimiento de la normativa que garantiza los derechos de las personas trabajadoras que se encuentran en proceso de maternidad, alineándose así, con las políticas de bienestar, inclusión y equidad de género.

Es por eso que, el IDPYBA cuenta con la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral (SAFL) que cumple con la totalidad de los requisitos exigidos por la normatividad vigente para su uso y se encuentra certificada por la Secretaría Distrital de Salud y la Secretaría Distrital de Integración Social.

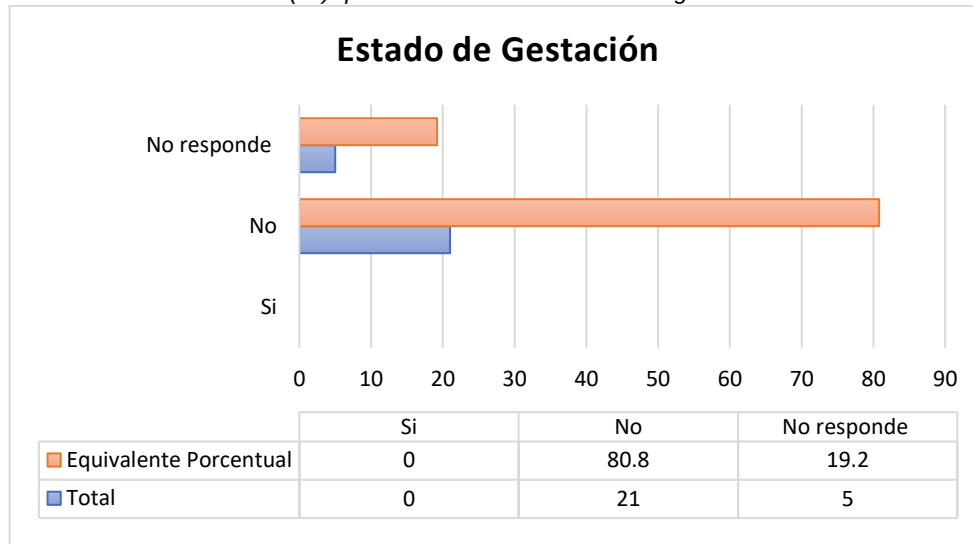
De igual manera, el propósito de la SAFL en el entorno laboral del IDPYBA, está encaminado a garantizar el pleno goce de los derechos que tiene toda persona que se encuentra en periodo de lactancia y que una vez terminada la licencia de maternidad debe incorporarse a sus trabajos. Por lo anterior y en aras de continuar fomentando la lactancia materna, se promueve el uso de la sala, garantizando así, la extracción y conservación de la leche materna en un ambiente óptimo, cálido y amigable.

La encuesta sociodemográfica 2025, arrojó los siguientes resultados:

Estado de Gestación.

Del total de las respuestas se obtuvo que de las y los 26 servidores(as) públicos(as), 21 responden no encontrarse en estado de gestación, mientras que 5 no respondieron la pregunta.

Ilustración 10. Número de funcionarias(os) que se encuentra en estado de gestación.



(Fuente: Elaboración propia).

En aras de minimizar cualquier tipo de discriminación, el IDPYBA adopta el lenguaje incluyente, donde se visibiliza y dignifica a las personas, por lo que busca desligar del binarismo y roles a la lactancia, reconociendo las diversas identidades binarias y no binarias, así como, su derecho a participar de manera plena en este proceso.

De igual forma, se busca promover la práctica de la lactancia libre de prejuicios, desigualdades e inequidades, por ello, no se habla solo de “*madres gestantes*”, sino que se reconoce que la población trans, tiene los mismos derechos para la gestación y lactancia de sus hijas e hijos, así que, la SAFL del Instituto está a la disposición para cualquier persona que la necesite, en cualquier momento de la jornada laboral.

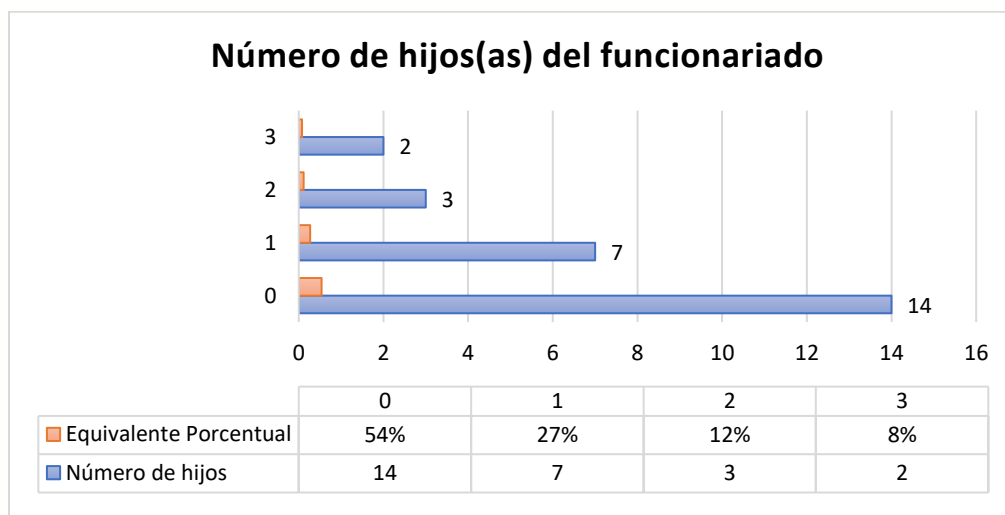
Edad de las y los hijos lactantes de las servidoras(es) públicas(os).

Del total de las respuestas obtenidas, se identifica que un(a) (1) servidor(a) público(a) se encuentra actualmente en proceso de lactancia, con un(a) hijo(a) en el rango de 6 meses a 1 año de edad. Asimismo, otro servidor(a), manifiesta que es su pareja quien se encuentra lactando y su hijo(a) se encuentra en un rango de 1 a 2 años de edad.

Por lo anterior, se evidencia la importancia de contar con el espacio de la SAFL, el cual salvaguarda los derechos de la población objetivo y favorece la salud, el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En este sentido, para la vigencia 2026, se continuará, con las jornadas de fortalecimiento de capacidades a las familias gestantes y lactantes, así como, jornadas de cualificación a las responsables de SAFL, teniendo como objetivo reconocer la importancia de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de edad, alimentación complementaria, beneficios de la lactancia materna, propiedades y efectos a corto y largo plazo, normas que protegen la maternidad y lactancia en Colombia, riesgos del uso de biberones y chupos y leche artificial, cuidados de la madre y el bebé (signos de alarma), entre otros temas de interés.

Ilustración 11. Número de hijos(as) del funcionariado.

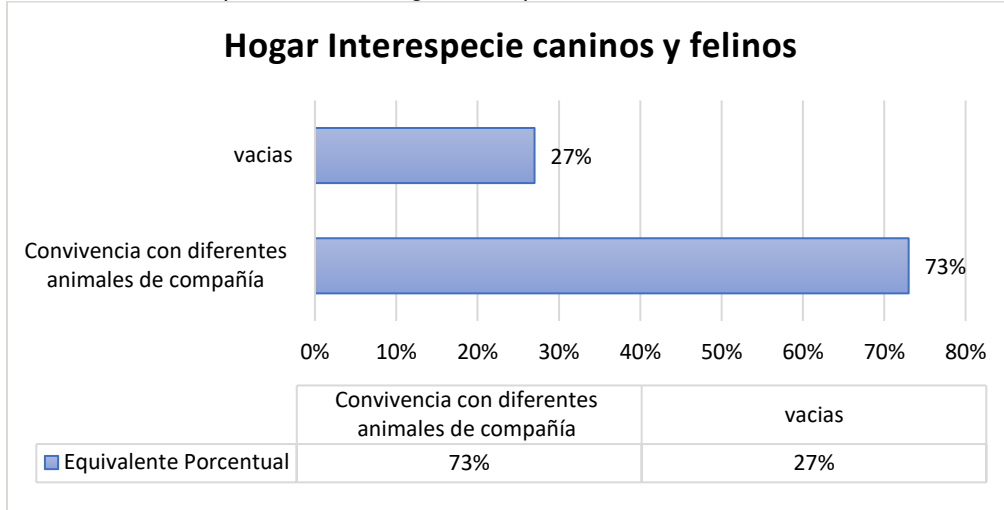


(Fuente elaboración propia).

De las y los 26 servidores(as) públicos(as) que respondieron a la pregunta de la cantidad de hijos, se puede determinar que predomina la respuesta de no tener hijos (54%), seguido por quienes manifiestan tener un hijo (27%), el 12% tienen 2 hijos(as) y el 8% tiene 3 hijos(as), este dato es importante dado que el Plan de Bienestar no solo está dirigida a los servidores(as) públicos(as), sino a su núcleo familiar.

Adicionalmente, de las respuestas obtenidas se tiene que solo un (1) servidor(a) público(a) reportó tener un (1) hijo con discapacidad, lo que representa el **3.8%** del total de los participantes. Aunque este porcentaje es bajo, resulta importante continuar fomentando ambientes laborales inclusivos, que contribuyan no solo el bienestar del personal, sino también de sus familias.

Ilustración 12. Composición de su hogar interespecie.



(Fuente elaboración propia).

Del total de 26 servidores(as) públicos participantes, se identificó que el 73% expresan que su hogar corresponde a una familia interespecie en la que conviven principalmente caninos, seguidos por felinos y en menor medida, otros animales y caballos. El restante 27% no cuentan en su hogar con animales. Esta información es importante, ya que evidencia que para la mayoría de las y los servidores públicos los animales hacen parte activa de su núcleo familiar, lo que permite establecer en el Plan de Bienestar estrategias incluyentes que reconozcan y fortalezcan el vínculo humano-animal como parte del bienestar integral.

7.3. Uso del tiempo libre

Tabla 4. Actividades generales de uso del tiempo libre del funcionariado de acuerdo con el reporte de la encuesta sociodemográfica 2025

Número de respuestas de las y los funcionarios(as)	¿Cómo usa su tiempo libre?
24	Actividades Familiares
17	Actividades Recreativas
15	Actividades Deportivas
2	Actividades Religiosas
14	Actividades Turísticas
0	Actividades Políticas

3	Actividades económicas
4	Actividades relacionadas con el cuidado de su salud
5	Actividades sociales, ambientales o de protección animal
14	Actividades Culturales
8	Actividades formativas, de estudio y capacitación
5 mención	Actividades Artísticas

(Fuente: Elaboración propia).

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta sociodemográfica 2025, se puede concluir que dentro de las actividades preferidas y priorizadas por las y los servidores públicos en su tiempo libre, es disfrutar con su familia. Seguidamente, se destacan las actividades culturales como el cine, lectura y música, posteriormente, las actividades recreativas, deportivas, turísticas y culturales y en menor medida, se encuentran las actividades religiosas, económicas de cuidado de la salud. Estos resultados son importantes para el diagnóstico del Plan, donde se deben propiciar espacios que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Con base en las respuestas obtenidas respecto a las actividades principales, gustos, hobbies, preferencias y expectativas, los veintiséis (26) servidores(as) públicos(as), manifestaron que las siguientes actividades son las que desarrollan y propician su bienestar mental y físico, lo que permite orientar las futuras actividades en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Tabla 5. Actividades principales de ocio de acuerdo con la encuesta sociodemográfica 2025

Actividades principales, gustos, hobbies, preferencias y expectativas	Número de funcionariado
Tiempo en familia	8
Viajar	9
Cine	8
Lectura	6
Deporte/ejercicio	8
Música/ baile/ cantar	7
Cuidado de animales /jardinería	2
Otros (decoración, iglesia, manualidades)	3

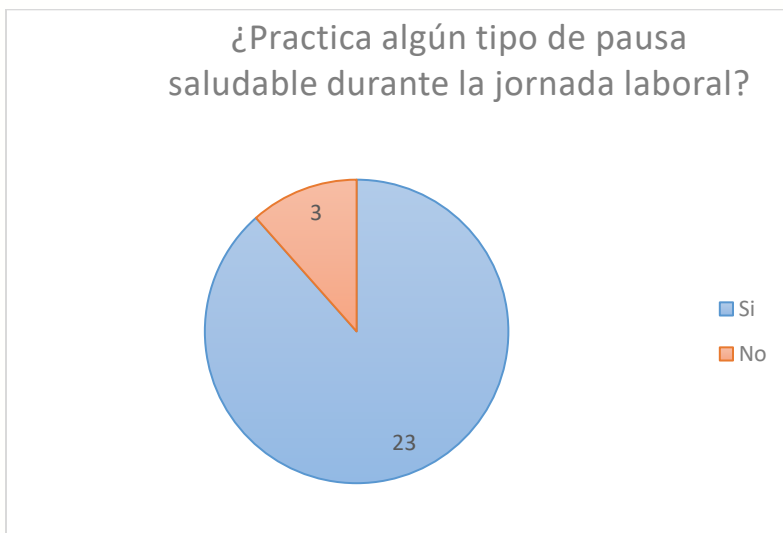
(Fuente: Elaboración propia).

7.4. Información de Salud y Hábitos de Vida Saludable

Esta información es relevante dado que permite evaluar los hábitos de autocuidado y bienestar de las y los servidores públicos en el entorno laboral. Por lo anterior, en la pregunta: “*si practica algún tipo de pausa saludable durante la jornada laboral*”, se encuentra que de las y los 26 servidores (as) públicos(as) que respondieron la encuesta, 23 manifestaron realizarla y 3 no.

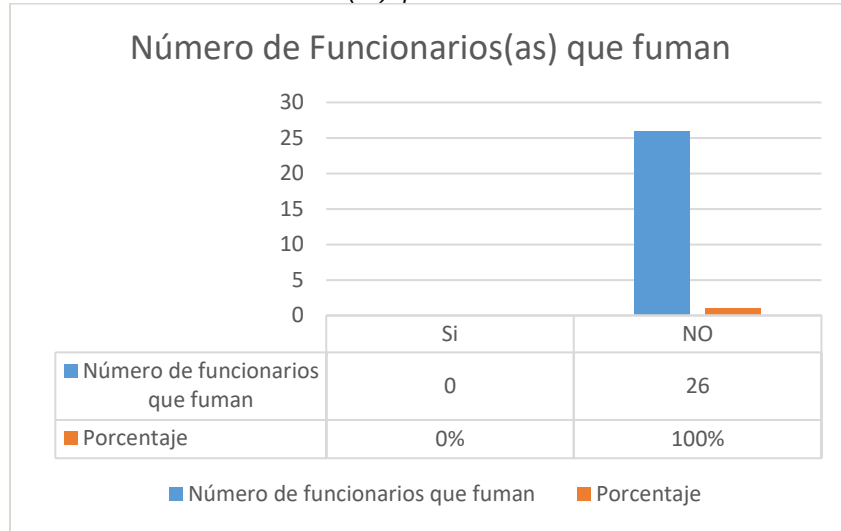
Aunque la mayoría realiza las pausas saludables, es importante continuar implementando estrategias que promuevan el bienestar físico y mental, lo cual contribuirá al aumento de la productividad, la satisfacción laboral y al fortalecimiento de un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado. Del mismo modo, la implementación de pausas saludables, como estiramientos y ejercicios de relajación, contribuye a reducir los niveles de estrés y ansiedad, mejorar la concentración y prevenir problemas de salud asociados con el sedentarismo.

Ilustración 13. Practica algún tipo de pausa saludable durante la jornada laboral.



(Fuente: Elaboración propia).

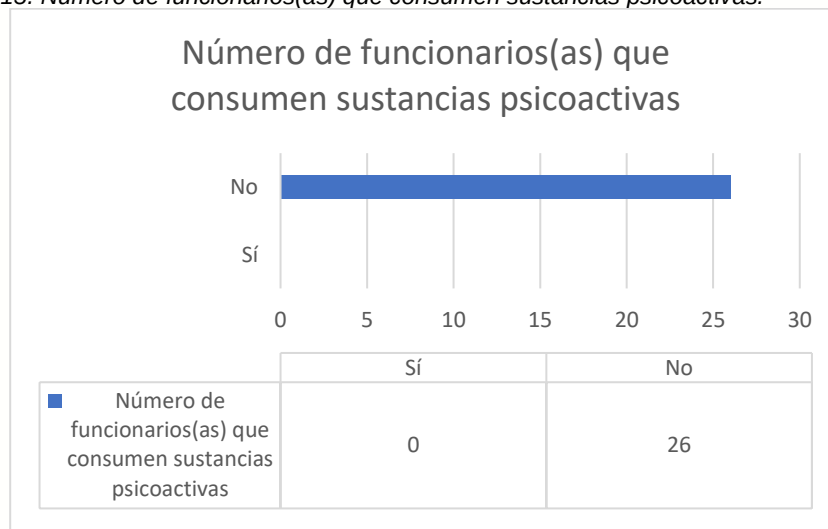
Ilustración 14. Número de funcionarios(as) que fuman.



(Fuente: Elaboración propia).

Realizando el análisis de la figura 15, se observa que ninguna de las servidoras y servidores públicos manifestó consumir tabaco. Este resultado refleja una cultura de autocuidado y conciencia sobre la salud, evidenciando la adopción de hábitos que favorecen estilos de vida más saludables. Además, sugiere un entorno laboral que promueve el bienestar integral y la prevención de riesgos asociados al consumo de sustancias nocivas, contribuyendo al fortalecimiento de la salud física y emocional del personal.

Ilustración 15. Número de funcionarios(as) que consumen sustancias psicoactivas.



(Fuente: Elaboración propia).

En relación con la pregunta si consume o no sustancias psicoactivas, el 100% de los encuestados respondieron no consumirlas. El anterior resultado es relevante, toda vez

que reflejan una tendencia positiva hacia hábitos de vida saludable y al cumplimiento de la Política Institucional de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas.

No obstante, es fundamental tener presente que los resultados pueden tener una variable, dado que, pueden ser influenciados por razones de estigma social, lo que no permite que las persona pueda responder abiertamente a este cuestionamiento.

Por ello, el Instituto proyecta continuar con el fortalecimiento de campañas de sensibilización y concienciación sobre la responsabilidad y enfoque de prevención que contribuyan a generar un ambiente de confianza, apoyo y espacios comprometidos con la salud integral.

Ilustración 16. Número de funcionarias(os) que practican alguna actividad física o deporte



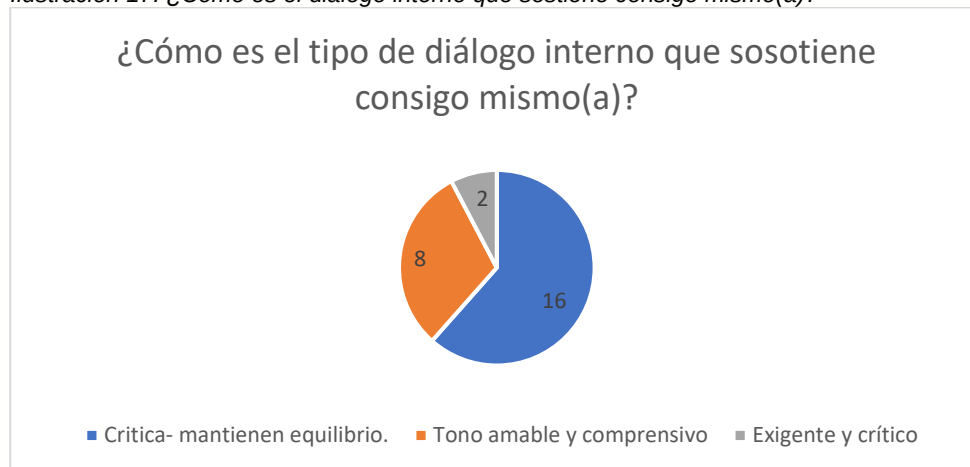
(Fuente: Elaboración propia).

De los 26 servidores y servidoras públicas que respondieron la pregunta relacionada con la práctica de algún deporte, siete (7) afirmaron no realizar ninguna actividad deportiva, mientras que los diecinueve (19) restantes indicaron que sí lo hacen. Entre los deportes que practican se encuentran el senderismo, ejercicio en casa, gimnasio y actividades de yoga o meditación.

Estos resultados reflejan una inclinación favorable hacia la adopción de estilos de vida saludables. No obstante, el porcentaje de personas que no realizan actividades deportivas sugiere la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a

fomentar la práctica regular de ejercicio físico entre las y los servidores públicos, fortaleciendo de esta manera su bienestar integral.

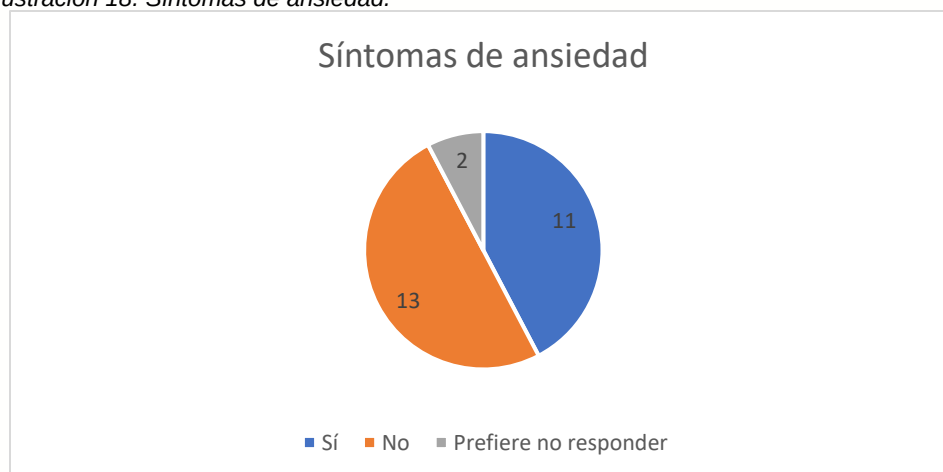
Ilustración 17. ¿Cómo es el dialogo interno que sostiene consigo mismo(a)?



(Fuente: Elaboración propia).

Al analizar las respuestas obtenidas sobre el diálogo interno que sostienen consigo mismos, se puede deducir que, en su mayoría, procuran conservar un equilibrio, aunque en ocasiones tienden a ser autocríticos. El 30.7% respondió que manejan un tono amable y comprensivo hacia sí mismos; pero por otro lado y aunque el porcentaje es bajo, el 7.6% manifestó ser muy exigentes y autocrítico, lo cual podría generar un aumento en la presión y exigencia personal. Por lo anterior, se considera importante fortalecer estrategias institucionales de autocuidado y bienestar emocional en el Instituto.

Ilustración 18. Síntomas de ansiedad.



(Fuente: Elaboración propia).

Analizando los resultados de la figura 18, se puede determinar que 11 servidores(as) públicos(as) manifestaron haber presentado estados de ansiedad, mientras que 13 personas respondieron que no han experimentado este tipo de situaciones. Dos (2) servidores(as) públicos(as) prefirieron no responder.

Por medio de estos resultados se puede concluir que, pese a que el porcentaje mayor refiere no presentar síntomas como ansiedad, tristeza profunda o agotamiento personal, existe un porcentaje significativo que sí las ha vivido, por lo cual, se hace necesario continuar fortaleciendo estrategias de apoyo psicosocial, promoción de la salud mental y espacios de escucha activa, que permitan contribuir a un entorno laboral saludable y garante de la salud mental.

7.5. Herramienta de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano del DAFP

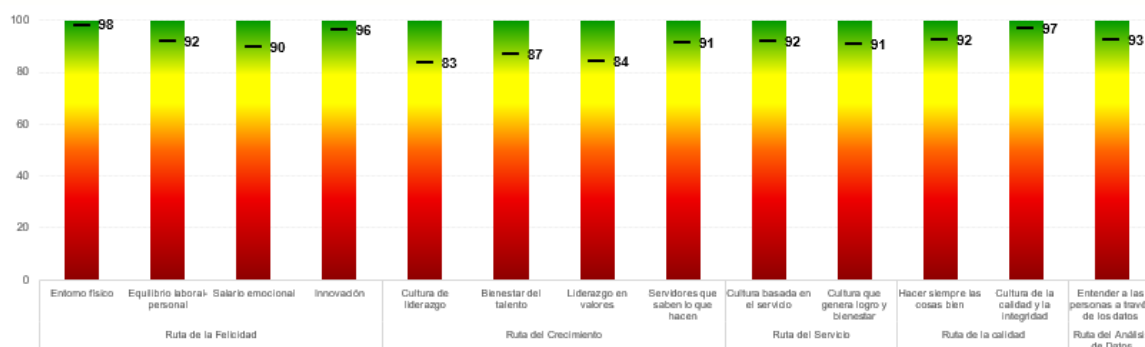
Conforme a la Autoevaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano del DAFP, la entidad presentó para la vigencia 2024 una calificación del ochenta y siete por ciento (87%) sobre cien por ciento (100%), ubicándose en el nivel de Consolidación. Este resultado reflejó avances importantes en la gestión del talento humano.

Para la vigencia 2025, la calificación incrementó al noventa y uno punto uno por ciento (91.1%), lo que representa un aumento con respecto al año anterior. Este avance refleja una mejora sostenida en la gestión estratégica del talento humano a través de acciones que han permitido fortalecer las competencias y afianzar las prácticas efectivas de gestión.

De acuerdo con la gráfica de resultados, se evidencia un desempeño sobresaliente en las diferentes rutas de gestión: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y Ruta de Análisis de Datos. En la mayoría de los componentes evaluados los puntajes se mantienen por encima del 90 %, confirmando que el Instituto trabaja de manera sólida en la implementación de políticas y prácticas efectivas en la gestión del talento humano.

Componentes como liderazgo y liderazgo en valores se encuentra por debajo del 90%, lo que refiere la necesidad de orientar acciones y/o estrategias para continuar promoviendo la apropiación de valores institucionales.

Ilustración 19. Desagregación de las rutas por creación de valor



(Fuente: Matriz GETH, DAFP, 2025)

7.6. Análisis del Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género

El IDPYBA se encuentra comprometido con la construcción de una sociedad incluyente, promoviendo la equidad de género y rechazando todo tipo de discriminación o segregación en las prácticas laborales. En este sentido, reconoce y valora la equidad entre mujeres y hombres garantizando un desarrollo profesional equitativo mediante la creación de un ambiente laboral que favorezca la igualdad de género. Este compromiso se refleja en la implementación de políticas de corresponsabilidad y equilibrio entre la vida personal y laboral, así como en acciones dirigidas a prevenir la violencia basada en género, el acoso sexual y cualquier forma de discriminación. De esta manera, el Instituto busca fortalecer un entorno justo, respetuoso e inclusivo para todas las personas que hacen parte de la institución.

Teniendo en cuenta las categorías del Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género, es importante continuar implementando estrategias para seguir avanzando en el fortalecimiento de las buenas prácticas para la inclusión, así como, profundizar en la equidad respecto a otras poblaciones diferenciales, como son, personas con discapacidades, en condición de vulnerabilidad por posible violencia intrafamiliar, poblaciones étnicas y poblaciones extranjeras.

Entre las subcategorías del formulario, donde todos los aspectos están direccionados a efectuar acciones que pueden ser fortalecidos por medio de articulaciones con instancias

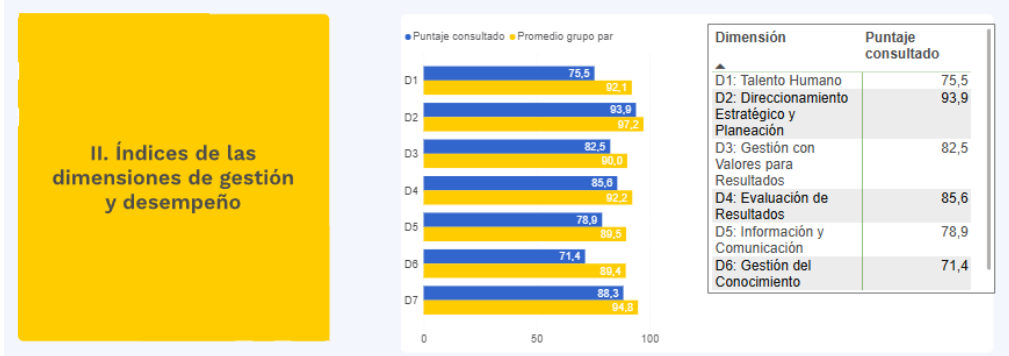
internas y/o interinstitucionales y las cuales se integran en los planes de trabajo del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia, los cuales promueven el desarrollo integral de las y los servidores públicos y fomentan un ambiente armonioso, respetuoso, equitativo e incluyente, se encuentran:

- Protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad.
- Promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
- Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres
- Recolectar, sistematizar y analizar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres.
- Promoción de una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.
- Generar jornadas de capacitación y sensibilización en temas de igualdad de género, diversidad, no discriminación y derechos humanos, dirigidos a todo el talento humano.
- Incorporar lenguaje incluyente en documentos, comunicaciones oficiales y piezas institucionales, promoviendo una comunicación libre de sesgos.
- Diseñar campañas internas de sensibilización frente a la violencia basada en género y la discriminación, incluyendo canales de denuncia seguros y confidenciales

De esta manera, estas acciones no solo deben enfocarse en garantizar la igualdad de oportunidades, sino también, como se ha mencionado, en promover entornos laborales respetuosos, seguros y participativos, donde la diversidad sea reconocida como un valor que aporta al desarrollo institucional. Así, el IDPYBA contribuye a la construcción de un ámbito laboral más justo, equitativo e incluyente, en coherencia con los principios de derechos humanos y de igualdad de género.

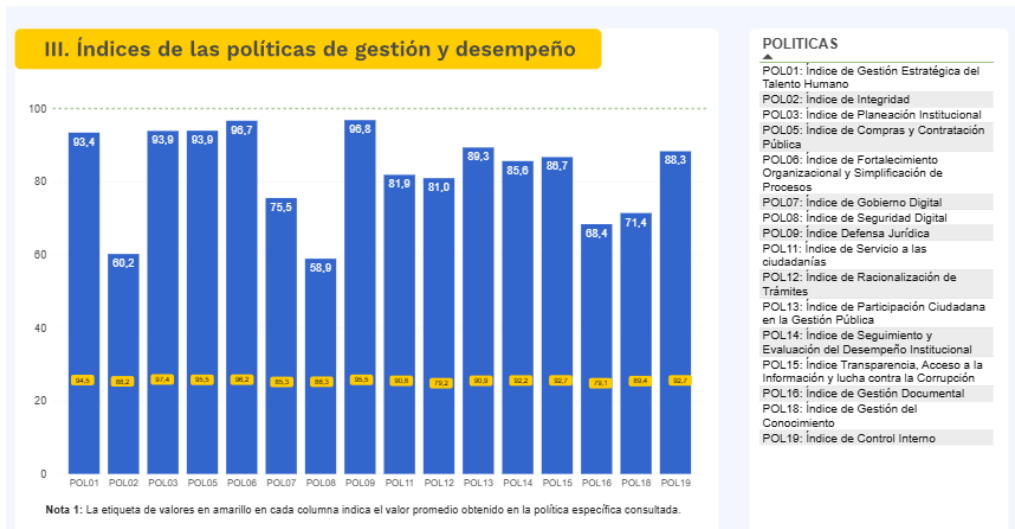
7.7. Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG)

Ilustración 20. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2024



(Función Pública, 2025).

Ilustración 21. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2024



(Función Pública, 2025).

Los resultados de los índices de gestión y desempeño para las dimensiones y las políticas del MIPG para el IDPYBA en el informe de Función Pública (2024), muestran resultados generales favorables para la entidad, específicamente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que alcanza un porcentaje de 93.4%.

Estos resultados permiten evidenciar la efectividad de las estrategias implementadas con las cuales se promueve un ambiente saludable, se mantiene una formación continua, se realiza un reconocimiento al desempeño y se reconoce la importancia del equilibrio entre la vida personal y laboral; sin embargo, para superar los resultados obtenidos, se hace fundamental continuar reforzando acciones orientadas al

bienestar emocional, la salud mental, la comunicación interna y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

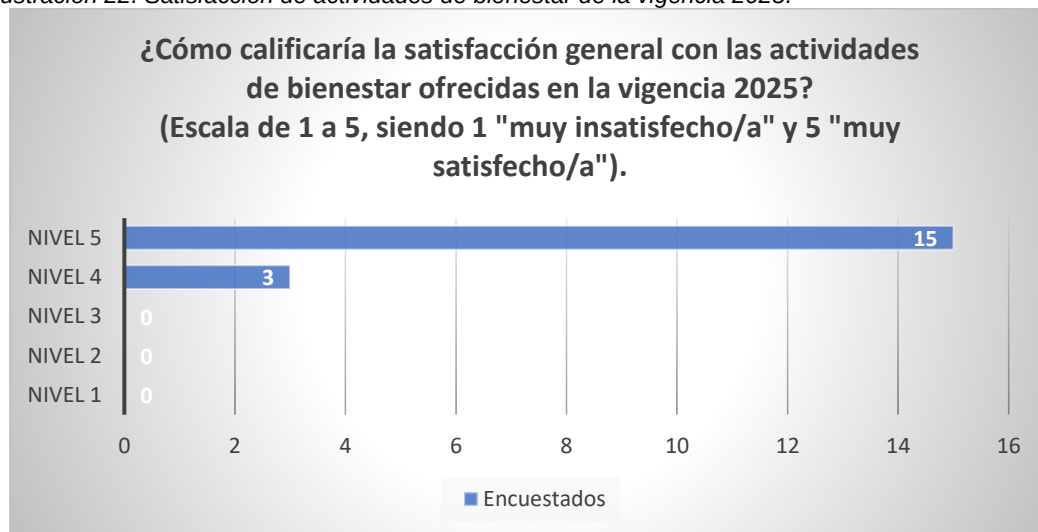
Es así que el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, se concibe como una herramienta estratégica destinada a consolidar los avances obtenidos, fortalecer el trabajo en equipo y contribuir al cumplimiento de la misión institucional. Asimismo, busca promover la superación de los indicadores establecidos en la política de integridad. Este plan se articulará de manera permanente con el Código de Integridad y con el Plan de Acción de Integridad correspondiente a la vigencia, asegurando así coherencia entre las acciones de bienestar y los compromisos institucionales en materia de ética y transparencia.

7.8. Formulario de Necesidades – Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2026

A través del correo electrónico institucional se remitió el Formulario de Necesidades para formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2026, a todo el personal de la planta global y estructural del Instituto, que para el momento, estaba provista por treinta y cinco (35) servidores(as) públicos (as).

El formulario incluyó un apartado destinado a evaluar el nivel de satisfacción frente a las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025, indagando aspectos como la percepción de bienestar, la participación en las actividades, la variedad y adecuación de las mismas en relación con los intereses del personal, así como, la satisfacción general con el Plan de Bienestar Social e Incentivos. En total, dieciocho (18) servidores(as) públicos(as) completaron el formulario, cuyos resultados reflejaron una alta valoración de las acciones ejecutadas: quince (15) respuestas se ubicaron en el nivel 5 y tres (3) en el nivel 4, evidenciando una satisfacción generalizada y una percepción favorable sobre el desarrollo de las actividades durante la vigencia 2025.

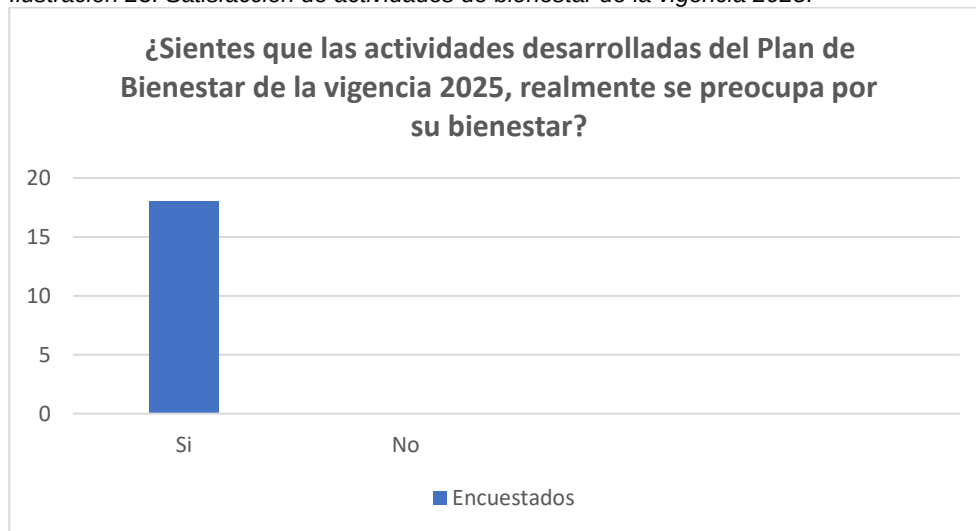
Ilustración 22. Satisfacción de actividades de bienestar de la vigencia 2025.



(Fuente: Elaboración propia).

En relación con la percepción del bienestar, el 100% de los participantes (18 servidores(as) públicos(as)) manifestó que las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025, muestran preocupación por el bienestar personal y familiar, reflejando un reconocimiento unánime en las acciones adelantadas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Ilustración 23. Satisfacción de actividades de bienestar de la vigencia 2025.

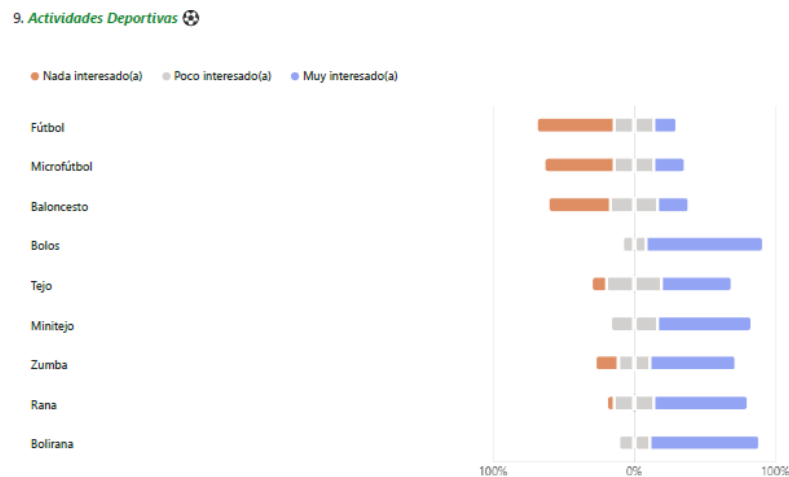


(Fuente: Elaboración propia).

Por otro lado, de acuerdo con los resultados obtenidos a través del Formulario de Necesidades – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se evidencian tendencias claras en cuanto a las preferencias y niveles de interés frente a las actividades de bienestar. En el caso de las actividades deportivas, los resultados muestran una mayor inclinación hacia

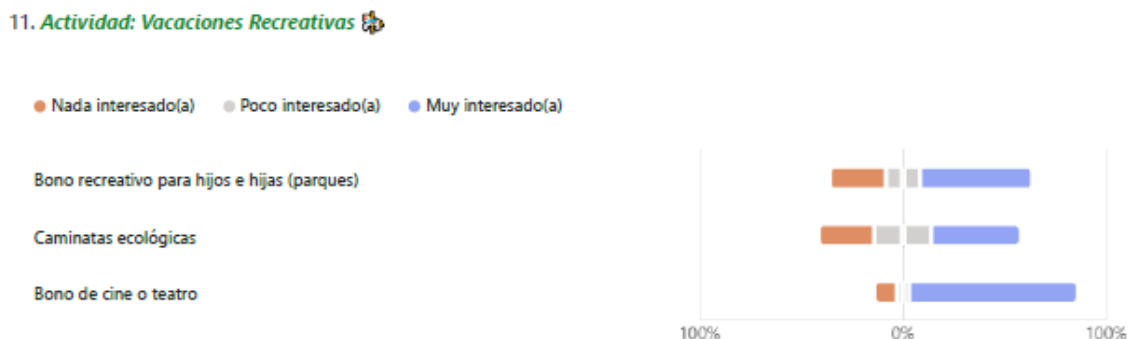
opciones recreativas y tradicionales como la bolirana, rana, tejo, minitejo y bolos, las cuales registraron los porcentajes más altos de personas “muy interesadas(os)”. En contraste, los deportes de equipo, como el fútbol, el microfútbol y el baloncesto, presentaron menores niveles de interés, reflejados en una alta proporción de respuestas de “nada interesado(a)”.

Ilustración 24. Resultados de preferencias en actividades deportivas – Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.



(Fuente: Google Forms – Plataforma Teams.)

Ilustración 25. Resultados de preferencias en actividades de vacaciones recreativas– Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.



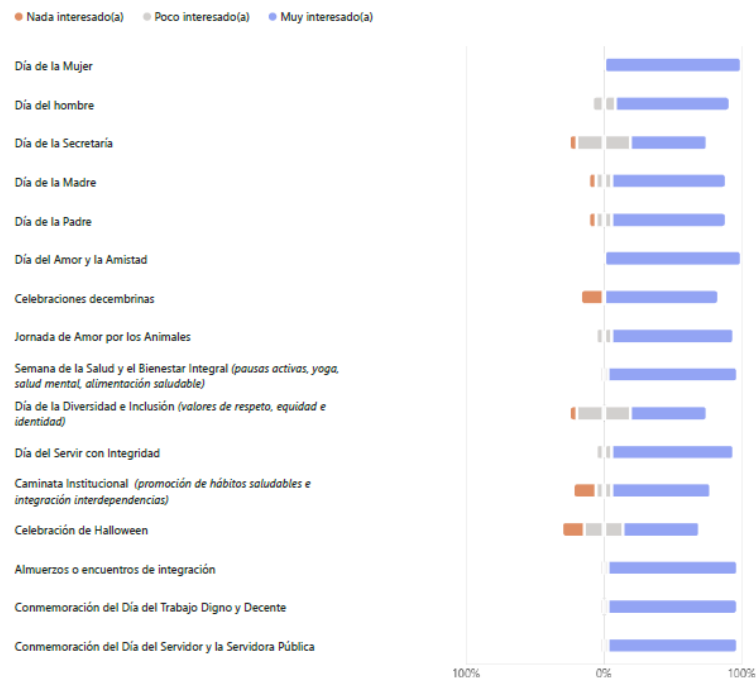
(Fuente: Google Forms – Plataforma Teams.)

El análisis de la figura 27, muestra que las actividades de vacaciones recreativas con mayor preferencia son las opciones culturales y familiares. El bono de cine o teatro destaca como la alternativa con mayor nivel de interés, evidenciando que la mayoría de las y los encuestados se sienten muy interesados(as) en participar en este tipo de actividades. En segundo lugar, el bono recreativo para hijos e hijas (parques) también genera una respuesta

positiva, reflejando el valor otorgado a las experiencias familiares. Por su parte, las caminatas ecológicas presentan un interés moderado. Por lo cual, se evidencia mayor interés hacia actividades recreativas que promuevan el disfrute cultural y familiar, más que aquellas de contacto directo con la naturaleza.

Ilustración 26. Resultados de preferencias en actividades de conmemorativas y de integración– Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

13. Actividades Conmemorativas y de Integración



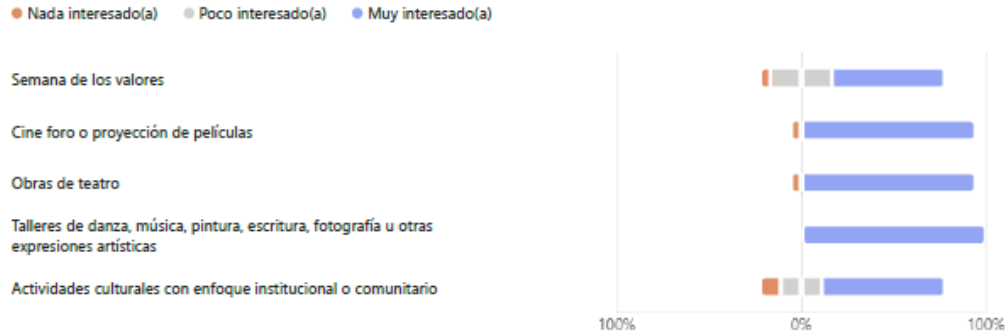
(Fuente: Google Forms – Plataforma Teams.)

El análisis de las actividades conmemorativas y de integración refleja un alto nivel de interés general por parte de las y los encuestados, especialmente en celebraciones relacionadas con el reconocimiento y la convivencia. Destacan como las más valoradas el Día de la Mujer, el Día del Amor y la Amistad, el Día del Trabajo Digno y Decente, el Día del Servidor y la Servidora Pública, y los encuentros de integración, todas con una marcada mayoría de respuestas de “muy interesado(a)”. También se observa un interés significativo en actividades que promueven valores y bienestar, como la Semana de la Salud y el Bienestar Integral y el Día de la Diversidad e Inclusión. En contraste, eventos como la Celebración de Halloween y la Caminata Institucional presentan un interés moderado.

Los resultados evidencian que se valora especialmente las actividades que fomentan la unión, el reconocimiento personal y el fortalecimiento de los lazos sociales dentro del entorno institucional.

Ilustración 27. Resultados de preferencias en actividades Artísticas y culturales – Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

15. Actividades Artísticas y Culturales 🎨

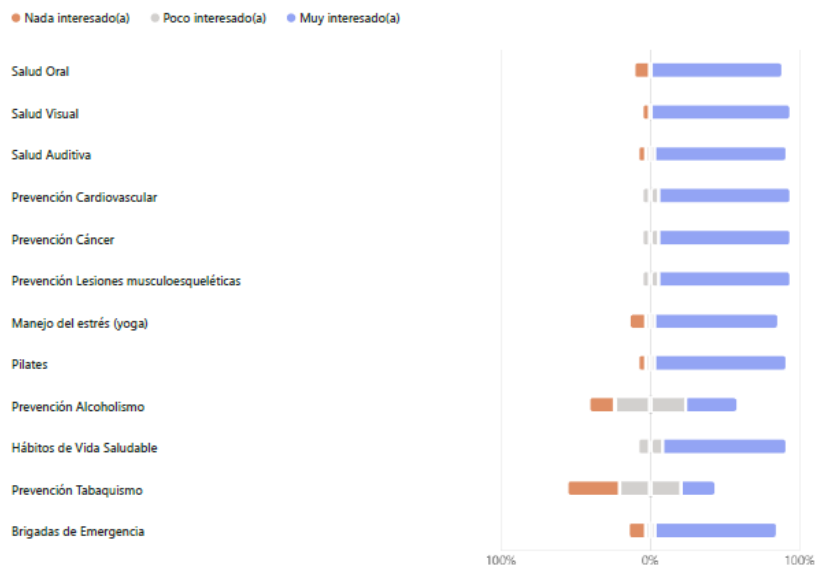


(Fuente: Google Forms – Plataforma Teams.)

El análisis de la figura 29, relacionado a las Actividades Artísticas y Culturales” evidencia que la mayoría se muestran muy interesados(as) en todas las opciones presentadas. Actividades como talleres de danza, música, pintura, escritura, fotografía u otras expresiones artísticas, así como obras de teatro y cineforo o proyección de películas, concentran los mayores niveles de interés.

Ilustración 28. Resultados de preferencias en actividades de promoción y prevención de la salud – Formulario de Necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

17. Promoción y Prevención de la Salud ❤️



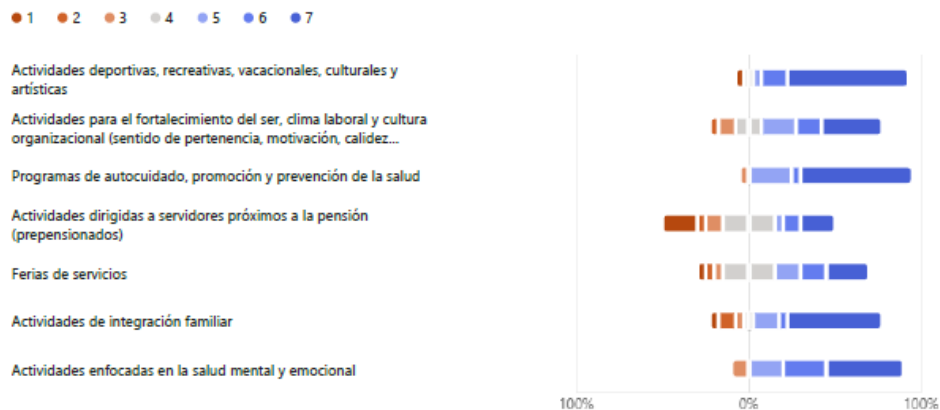
(Fuente: Google Forms – Plataforma Teams.)

Por medio de los resultados obtenidos reflejados en la figura 30, donde se abordan temas de Promoción y Prevención de la Salud, se evidencia un alto nivel de interés en la mayoría de las actividades propuestas. Es así como, temas de salud oral, visual y auditiva, prevención cardiovascular y del cáncer, manejo del estrés (yoga), hábitos de vida saludable y brigadas de emergencia concentran la mayor respuesta de las y los servidores públicos en estar muy interesados. En relación a los temas de prevención del alcoholismo y del tabaquismo muestran un menor grado de interés. Estos resultados reflejan una fuerte conciencia y disposición hacia el cuidado integral de la salud, especialmente en aspectos preventivos y de bienestar físico y emocional.

Finalmente, frente a la pregunta “¿Qué tipo de actividades considera que deberían tener mayor prioridad dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026?”, se logró identificar las preferencias y expectativas de las y los servidores públicos que participaron en el diligenciamiento del formulario, así:

Ilustración 29. Resultados de actividades considera que deberían tener mayor prioridad dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026.

24. ¿Qué tipo de actividades considera que deberían tener mayor prioridad dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026?



(Fuente: Google Forms – Plataforma Teams.)

Las actividades de mayor prioridad para incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, son aquellas de carácter deportivo, recreativo, vacacional, cultural y artístico, así como las relacionadas con la salud mental, emocional y el autocuidado. Por otro lado, las actividades dirigidas a servidores(as) públicos(as) próximos a pensionarse se ubican en niveles de prioridad medios o bajos.

En conclusión, los resultados reflejan que las servidoras y los servidores públicos otorgan mayor importancia a las iniciativas que promuevan el bienestar integral, la salud y el equilibrio emocional, evidenciando una clara preferencia por acciones que contribuyan al desarrollo personal y al fortalecimiento de la calidad de vida dentro del entorno laboral.

De otra parte, en el citado formulario de necesidades, se indagó por el nivel de satisfacción de las actividades ejecutadas durante la vigencia 2025, frente a lo cual, las y los servidores públicos realizaron aportes de actividades para ser contempladas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026, las cuales se encuentran enmarcadas en los siguientes ejes: (i) actividades físicas o deportivas, (ii) vacaciones recreativas, (iii) conmemorativas y de integración, artísticas y culturales y, (iv) promoción y prevención de la salud.

Tabla 6. El Formulario de Necesidades – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025- Propuestas

Eje	Actividades propuestas por las y los servidores
Actividades físicas o deportivas	✓ Ejercicios de movilidad, cardiovascular/ clase de yoga o Pilates ✓ Membresías a gimnasio o descuentos ✓ Tenis de mesa ✓ ping pong ✓ Natación ✓ Aeróbicos ✓ Body combat ✓ Ciclismo ✓ Caminatas ✓ Rumba y atletismo ✓ Paint Ball
Vacaciones recreativas	✓ Bonos donde se contemple el adulto que acompaña al niño(a) ✓ Piscinas en el ámbito urbano ✓ Pasaportes para museos ✓ Pasadías o cursos con la Caja de Compensación ✓ Culinaria ✓ Salidas a las afuera de Bogotá
Conmemorativas y	✓ Actividades en la naturaleza

de integración	✓ Juegos como bolos ✓ Día de los animales ✓ Día del ser Independiente (Solteros sin hijos) ✓ Día de cada una de las profesiones
Actividades artísticas y culturales	✓ Talleres de pintura con compartir brunch, emprendimientos ✓ Bonos de teatro y bonos de libros ✓ Conciertos ✓ Visita a museos ✓ Excursiones ✓ Visita a la BIENAL
Actividades de promoción y prevención de la salud	✓ Hábitos alimenticios saludables ✓ Bonos o apoyos económicos para suscripción a gimnasios o clases que promuevan hábitos saludables. ✓ Prevención del suicidio ✓ Prevención a osteoporosis o baja densidad de calcio en huesos. ✓ Plan de vacunación ✓ Salud emocional

(Fuente: Elaboración propia).

7.9. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Conforme con los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicada por el proveedor Medical Protection Salud Ocupacional (2025), se establece que hubo una participación de ciento once (111) personas entre servidoras y servidores públicos y contratistas del Instituto, de los cuales según su tipo de vinculación el 19.7% tienen un cargo de jefatura (tienen personal a cargo), el 65.4% son profesionales, analista, técnico y tecnólogo, el 9.3% es auxiliar, asistente administrativo y asistente técnico y el 5.6% son operarios, ayudantes y de servicios generales.

La batería evaluó factores de riesgo intralaboral, consistentes en factores internos de la entidad que afectan la salud física y mental de las personas y los factores de riesgo

extralaboral, que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del personal de la entidad, que su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del personal.

A partir del análisis realizado, se puede concluir que los aspectos que se deben continuar fortaleciendo, son los siguientes:

Tabla 7. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025

INTRALABORALES Se encontraron los siguientes factores Intralaborales críticos:
✓ Características del liderazgo ✓ Relaciones sociales en el trabajo ✓ Retroalimentación del desempeño ✓ Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos ✓ Participación y manejo del cambio ✓ Claridad de rol ✓ Capacitación ✓ Demandas cuantitativas ✓ Demandas de carga mental ✓ Demandas emocionales ✓ Demandas ambientales y de esfuerzo físico ✓ Demandas de la jornada de trabajo ✓ Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza - Reconocimiento y compensación
EXTRALABORALES Se encontraron los siguientes factores extralaborales críticos:
✓ Tiempo fuera del trabajo ✓ Características de la vivienda y de su entorno ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo ✓ Desplazamiento vivienda trabajo vivienda
ESTRÉS: 63 personas manifestaron un nivel crítico de estrés.

(Fuente: Elaboración propia).

Por lo anterior, y en articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), se tendrán en cuenta los siguientes temas para la planeación y ejecución de las actividades:

Tabla 8. Actividades propuestas a partir de la Batería de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2025

Línea de acción	Actividades conforme al diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial de 2025.
Fortalecimiento del liderazgo y la gestión de equipos	- Talleres de comunicación asertiva, liderazgo participativo, toma de decisiones, gestión de equipos. - Talleres de liderazgo motivacional que promuevan el reconocimiento oportuno del desempeño. - Capacitaciones en retroalimentación efectiva y manejo constructivo de conflictos.
Clima laboral y relaciones interpersonales	- Actividades de integración y bienestar (talleres, pausas activas, eventos colaborativos). - Estrategias para promover una cultura de respeto, empatía y apoyo mutuo
Claridad de roles y autonomía	- Retroalimentación y seguimiento por parte de los líderes en el desempeño de las y los servidores públicos.
Recompensas y reconocimiento	- Reconocimiento (simbólico y formal) a logros y buenas prácticas.
Conciliación vida laboral y personal	- Implementar programas de bienestar y autocuidado (manejo del estrés, mindfulness, pausas activas). - talleres sobre manejo del tiempo y priorización de tareas.
Bienestar psicológico y salud mental	- Talleres de manejo emocional, resiliencia y autocuidado) - Asesorías individuales en primeros auxilios psicológicos - Campañas de salud mental y pausas para recuperación emocional.

(Fuente: Elaboración propia).

8. Desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, se fundamenta en el diagnóstico obtenido por las diferentes herramientas propias y externas que fueron aplicadas y resueltas por los(las) servidores(as) públicos(as) del IDPYBA, constituyéndose en la línea base para su diseño y su estructuración.

La recopilación de la información constituyó un insumo fundamental para identificar las necesidades e intereses del personal, permitiendo definir las acciones y actividades orientadas a favorecer la calidad de vida y el bienestar integral de las y los servidores públicos y sus familias. Estos resultados impactan igualmente el clima laboral, el sentido de pertenencia, la motivación y el desempeño, contribuyendo a consolidar un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y comprometido con el talento humano.

Para tal fin, la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, tuvo en cuenta las siguientes fuentes de información que, posterior a su análisis, se obtuvieron las necesidades, intereses y expectativas de las y los servidores públicos, así:

1. Encuesta sociodemográfica 2025 (segundo semestre), por medio de la cual se obtuvo información relacionada a datos personales y núcleo familiar, salud, nutrición, ocio, hábitos de vida saludable, tiempo libre, entre otros.
2. Encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos.
3. Formulario de Necesidades – Plan de Bienestar e Incentivos 2026.
4. Acuerdos Sindicales 2023-2024
5. Resultados FURAG 2024
6. Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género
7. Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG, proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
8. Informe sobre la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, vigencia 2025.

De manera complementaria, se tuvieron en cuenta los lineamientos del Plan de Bienestar Social e Incentivos, los cuales reconocen y valoran la diversidad cultural y las particularidades de las personas y colectivos, promoviendo ambientes libres de discriminación y fortaleciendo espacios de bienestar físico, emocional y social, en coherencia con el enfoque institucional de inclusión y respeto.

Ilustración 30. Etapas de desarrollo



(Fuente: Elaboración propia).

8.1. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Con el análisis de los resultados obtenidos a través de los diferentes diagnósticos realizados, se identificaron las necesidades que impactan el bienestar de las y los servidores públicos en relación al ámbito profesional, laboral, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender estas recomendaciones, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se fundamenta en los lineamientos establecidos por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, promovido por DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), enmarcándose en los cinco (5) ejes estratégicos, los cuales constituyen la guía para el diseño y la implementación de acciones integrales de bienestar.

Estos ejes tienen como objetivo promover estrategias de bienestar laboral dirigidas a las servidoras y los servidores públicos, que favorezcan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y a su vez fomenten la productividad, la motivación y al reconocimiento al buen desempeño, así como la identidad y la vocación por el buen servicio público.

Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.

Es así que, para su desarrollo es importante implementar estrategias como: eventos deportivos, artísticos y culturales, salario emocional, iniciativas especiales por el día de la familia, día de la niñez y la recreación; mantenimiento de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta, día nacional del servidor público, entre otras.

Salud Mental

Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

De este modo, para su desarrollo, es importante implementar estrategias como: campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, manejo del estrés, ansiedad, depresión, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, entre otras.

Diversidad e Inclusión

Son 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 basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

En este sentido, su desarrollo requiere la implementación de estrategias como: talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, diversidad y equidad, campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva, charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.

Transformación Digital

Este eje aborda las transformaciones que la Cuarta Revolución Industrial ha impulsado en las entidades públicas. Su propósito es avanzar hacia organizaciones inteligentes mediante el uso de tecnologías, información y herramientas que superan las barreras físicas y permiten una conexión global.

Por consiguiente, es esencial considerar estrategias que fomenten una cultura de innovación, confianza y colaboración, con un liderazgo que sea guía y motivador. También incluye la capacitación continua del personal del Instituto en nuevas tecnologías y metodologías, como: inteligencia artificial, computación en la nube, datos, entre otras.

Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones 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 llevarlo a cabo, es fundamental implementar estrategias como: desarrollar actividades orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia de las y los servidores públicos frente a la visión, misión y objetivos estratégicos de la entidad; adelantar campañas que promuevan la comprensión e interiorización de los valores del Código de Integridad; realizar actividades de team building (construcción de equipos); y generar espacios de retroalimentación entre las jefaturas y sus equipos de trabajo, entre otras acciones.

Ahora bien, en aras de seguir contribuyendo a un clima laboral adecuado para todas y todos los servidores públicos, el IDPYBA sigue implementando el programa del DASCD, denominado: “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”, por medio del cual, ratifica su compromiso en seguir construyendo espacios laborales libres de todo tipo de discriminación, respetuosos de la diferencia, en condiciones de trabajo digno y decente, reconociendo los logros y dignificando la labor, encontrando en la diversidad una

oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal de los y las servidores públicos de la administración pública distrital.

Acorde a lo anterior, el IDPYBA alineado con las estrategias distritales y la misionalidad institucional, dispuso implementar el programa de CALDAS, bajo el lema “Lograr un cambio cultural a través de la implementación del programa para la construcción de ambientes laborales diversos, respetuosos, amorosos y seguros para humanos y animales”, lo cual, a su vez, se encuentra articulado con el Código de Integridad, consolidando así, un entorno laboral seguro, responsable y comprometido con la sostenibilidad y el respeto por la vida.

En consecuencia, el IDPYBA adopta las medidas necesarias para garantizar la inclusión y prevenir situaciones de discriminación, como el acoso laboral y el acoso sexual. El objetivo es asegurar un ambiente de trabajo respetuoso mediante la implementación de estrategias y herramientas que promueven la igualdad de género, prevención del acoso laboral y sexual, la apropiación del lenguaje incluyente y el fortalecimiento de las competencias del Comité de Convivencia Laboral.

Ilustración 31. Modelo “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”. Elementos conceptuales de la directiva 001 de 2021.



(Fuente: Anexo de la directiva 001 de 2021, DASCD)

El Decreto 492 del 15 de agosto de 2019, establece los lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y en su artículo 8 dispone: *“Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios”*.

Durante la vigencia 2025, desde el Programa de Bienestar Social e Incentivos la Subdirección de Gestión Corporativa -Talento Humano, se socializó a través de correos electrónicos institucionales, las diferentes ofertas presentadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), en materia de bienestar, formación y salud mental. Con ello, se buscó incentivar la participación de las y los servidores públicos en espacios diseñados para favorecer la calidad de vida laboral, personal y continuar fortaleciendo habilidades y competencias.

Por lo anterior, la SGC- Talento Humano, continuará promoviendo y socializando las respectivas ofertas brindadas por el DASCD, con el fin que todas las y los servidores públicos conozcan, accedan y se beneficien de los mismos. Adicionalmente, dichas ofertas representan un valor agregado para la gestión institucional teniendo en cuenta que permiten optimizar los recursos y dar cumplimiento a la directiva de austeridad en el gasto público.

En este sentido, se presentan las alianzas vigentes que ofrecen beneficios diseñados para el desarrollo integral del talento humano del Distrito, aportando al crecimiento no solo profesional y laboral sino al personal.

9.1. FRADEC Y FEDHE

En el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se realizará la promoción de las alianzas del DASCD y otras entidades, así como, de los beneficios del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital (FRADEC), para las y los servidores públicos del IDPYBA y del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados (FEDHE), para las y los hijos de las y los servidores públicos del IDPYBA.

9.2. Juegos Deportivos Distritales del DASCD

El DASCD, en cumplimiento del Acuerdo Laboral Distrital firmado el 03 de febrero de 2021 con las Organizaciones Sindicales, y dentro del marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral "*Elige Ser Feliz, Nosotros te Ayudamos*", llevará a cabo los Juegos Deportivos Distritales. En estos juegos podrán inscribirse y participar las y los servidores públicos y sus familias del IDPYBA, en diferentes disciplinas y categorías.

De esta manera, se busca fortalecer la integración, la salud tanto mental como física, el trabajo cooperativo y el sentido de pertenencia institucional, lo que permite contribuir al bienestar integral del personal del Instituto.

9.3. Programa Servimos

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

Actualmente, el programa "Servimos" cuenta con cuatro (04) líneas: Educación; Salud y Bienestar; Turismo y Recreación; y Seguros, en cada una de estas líneas se encuentran entidades aliadas que ofrecen beneficios a las y los servidores públicos, entre las cuales están:

Tabla 9. Entidades aliadas de acuerdo con el Programa Servimos

Ítem	Componente	Entidad
1	Educación	ICETEX
2		Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA
3		Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central
4		Instituto Caro y Cuervo
5		Uniempresarial
6		Universidad Nacional de Colombia
7		UNIR – Universidad Internacional de la Rioja

8		
9		UOC – Universitat Oberta de Catalunya
10		Universidad de Cundinamarca
11		Educa Edtech
12		Universidad Europea
13		Universidad San Buenaventura
14		Universidad EAN
15		Universidad de los Andes
16	Salud y Bienestar	Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta
17		Colpensiones
18		Pluxee
19		Fondo Nacional del Ahorro
20	Turismo y Recreación, Cultura	Ministerio del Deporte
21		Hotel Tequendama
22		Instituto de Turismo de Paipa
22		Panaca
23		Mina de Sal de Nemocón
24		Catedral de Sal de Zipaquirá
25		Satena
26	Seguros	Previsora seguros

(Fuente: Elaboración propia basada en Función pública).

Por lo anterior, el IDPYBA, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, plantea generar una serie de acciones para divulgar y socializar este programa, con el fin que las y los servidores públicos accedan a los beneficios que este les otorga.

De igual forma, a través de diferentes estrategias, se socializarán los descuentos y beneficios ofrecidos por el Programa Servimos y las Alianzas del Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital – DASCD, para las y los servidores públicos y sus familias, en aras de fortalecer el bienestar integral. Asimismo, se efectuará el sondeo de la cantidad de personal del Instituto beneficiario de las presentes alianzas para establecer su efectividad.

9.4. Desvinculación asistida y retiro laboral para funcionariado

La gestión del retiro constituye un proceso igual de valioso a la gestión del ingreso, pues a través de este, las organizaciones logran proyectarse como lugares ideales para el desarrollo humano y por lo tanto adoptan prácticas institucionales que contribuyen a la retención del mejor talento al servicio de sus propósitos misionales; al mismo tiempo, identifican oportunidades para implementar programas asistidos de retiro que promuevan la transición positiva hacia nuevos ciclos de vida, producto de la finalización del vínculo laboral (DASCD, 2018).

Por lo anterior, se hace necesario generar acciones, herramientas e instrumentos que permitan a las y los servidores públicos asimilar esta nueva etapa en sus vidas, orientados a procesos de transición y cambio, identificación de competencias propias, autoestima, manejo de emociones, manejo financiero, conocimiento de redes de apoyo, emprendimiento, empleabilidad, entre otros.

El IDPYBA, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, reglamentado por el Decreto 612 de 2018 y, teniendo en cuenta que la gestión del talento humano debe abarcar los tres momentos del ciclo de vida laboral de la o el servidor público, como es: ingreso, permanencia y retiro, ha generado la Guía de Desvinculación Asistida y Retiro Laboral para Funcionariado (PE02-G02), la cual tiene como propósito brindar herramientas para simplificar la transición de los(las) servidores(as) públicos(as) activos(as) a pensionados(as), retirados(as) o desvinculados(as), mediante la creación de nuevos proyectos de vida.

La guía contempla diferentes actividades como son las jornadas de sensibilización, las cuales están relacionadas a aspectos emocionales, ocupacionales, de salud física, preventivas, financieras, familiares y de adecuada entrega de cargo con la transferencia del conocimiento tácito y explícito.

Del mismo modo, se darán a conocer las siguientes estrategias, como son:

Ruta de Empleabilidad: A través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se ofrecen diversas herramientas para potenciar la inserción laboral, especialmente, para poblaciones vulnerables, jóvenes, mujeres y personas mayores de 50 años.

Ruta de Emprendimiento: A través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se presentan alternativas enfocadas en apoyar a los emprendedores en el desarrollo de sus proyectos, brindando capacitaciones, foros, charlas y conferencias.

Concurso de Méritos: Se socializa información acerca de las convocatorias desarrolladas en la vigencia, como oportunidades laborales disponibles en el sector público.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que el talento humano es el principal recurso del IDPYBA, la guía de desvinculación asistida y retiro laboral tiene como propósito principal la toma de conciencia de la situación que deben afrontar las personas que se encuentran en proceso de desvinculación laboral. De esta forma, busca facilitar una transición ordenada y efectiva tanto para las y los servidores públicos como para el Instituto.

10. Plan de incentivos

En cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- a. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y,*
- b. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

10.1. Objetivos específicos

- Reconocer el buen desempeño de las y los servidores públicos del IDPYBA, proporcionando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad.
- Establecer parámetros técnicos que permitan seleccionar en forma objetiva, confiable y oportuna la o el mejor servidor público de cada nivel jerárquico y la o el mejor servidor público de carrera administrativa del IDPYBA.

10.2. Generalidades asignación de incentivos.

El Decreto 1567 de 1998, establece que, para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño como medidas objetivas de valoración.
- Los incentivos se entregarán únicamente a través de planes de turismo y recreación, los cuales han sido diseñados por la Entidad con el objetivo de promover el bienestar y la integración de las y los servidores(as) públicos(as)
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

De acuerdo a lo establecido en los artículos 2.2.10.9 y 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, la Entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales y señalará en él, los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán a la o el mejor servidor(a) público(a) de carrera de la Entidad, a las y los mejores servidores(as) públicos(as) de carrera de cada nivel jerárquico y a la o el mejor servidor(a) público(a) de libre nombramiento y remoción de la Entidad y establecerá el procedimiento para su selección.

Para participar de los incentivos institucionales, según lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, las y los servidores públicos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado(a) disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el IDPYBA, se adoptan incentivos no pecuniarios para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de:

- La o el mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad.
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel profesional
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel técnico
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel asistencial

- La o el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción diferente al de gerencia pública

Adicionalmente, en virtud de lo establecido en el marco de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG, se otorgarán reconocimientos públicos institucionales a las y los gerentes, según los resultados obtenidos en los Acuerdos de Gestión.

10.3. Tipos de Incentivos

Incentivos no pecuniarios

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles tales como: traslados, encargos, comisiones, apoyo para la educación formal, reconocimientos públicos a la labor meritoria, publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza de la Entidad, programas de turismo social y otros que establezca el gobierno nacional dirigidos a reconocer individuos por un desempeño productivo en niveles de excelencia siempre y cuando existan los recursos para ello.

Incentivos a las y los mejores funcionarios(as) de carrera administrativa para la vigencia 2026 del IDPYBA

El Plan de Incentivos institucionales para la vigencia 2026 tiene como propósito reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, promoviendo la cultura del mérito y la mejora continua. Así las cosas, el Plan está orientado a reconocer los desempeños individuales del mejor funcionario(a) de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman con base en la calificación definitiva resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).

Requisitos para ser acreedor(a) del incentivo

La Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano elaborará una matriz que contendrá los niveles jerárquicos: asistencial, técnico, profesional de carrera administrativa y el nivel asesor, que cumplan con los siguientes criterios:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior, del período comprendido del 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026.

Para la elaboración de la matriz, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

a) Carrera administrativa

El nivel de excelencia o sobresaliente para servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa se obtendrá si la evaluación anual definitiva se encuentra ubicada en un porcentaje igual o mayor a 90% de conformidad con el Acuerdo 20181000006176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

b) Libre nombramiento y remoción diferentes a los Gerentes Públicos

El nivel de excelencia o sobresaliente para servidores de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública, será obtenido con un porcentaje entre 96% a 100% de la calificación.

c) Gerentes Públicos

El nivel de excelencia o sobresaliente para Gerentes Públicos será obtenido con un porcentaje de 101% a 105% en la calificación de conformidad con la Guía de Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital desarrollada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Los incentivos fijados en el presente Plan deberán reconocerse antes del 30 de diciembre del año 2026.

Procedimiento de selección - asignación de puntaje

Una vez elaborada la matriz, se debe:

1. Efectuar el proyecto de selección de las y los mejores servidores(as) públicos(as) de la Entidad, conforme resultados obtenidos en la Evaluación de Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior.
2. Socializar los resultados a los miembros de la Comisión de Personal para su validación y aprobación.

3. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores(as) públicos(as) del mismo nivel, se tendrá en cuenta como primer criterio de desempate considerar el puntaje más alto obtenido en el rango de 90 a 100. Si persiste el empate, se identificará a los que demuestren mayor participación como miembro activo en alguna de las siguientes instancias:

- ✓ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
- ✓ Comité de Convivencia Laboral.
- ✓ Brigada de Emergencias.
- ✓ Comisión de Personal.
- ✓ Equipo de Gestores/as de Integridad.

La participación como miembro activo deberá ser certificada por la persona responsable de cada comité o instancia mencionada. Esta certificación se sustentará en evidencias verificables, como actas de reunión y listados de asistencia

1. De continuar el empate, se dirimirá con el que acredite mayor participación en capacitaciones y actividades de bienestar
2. Finalmente, si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo adelantado por la Comisión de Personal, lo cual quedará consignado en el acta respectiva.

Mejor servidor(a) público(a) de la Entidad

La o el mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa será quien tenga la más alta calificación, entre las y los seleccionados como los mejores de cada nivel, una vez surtido el procedimiento anterior. En caso que se presente empate en la selección, se tendrá en cuenta el(la) servidor(a) público(a) que demuestre mayor participación en comités o actividades tales como brigadas, gestores(as) de integridad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y Comisión de Personal. De persistir el empate se dirimirá con la mayor participación en capacitaciones y actividades de bienestar. Esta información será verificada con base en los registros de participación administrados por la Subdirección de Gestión Corporativa -Talento Humano.

Acto administrativo de reconocimiento de incentivos.

Los incentivos se reconocerán a través de acto administrativo emitido por la Dirección del IDPYBA, según disponibilidad presupuestal.

Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

Antes de finalizar la vigencia 2026, se divulgarán a través de los medios de comunicación interna, los nombres de quienes fueron seleccionados como las o los mejores servidores(as) públicos(as) de la Entidad.

El acto administrativo que reconozca los incentivos, deberá incorporarse en la historia laboral de cada servidor(a) público(a).

Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto asignado para la vigencia 2026, el IDPYBA, reconocerá los siguientes incentivos, así:

- Bonos de Turismo.

Los bonos de turismo se contratarán con el operador al que le haya sido adjudicada la ejecución de actividades del Plan de Bienestar Social de la vigencia 2026, para ser otorgados a las o los mejores servidores públicos de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico, asistencial y a la o el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel asesor, conforme a lo señalado.

Monto de los incentivos

Para la vigencia 2026, se entregarán incentivos a las y los mejores servidores públicos de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial, de libre nombramiento y remoción diferente a los gerentes públicos y al o el mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad, de la siguiente manera:

- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa de la Entidad: un millón quinientos treinta y nueve mil pesos (\$1.539.000) m/cte.
- El(la) mejor servidor(a) público(a) de libre nombramiento y remoción del nivel asesor: un millón cien mil pesos (\$1.100.000) m/cte.
- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa del nivel profesional: un millón doscientos cincuenta mil pesos (\$1.250.000) m/cte.
- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa del nivel técnico: un millón trescientos cincuenta mil pesos (\$1.350.000) m/cte.

- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa del nivel asistencial: un millón trescientos cincuenta mil pesos (\$1.350.000) m/cte.

Estos incentivos se cancelarán con cargo al rubro de Funcionamiento- 'O21202020080383111 - Servicios de consultoría en gestión estratégica.

Lineamientos para redimir los incentivos y trámite de pago

Los aspectos a tener en cuenta para el reconocimiento del incentivo no pecuniario a las o los mejores servidores(ras) públicos(as) son los siguientes:

- En ningún caso el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, entregará sumas de dinero en efectivo o cheques a las o los servidores(as) públicos(as) beneficiarios.
- Los incentivos no pecuniarios solo podrán ser otorgados para Turismo.
- Por cada uno de los incentivos se tramitará un único pago, por su valor total.
- En el evento que en algún nivel jerárquico no proceda la entrega del incentivo por no cumplir con los requisitos exigidos para su otorgamiento, el valor asignado al nivel jerárquico será redistribuido en partes iguales entre las y los demás servidores públicos acreedores del reconocimiento.

10.4. Otros incentivos

Teletrabajo

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social se contempla la flexibilidad laboral. En este sentido, y con el propósito de ofrecer alternativas ajustadas a las necesidades de las servidoras y los servidores públicos, el IDPYBA determinará los cargos cuyas funciones pueden desarrollarse mediante la modalidad de teletrabajo suplementario.

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendido como una estrategia de bienestar, serán los establecidos en la Resolución 075 de 2023, o en el acto administrativo que la modifique o sustituya, mediante la cual se adopta dicha modalidad en el IDPYBA, así como, en la normatividad vigente. En consecuencia, las servidoras y los servidores públicos interesados en acogerse a esta modalidad deberán presentar su solicitud ante la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano y seguir el procedimiento establecido para tal fin.

Movilidad sostenible en bicicleta

“Artículo 5. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 2. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días al año”.

El IDPYBA se acoge al incentivo otorgado por la Ley en mención para el beneficio de las y los servidores públicos. Por consiguiente, para garantizar el medio día como incentivo, se deberá cumplir con lo siguiente:

- A través del diligenciamiento de las planillas (ingreso/salida), dispuestas en el parqueadero de cada sede del IDPYBA, el(la) servidor(a) público(a) deberá certificar treinta (30) registros de ingreso y salida en bicicleta a las instalaciones de la Entidad.
- Una vez el(la) servidor(a) público(a) cuente con el registro de treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta de las instalaciones de la Entidad, podrá solicitar a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, a través del correo electrónico gestionhumana@animalesbog.gov.co, la validación de los ingresos y salidas en bicicleta.
- Recibida la solicitud por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, se verificará la información que reportan las planillas, las cuales se encuentran en custodia del proceso de Recursos Físicos y, en el evento de corroborar los treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta a las instalaciones de la Entidad, se remitirá la citada información a la o el jefe inmediato, quién decidirá, previendo la necesidad del servicio, el día que le será otorgado el beneficio de medio día laboral libre remunerado. Lo resuelto, deberá ser comunicado a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, para que obre en la Historial Laboral de la o el servidor público. Cabe aclarar que el medio día no puede ser acumulable con otros permisos.

De otra parte, el artículo 6 de la citada Ley 1811 de 2016, dispone que:

Artículo 6. Parqueaderos para bicicletas en edificios públicos. En un plazo no mayor a dos años a partir de la expedición de la presente ley, las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal establecerán esquemas de estacionamientos adecuados, seguros y ajustados periódicamente a la demanda, habilitando como

mínimo el 10% de los cupos destinados para vehículos automotores que tenga la entidad; en el caso de ser inferior a 120 estacionamientos de automotores se deberá garantizar un mínimo de 12 cupos para bicicletas”.

Al respecto, la Sede Administrativa dispone actualmente de veinte (20) ciclo parqueaderos y la Unidad de Cuidado Animal – UCA, cuenta con treinta y tres (33) espacios para que las y los servidores públicos puedan parquear su bicicleta y, acceder sin inconveniente, a este incentivo.

Finalmente, como incentivo adicional al medio día libre compensado, el IDPYBA premiará con la entrega de un incentivo, a los dos (2) primeros servidores(as) públicos(as) que utilicen con mayor cotidianidad la bicicleta como medio de transporte para desplazarse a las instalaciones de la Entidad.

Permiso de un (1) día remunerado por cumpleaños

El IDPYBA concede a las y los servidores públicos un (1) día de permiso remunerado por cumpleaños. En aquellos casos en los que la fecha de cumpleaños corresponda a un día no laboral, la o el servidor público podrá tomarlo entre semana.

Celebración del día de la familia

En cumplimiento a la Ley 1857 de 2027, se otorga un (1) día libre compensado semestral, a las y los servidores públicos de la entidad para que puedan compartir con su familia, el cual será concertado previamente con la o el jefe inmediato, previendo la necesidad del servicio.

Tarde de juego

Otorgamiento a las y los servidores públicos que tengan hijos(as) entre 0 y 10 años, de una "tarde de juego". Esta consiste en conceder un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con la o el o las y los menores. Esta tarde deberá ser concedida en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con la o el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.

Descanso compensado semana santa, receso escolar y festividades de fin de año

Según el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, se dispone que: *“a la o el empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio”.*

De acuerdo con la norma, se considera que la o el director de la entidad, o quien este delegue, tiene la potestad para organizar turnos de descanso para semana santa, receso escolar y festividades de fin de año, siempre y cuando la o el servidor público haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, garantizando la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Otros reconocimientos

El IDPYBA reconocerá la participación de las y los servidores públicos en escenarios y actividades propias del desarrollo institucional, así como, en actividades en la cuales se representa a la Entidad de manera destacada y que merecen un reconocimiento. Las categorías en las cuales se realizan reconocimientos no pecuniarios adicionales, dentro del Plan de Incentivos, son:

- Funcionariado reconocido en el marco del salario emocional: Se enmarca en la participación activa en actividades de bienestar y capacitación.
- Reconocimiento a Brigadistas.
- Antigüedad en la Entidad: 5, 10, 15, 20 y 25 años: El presente reconocimiento consistirá en una mención pública
- Gala de reconocimiento del DASCD.
- Participación en comités institucionales.
- Incentivos no pecuniarios a la innovación y buenas prácticas en materia de cumplimiento normativo y lucha anticorrupción, conforme a lo dispuesto en el Decreto 610 de 2022, el cual consistirá en un reconocimiento simbólico que reconozca lo indicado.

Estos reconocimientos se realizarán una (1) sola vez, al finalizar el año, y tendrán un carácter simbólico.

11.1. Numerales relacionados con bienestar social e incentivos de los acuerdos laborales 2023 y 2024

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Nacional 160 de 2014, que regula los procesos de negociación colectiva en las entidades y organismos del Estado. El Instituto concertó con el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado (SUNET) compromisos relevantes para la construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 y en la vigencia 2024.

A continuación, se especifican los compromisos:

Acuerdo Sindical 2023:

1. Reconocer de manera simbólica de acuerdo con la normativa vigente a los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción que hayan sido elegidos mejores servidores del Instituto en cada nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial, asesor), adicional se entregarán bonos redimibles que harán parte del Plan de Incentivos.
2. Establecer alianzas y/o convenios con las empresas prestadoras del servicio de salud con la finalidad de que los funcionarios puedan acceder a servicios de salud adicionales al POS con tarifas diferenciales, de acuerdo a la oferta existente en el mercado.
3. Destinar recursos económicos para contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
4. Conmemorar el "Día del Trabajo Digno y Decente en Colombia, durante el primer semestre del año, desarrollando actividades lúdicas, de capacitación y/o foros sobre el trabajo digno y decente y dará un reconocimiento no pecuniario.

Acuerdo Sindical 2024:

1. Destinar no menos del 1.2% del presupuesto total de funcionamiento de la apropiación inicial, al plan de bienestar e incentivos de los funcionarios del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Es importante aclarar que estos recursos

no se destinarán a la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión con persona natural.

2. Realizar una actividad de bienestar y esparcimiento familiar en cada vigencia en donde el servidor pueda asistir con hasta tres (3) personas del núcleo familiar.
3. Conmemorar el día del servidor público con capacitaciones, jornadas de reflexión institucional, esparcimiento y/o bienestar para los servidores.

Así mismo, la administración se compromete a realizar en la anualidad la ejecución de la totalidad de las actividades del Plan de Incentivos y Bienestar, sin que el contrato que suple la necesidad sobrepase la vigencia.

4. Asignar un auxilio económico con una apropiación correspondiente del Plan de Bienestar e Incentivos de tres (3) SMMLV para lentes y/o monturas. El auxilio será otorgado cada año a seis (6) funcionarios de carrera administrativa por vigencia y tendrá como requisito el examen visual practicado anualmente en el marco de los exámenes ocupacionales o, en su defecto, un examen practicado por una institución o médico competentes conforme al procedimiento que establezca la Entidad.
5. Actualizar el Código de Integridad del IDPYBA, con la participación de los colaboradores, funcionarios y un representante de los funcionarios sindicalizados.
6. Disponer de los espacios para que los directivos asistan presencial o virtual a las capacitaciones permanentes ofrecidas por la CNSC y/o el DASCD para el rol de evaluador en la evaluación del desempeño.
7. Realizar campañas de prevención y salud, seminarios, foros y/o charlas en beneficio de las mujeres que hacen parte del Instituto, para la promoción de ambientes laborales inclusivos y aplicación de la transversalización del enfoque de género; a través de la Caja de Compensación Familiar y/o mediante gestiones y alianzas con entidades u organizaciones que cuenten con la idoneidad para tal fin.
8. Invitar a SUNET a participar de las Ferias de Servicios que convoque la entidad, garantizando un espacio para promover el derecho a la libre asociación.
9. Gestionar alianzas con entidades distritales y nacionales encargadas de la administración de escenarios deportivos, culturales y públicos, para la celebración de convenios a costo cero con el que se le otorgue accesos gratuitos y/o descuentos para ingresar o asistir a eventos celebrados en estos lugares.
10. Realizar la caracterización de los diferentes tipos de familia para involucrarlas a las actividades de esparcimiento familiar a los que tiene derechos los funcionarios públicos.

11. Realizar reuniones de acercamiento general de manera presencial, presidida por el Director(a) General, en el marco del plan de bienestar, con el fin de evaluar y fortalecer el clima organizacional y la convivencia institucional. Mínimo dos veces al año.
12. Crear, dotar y motivar del uso de la sala de bienestar como espacio de recreación, descanso, meditación y reflexión para los funcionarios en la sede administrativa del Instituto. Por otro lado, se evaluará la creación de una sala de bienestar, una vez entregada la casa ecológica de los animales de acuerdo con la disponibilidad de espacio.

12. Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, será evaluado por medio de la aplicación de una encuesta la cual permitirá conocer el nivel de satisfacción por parte de las y los servidores públicos que fueron beneficiarios del mismo.

Tabla 10. Indicador Actividades de Bienestar 2026.

Indicador Actividades de Bienestar 2026
Número de actividades de bienestar realizadas / número de actividades programadas *100
Número de servidores(as) que califican las actividades con satisfecho o muy satisfecho / número total de servidores(as) que respondieron la encuesta*100
Número de asistentes a las actividades / Número de personas inscritas a las actividades*100

(Fuente: Elaboración propia).

13. Comunicación y consulta

- Se publicará el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 en la sede electrónica del Instituto
- Se elaborarán piezas comunicativas de los eventos de bienestar programados, los cuales se remitirán por el correo electrónico institucional, para conocimiento de las y los servidores interesados.
- En las actividades que así lo requieran se solicitará la inscripción de las y los servidores o sus familiares a través de formularios digitales.
- La ejecución de las actividades relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades del Instituto, de las dependencias y del presupuesto asignado.

14. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud

- Diferentes instituciones con las que se tengan alianzas estratégicas, así como, el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.
- Secretaría Distrital de Salud
- Secretaría Distrital de Integración Social
- Secretaría Distrital de la Mujer
- Plan complementario con IPS Compensar
- Alianzas del DASCD
- Contrato para procesos de salud mental

Asimismo, podrá apalancar el desarrollo de actividades con la oferta de bienestar ofrecidas por otras en entidades públicas, como son: Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital, Departamento Administrativo de la Función Pública, IDARTES, Departamento Nacional de Planeación, Secretaría Distrital de Planeación de Diversidad Sexual, entre otras.

15. Asignación de presupuesto y ejecución

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal dispone de recursos económicos, necesarios para llevar a cabo el Plan de Bienestar Social e Incentivos, con cargo a los siguientes rubros de funcionamiento:

- ✓ O21202020080383111 - Servicios de consultoría en gestión estratégica
- ✓ 'O21202020090696290 - 'Otros servicios de artes escénicas, eventos culturales y de entretenimiento en vivo
- ✓ O2120201004084831302 - Monturas metálicas para anteojos

En este sentido, el Instituto podrá llevar a cabo el proceso contractual necesario para cumplir el desarrollo de las actividades contempladas en el Plan.

16. Corresponsabilidad Comisión de Personal

El artículo 16 de la Ley 909 de 2004, sobre la conformación de la Comisión de Personal establece:

“(…) En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados



quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades”.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el literal h) del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal tiene dentro de sus funciones:

“(…) h) Participar en la elaboración del plan anual de formación, capacitación y estímulos y en su seguimiento”.

Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Acuerdo 01 de 2021, emitido por el IDPYBA, cuando la Comisión del Personal requiera hacer seguimiento al Plan, podrá solicitar a la SGC – Talento Humano, los reportes de seguimiento a que haya lugar.



17. Plan de acción

18. Tabla 11. Plan de Acción

	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Elaboración y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos - 2026	SGC Talento Humano	P	X											
			E												
	Socialización del Salario Emocional	SGC Talento Humano	P		X										
			E												
	Torneo deportivo	SGC Talento Humano	P								X	X	X		
			E												
	Prevención del sedentarismo "Muévete Saludablemente"	SGC Talento Humano	P				X			X			X		
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Voces Públicas: ¡A Todo Ritmo!	SGC Talento Humano	P										X		
			E												
	Caminata ecológica	SGC Talento Humano	P									X			
			E												
	¡Usa tu bicicleta para llegar al IDPYBA! Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	SGC Talento Humano	P						X						
			E												
	Arte y Aroma	SGC Talento Humano	P								X				
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Experiencia Cultural	SGC Talento Humano	P								X		X		
			E												
	Día de fomento de la Lectura	SGCTalento Humano	P				X								
			E												
	Sesiones de Bienestar y Relajación	SGC Talento Humano	P					X			X				
			E												
	Día de la Familia "Cumplimiento del Acuerdo Sindical"	SGC Talento Humano	P								X				
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Día de la Niñez y la Recreación	SGC Talento Humano	P				X								
			E												
	Bono navideño: reconocimiento a las y os hijos del funcionariado menores de 13 años	SGC Talento Humano	P												X
			E												
	Vacaciones recreativas para las y los hijos de las y los funcionarios públicos del IDPYBA	SGC Talento Humano	P						X				X		
			E												
	Halloween, actividad para los hijos e hijas del personal del IDPYBA	SGC Talento Humano	P										X		
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Campaña de Sensibilización – Lactancia Materna	SGC Talento Humano	P								X				
			E												
	Gestión del Tiempo y Desconexión Laboral	SGC Talento Humano	P					X							
			E												
	Divulgación del Programa Servimos y alianzas educativas DASCD	SGC Talento Humano	P	X			X			X					
			E												
	Conmemoración día de amor y amistad	SGC Talento Humano	P									X			
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Divulgación de la Oferta de Bilingüismo	SGC Talento Humano	P												X
			E												
	Ferias de servicios	SGC Talento Humano	P					X			X				
			E												
	Conmemoración de efemérides y fechas especiales	SGC Talento Humano	P		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			E												
	Encuentro de Bienestar y Compañía Animal	SGC Talento Humano	P								X				
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Encuentro de Estilos de Vida Independientes (solteros)	SGC Talento Humano	P									X			
			E												
	Mejores prácticas para teletrabajadores(as)	SGC Talento Humano	P				X								
			E												
	Taller de clima organizacional, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo, comunicación asertiva	SGC Talento Humano	P					X							
			E												
	Conmemoración Día Nacional del Servidor Público	SGC Talento Humano	P										X		
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EJE 2: SALUD MENTAL	Herramienta para la Gestión del Estrés (tolerancia al estrés)	SGC Talento Humano	P				X								
			E												
	Campaña y sensibilización de la salud mental	SGC Talento Humano	P					X				X			
			E												
	Mensajes para el Bienestar y la Salud Emocional	SGC Talento Humano	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			E												
	Semana de la salud y el bienestar	SGC Talento Humano y SST	P									X			
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Conmemoración día de la mujer	SGC Talento Humano	P												
			E			X									
	Conmemoración día del hombre	SGC Talento Humano	P			X									
			E												
	Conmemoración día de la madre	SGC Talento Humano	P					X							
			E												
	Conmemoración día del padre	SGC Talento Humano	P						X						
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Charlas y talleres presenciales o virtuales sobre prevención de violencias físicas, psicológicas, acoso sexual laboral, violencias basadas en género y discriminación.	SGC Talento Humano	P								X				
			E												
	Prevención de acoso sexual y acoso sexual laboral	SGC Talento Humano/ ARL	P			X					X				
			E												
	Conmemoración del día de cumpleaños de las y los funcionarios del IDPYBA.	SGC Talento Humano	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			E												
	Orgullo LGBT	SGC Talento Humano	P						X						
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			E												
	CALDAS: entornos laborales seguros e Incluyentes	SGC Talento Humano/ Entidad externa	P											X	
			E												
	Campañas de sensibilización Cuidado menstrual	SGC Talento Humano	P		X	X									
			E												
	Jornada de sensibilización: Orientaciones para la atención de personas con diversidad funcional	SGC Talento Humano	P											X	
			E												
	EJE TRANSVERSAL 4:	Taller sobre la transformación digital y el análisis de datos en	SGC Talento Humano - Tecnología	P			X								



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	entornos laborales		E												
EJE TRANSVERSAL 5: IDENTIDAD Y	Conmemoración del día del trabajo digno y decente	SGC Talento Humano	P								X				
			E												
	Campañas de reflexión orientadas a promover el conocimiento, la interiorización y la vocación por el servicio público, fortaleciendo la identidad y el compromiso de las servidoras y los servidores públicos.	SGC Talento Humano	P				X								
			E												
	Cierre de Gestión y Fortalecimiento Institucional	SGC Talento Humano	P												X
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Entrega de bonos Acuerdo Sindical 2023	SGC Talento Humano	P												X
			E												
	En cumplimiento del Decreto 610 de 2022, incentivos no pecuniarios a la innovación y buenas prácticas en materia de cumplimiento normativo y lucha anticorrupción.	SGC Talento Humano	P												X
			E												
	Actividades de Apropiación Código de Integridad	SGC Talento Humano/Gestores de Integridad	P		X		X		X		X		X		
			E												
	Café para conversar e inspirar con el Director General	SGC Talento Humano/Servidores(as)	P						X					X	
			E												



	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	P/E	PRIMER TRIMESTRE DE ENERO A MARZO			SEGUNDO TRIMESTRE DE ABRIL A JUNIO			TERCER TRIMESTRE DE JULIO A SEPTIEMBRE			CUARTO TRIMESTRE DE OCTUBRE A DICIEMBRE		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Conmemoración cumpleaños del IDPYBA	SGC Talento Humano	P												X
			E												
	Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral - Emprendimiento	SGC Talento Humano	P								X				
			E												
	Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral - Proyecto de vida	SGC Talento Humano	P												X
			E												
	Encuentros transversales para la visibilización de experiencias laborales en las diferentes dependencias	Dependencia y oficinas del IDPYBA	P					X				X			
			E												

(Fuente: Elaboración propia).

19. Seguimiento y evaluación

La evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se realizará a través del equipo de Talento Humano con acompañamiento permanente de la Comisión de Personal, conforme al artículo 16 de la Ley 909 de 2004, por el medio del cual se especifica la función principal del personal de la Comisión:

“Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.

Del mismo modo, se realizará el reporte mensual en el Plan de Acción Institucional, que es cargado en la sede electrónica del Instituto.

20. Referencias y Bibliografía

Departamento Administrativo de la Función Pública (2021). REF: JORNADA LABORAL. Ley 51 de 1983, conocida como Ley Emiliani. Jornada laboral entidades territoriales. RAD. 20212060421462 del 10 de mayo de 2021. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167417>

Departamento Administrativo de la Función Pública (2018). Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público colombiano. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano+GETH+-+Abril+2018.pdf/bb810438-59e7-3842-6f8e-ae803a3db237?version=1.1>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2023). Batería de indicadores sobre la Gestión del Talento Humano. Recuperado de <https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2023). Calificación de la implementación lineamiento GETH 2023 en entidades y organismos del Distrito.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2022). Medición 2022 Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA. Alcaldía Mayor de Bogotá: Bogotá.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2018). Programa de Preparación para el Retiro como eje de propósito de vida. Recuperado de: <https://serviciocivil.gov.co/noticias/programa-de-preparaci%C3%B3n-retiro-eje-de-prop%C3%B3sito-de-vida>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2016), Lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de Bienestar. Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral.

Función Pública (2023). MIPG. Resultados desempeño institucional territorio, vigencia 2022. Medición Desempeño Institucional. Octubre 2023. V1. Colombia Potencia Mundial de la Vida. Recuperado de

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiazmE5Mjg3ZTk0NzVkMy00OWQ0LTk2MDctNDM2YmU0YzdIYmU3liwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iINTlwlTjhnNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

Función Pública (s.f.). Programa Servimos. Servicios con Entidades Aliadas. Recuperado (2 de noviembre de 2023) de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

IDPYBA (2023). Resolución 255 del 21 de abril de 2023 "Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal (IDPYBA)".

Presidencia de la República (2015). Decreto 1075 de 2015 (mayo 26) "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación". Recuperado de:

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019930>

Medical Protection Salud Ocupacional (2024). Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores De Riesgo Psicosocial. Elaborado Medical Protection Salud Ocupacional Esp. Seguridad y salud en el trabajo. Leidy Johanna Delgado. Bogotá, D.C., octubre de 2023.

Secretaría de Salud (s.f.). Atención Integral en salud con enfoque diferencial.

Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/DASEG/Paginas/Atencion-integral-salud.aspx>

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2023). Circular 017 del 31 10 2023: Lineamientos para el fortalecimiento del teletrabajo. Bogotá.