






**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS IDPAC  
ACTUALIZACION ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2026**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		 <b>IDPAC</b>		 <b>BOGOTÁ</b>		<b>INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL - IDPAC</b>			
<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>									
<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - IDPAC</b>									
<b>CÓDIGO:</b>			IDPAC-GTH- PL06			<b>VERSIÓN</b>		03	
<b>ELABORÓ</b>			<b>REVISÓ</b>			<b>APROBÓ</b>			
Luz Angela Buitrago Duque Jennifer Aragon Benavidez			Yuly Marcela Barajas Aguilera			Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
Profesional Universitario - 219 – 02 Talento Humano Secretaría General Auxiliar Administrativo 407-02 Talento Humano Secretaría General			Secretaria General						
<b>FECHA</b>			<b>FECHA</b>			<b>FECHA</b>			
16/01/2026			16/01/2026			16/01/2026			

**Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026**

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIÓN
02	30/01/2024	Se realiza plan de Bienestar e incentivos para vigencia 2024- 2027
03	27/01/2025	Se realiza actualización del plan para el 2025, respecto a las actividades a realizar como resultado de las encuestas aplicadas a los funcionarios (as) en el los meses de noviembre y diciembre de 2025, enmarcado en el Plan estratégico de TH 2024-2027, y en la disponibilidad presupuestal para el año 2025.
04	16/01/2026	Se realiza actualización del plan para el 2026, respecto a las actividades a realizar como resultado de las encuestas aplicadas a los funcionarios (as) en el los meses de noviembre y diciembre de 2025, enmarcado en el Plan estratégico de TH 2024-2027, y en la disponibilidad presupuestal para el año 2026.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	6
2. Marco Legal .....	7
Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 203011	
3. Políticas Institucionales.....	11
4. Objetivos del Plan .....	14
5. Líneas de Intervención del Plan .....	15
6. Diagnóstico de necesidades y expectativas de los funcionarios 2026.....	22
7. Plan de Bienestar .....	34
8. Modelo de bienestar para la Felicidad laboral en los 4 ejes fundamentales .....	36
9. Plan de Incentivos.....	32
10. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.....	48
11. Responsabilidad de los funcionarios públicos.....	49
12. Recursos Presupuestales .....	49
13. Indicadores de Gestión.....	50

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### TABLA DE ILUSTRACIONES

<a href="#">Ilustración 1. Notificación a Funcionarios(as): Encuesta de necesidades de Bienestar laboral IDPAC 2026</a>	23
<a href="#">Ilustración 2. Resultado pregunta 1</a>	27
<a href="#">Ilustración 3. Resultado pregunta 2</a>	28
<a href="#">Ilustración 4. Resultado pregunta 3</a>	29
<a href="#">Ilustración 5. Resultado pregunta 4</a>	29
<a href="#">Ilustración 6. Resultado pregunta 5</a>	30
<a href="#">Ilustración 7. Resultado pregunta 6</a>	31
<a href="#">Ilustración 8. Resultado pregunta 7</a>	31
<a href="#">Ilustración 9. Resultado pregunta 8</a>	32
<a href="#">Ilustración 10. Actividades Plan de Bienestar e Incentivos 2025</a>	34
<a href="#">Ilustración 11. Actividades Plan de Bienestar e Incentivos 2025</a>	35
<a href="#">Ilustración 12. Cronograma de actividades Plan de Bienestar e Incentivos 2025</a>	48
<a href="#">Ilustración 13. Fichas técnicas del Plan de Bienestar e Incentivos 2025</a>	5

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### 1. Introducción

Talento Humano es el eje central para el desarrollo de los objetivos y metas institucionales del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 - 2027 está orientado a propiciar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los funcionarios y funcionarias, al mejoramiento del desempeño laboral, calidad de vida del funcionario y el de sus familias.

Lo anterior, con el fin de que redunde en un mayor sentido de pertenencia, productividad e identidad; la apropiación de los valores organizacionales, el compromiso institucional, la vocación del servicio público, al igual que el fortalecimiento de la Cultura organizacional, con impacto positivo en el clima de la organización, visibilizándose a través de la eficacia, la eficiencia y la efectividad del cumplimiento de la misionalidad institucional, así como la satisfacción al interior de los funcionarios y funcionarias.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos ha sido construido fundamentalmente a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos compiladas mediante la aplicación de una encuesta en el mes de diciembre del año 2025, con el fin de que sea un proceso participativo orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones personales, familiares e interpersonales de los funcionarios e igualmente, plasma los lineamientos de la Dirección General de la Entidad

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Con el fin de lograr óptimos resultados con el presupuesto disponible para la vigencia 2024 - 2027 este Plan tendrá las siguientes líneas de intervención, de acuerdo con lo ordenado por la legislación: en el área deportiva, recreativa, social, familiar, cultural, capacitación informal e incentivos.

El Plan se encuentra estructurado teniendo en cuenta los criterios señalados en las disposiciones legales en materia de Bienestar Social e Incentivos y en las propias necesidades institucionales.

Igualmente se plantea en la dimensión operativa del MIPG correspondiente a Gestión del Talento Humano, es decir el Talento Humano parte como el eje central del mismo. De ahí que se mantenga una adecuada calidad de vida laboral, desarrollando competencias y habilidades requeridas para gestionar el desempeño; todo ello en el marco de la integridad y los valores del sector público.

### 2. Marco Legal

Decreto 1567 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado” en su artículo 20, reza: “Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

niveles de Satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 051 de 2018 “Se extendió a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas de bienestar social, de protección y servicios sociales”

Resolución No. 106 del 26 de abril de 2018 expedida por la Dirección General del IDPAC, “por medio de la cual se concede dos días de descanso remunerado para los servidores públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal”.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, se fundamenta en lo señalado en el Decreto No. 1083 de 2015, Título 10, artículo 2.2.10.1 al 2.2.10.17.

En este sentido, el Plan de bienestar responderá a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, Las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los Programas de protección y servicios sociales tales como:



## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los Programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

También los programas de bienestar de calidad de vida laboral (Decreto 1083 de 2015, art.2.2.10.7), a través de las siguientes acciones:

1. Medición del Clima Laboral.
2. Evaluación de la adaptación al cambio organizacional.
3. Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Desvinculación asistida.
5. Identificación de la cultura organizacional.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Fortalecimiento del trabajo en equipo.

Por otra parte, el Plan de Incentivos, enmarcado dentro del Plan de Bienestar Social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivo Institucional y señalará en él los incentivos 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.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

En este sentido, el Plan de Incentivos para los empleados se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen los niveles de excelencia.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, tiene como objetivo general “Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”. Los 10 Temas claves de la Política Pública GITH son:

- ✓ Mérito y Transparencia
- ✓ Trabajo Digno y Decente
- ✓ Innovación y Gestión del Conocimiento
- ✓ Productividad e Incentivos
- ✓ Información
- ✓ Modernización
- ✓ Formación y Gestión de Competencias
- ✓ Enfoque Diferencial
- ✓ Calidad de vida Laboral
- ✓ Agenda Normativa.

### 3. Políticas Institucionales

#### Política de Gestión Talento Humano Participación del personal.

Para la planificación del PIC Plan Institucional de capacitación, Plan de bienestar e incentivos, evaluación del desempeño y demás aspectos del proceso de Gestión de Talento Humano se tendrá en cuenta las sugerencias y recomendaciones del

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Relaciones laborales

En el IDPAC se fomenta y valoran las relaciones laborales armoniosas y el buen trato, el ambiente laboral sano, la comunicación y la calidad de vida en el trabajo.

### Cumplimiento legal

Aplicar de manera objetiva los procedimientos de Talento Humano de acuerdo con los lineamientos proporcionados por las leyes vigentes.

### No Discriminación y acoso laboral.

En coherencia con la misión Institucional, el IDPAC está comprometida con los principios de igualdad y trato justo para todas las personas y cumple con todas las leyes aplicables que prohíben la discriminación en todas sus manifestaciones y el acoso en los lugares de trabajo

### Seguridad y salud en el trabajo

Generar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales y la prevención de enfermedades y accidentes a través del subsistema de seguridad y salud en el trabajo.

### Bienestar e incentivos

Proporcionar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarios como también sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar mediante el Plan de Bienestar e Incentivos.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Formación continua.

“se adoptará cada cuatro años, el plan institucional de capacitación (PIC) para los funcionarios (as), con el fin de afianzar el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en el puesto trabajo; propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional para consolidar un modelo de gestión eficiente y coherente en armonía con la misión de la entidad”.

Estandarización de procesos y procedimientos para los trámites de Talento Humano. Se garantizará la implementación de procedimientos, instructivos y protocolos para los tramites de Talento Humano en la entidad los cuales serán definidos con base en la normatividad vigente y comunicados a todo el personal.

### Libertad de asociación

La entidad es respetuosa del derecho de los funcionarios si deciden o no incorporarse en participar a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley.

### Política de Bienestar social e incentivos

El plan de bienestar es elaborado y aprobado para cada cuatrienio, durante el primer trimestre del primer año de administración el cual es actualizado anualmente de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta de necesidades a los empleados públicos de la entida

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

El plan de bienestar incluye beneficios para los funcionarios (as) de la entidad, y para su aprobación se debe revisar el cumplimiento del marco legal y observaciones previamente realizadas por la oficina de Control Interno y los entes de control.

### 4. Objetivos del Plan

#### Objetivo general

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, promover la adopción de los valores institucionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

#### Objetivos específicos

- Generar actividades que propicien las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia, eficacia y efectividad en su desempeño.
- Generar mediante las actividades programadas la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de vocación al servicio público, de tal forma

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad frente al Instituto.

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos deportivos, recreativos, culturales, de los funcionarios/as y su núcleo familiar.
- La generación de una nueva cultura y clima organizacional donde el equilibrio espiritual, físico y mental estén en armonía con el entorno laboral, social y ecológico, caracterizado por relaciones interpersonales internas adecuadas, basadas en los principios y valores institucionales y por personas motivadas y comprometidas en la prestación de los servicios del Instituto y en el cumplimiento con calidad de los objetivos misionales.

### 5.Líneas de Intervención del Plan

Las actividades para realizar estarán enmarcadas en las siguientes líneas de intervención:

**Deporte:** actividades cuyo objetivo primordial es fortalecer el estado físico y mental de los funcionarios y funcionarias, generando espacios de integración basados en el respeto, la sana competencia y de esparcimiento, tolerancia hacia los demás y satisfacción en el entorno laboral.

**Recreación:** actividades orientadas a la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, generando espacios de comunicación, interacción y

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

trabajo en equipo que fortalezca los valores institucionales y personales. Igualmente, las actividades orientadas a optimizar las fortalezas del servidor público, brindándole herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción.

**Social:** se propenderá por la celebración y conmemoración de fechas especiales, siendo este espacio la oportunidad para realizar el reconocimiento a la labor de los servidores públicos, logrando fortalecer el sentido de pertenencia e identidad al Instituto.

**Cultural:** actividades orientadas al sano esparcimiento y aprovechamiento del tiempo libre de tal forma que se fortalezca el aspecto espiritual y emocional de los funcionarios y funcionarias.

**Capacitación informal:** actividades que se dirigen a desarrollar habilidades y destrezas de los funcionarios en diferentes áreas de conocimiento, con miras a promover la creatividad, trabajo en equipo y el compromiso institucional.

**Familiar:** actividades orientadas a fortalecer las relaciones e integración de los funcionarios con su grupo familiar, entendiendo que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral.

El Plan de Bienestar e Incentivos se enmarca en lo establecido por la normatividad vigente, mencionada en el apartado Marco Legal de este documento y actualizado por la Circular Externa DASCD No 024 del 28 de noviembre de 2025, la cual emite los lineamientos Planeación estratégica del Talento Humano, para la vigencia, en virtud del Decreto 612 de 2018.



## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Establece que las entidades deben alinear su programa de bienestar con el modelo definiendo actividades en los 4 ejes, de acuerdo con las necesidades detectadas.

En el diseño de DASCD, se encuentra en capa, el Subsistema de la Gestión de las Relaciones humanas y sociales', enseguida se encuentran las dos áreas de intervención para los Programas de Bienestar Social para los Servidores públicos: Área de protección y servicios sociales y Área de calidad de vida laboral y en la capa más externa, acogida por la corriente de la Psicología positiva, se encuentran 4 ejes a saber:

**Eje 1:** Conocimiento de las fortalezas propias: este eje se relaciona con el componente emocional de la felicidad e incluye potencializar los recursos internos de los servidores, haciendo énfasis en que los factores que aproximan a la felicidad, están relacionados con el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y conocimiento propio. De esta manera, se pretenden actividades que estimulen no solo el autoconocimiento sino el valor que cada servidor se da a sí mismo, en todas las dimensiones en las que se desempeña, fortalecimiento de autoestima. Las Entidades deben establecer retos, crear conversaciones de valor, fortalecer una cultura de retroalimentación positiva que favorezca la sensación de importancia y valor dentro de la Entidad, todo esto, actividades relacionadas con la gestión del Clima y la cultura, requisito para que aumente la sensación de bienestar.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

**Eje 2:** Estados mentales positivos: este eje se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, en cómo es percibida y apreciada por los servidores. La felicidad es contemplada como un estado emocional asociado a una serie de actividades significativas, sin descuidar que en el diario vivir, temporalmente tengan que soportarse inconvenientes en este Eje se pretende realizar actividades recreativas y culturales, donde, por ejemplo, se contemple el humor como estrategia, pues es evidente el impacto que causa ayudando a liberar tensiones que de otra forma no podrían irse. Igualmente, es válido proponer una cultura que promueva la expresión y el contagio de emociones positivas como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral. En este Eje también se desarrollan actividades del área de Seguridad y Salud en el trabajo como el riesgo psicosocial.

**Eje 3:** Propósito de vida: al igual que el eje número 2, este se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, que, si bien hace referencia al proyecto de vida del servidor, pretende ir más allá, motivando a encontrar su "razón de vivir", por lo que se hace fundamental un trabajo encaminado hacia el desarrollo del Ser y la búsqueda de su crecimiento personal. Las Entidades enfocarán las actividades de tal manera que los servidores fortalezcan los sentimientos de gratitud hacia sus propios logros. Es importante brindar variedad en el día a día y permitir al Servidor encontrar su propia "motivación para vivir", por ejemplo, actividades de educación informal, preparación para los pre pensionados y promoción de programas de vivienda.

**Eje 4:** Relaciones interpersonales: este eje se relaciona con el componente social de la felicidad, y propone implementar actividades que posibiliten el desarrollo de relaciones positivas, bien intencionadas, que armonicen el ambiente y el clima laboral: "Gracias a la vida social, el individuo tiene la oportunidad de ser querido y reconocido por los demás" En este marco es importante destacar el papel de la empatía, como la capacidad para experimentar el sentimiento del otro, comprenderlo y valorarlo.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

*“Estos planteamientos, recogidos en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 se acercan a las denominadas “Organizaciones Saludables”, en las cuales se impulsan elementos motivadores que aumentan la satisfacción de las personas cuando desarrollan sus funciones y las actividades cotidianas, a partir de un enfoque desarrollado desde la psicología positiva que se focaliza en identificar y desarrollar aquellos elementos que caracterizan a las personas que a pesar de las dificultades han aprendido a ser felices, haciendo este aprendizaje extensivo a las organizaciones, para nuestro caso, a las entidades y organismos distritales (DASCD, 2019)”.*

**El DASCD ofrece para las entidades del Distrito en el tema de Bienestar el siguiente programa que es muy importante que los funcionarios (as) de la entidad participen:**

**El Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED)** producto 2.3.4. de la PPDGITH 2019-2030, liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), dispuesto a partir de seis estrategias que contribuyen en la garantía de derechos laborales, dignificar y exaltar la labor, potenciar el desarrollo humano y promueven el bienestar, así como el cuidado de la salud mental de la totalidad del Talento Humano del Distrito, para que éste afronte de la mejor manera posible los diversos eventos de su vida personal, profesional y laboral, promoviendo la adquisición y/o potenciamiento de herramientas que les permitan ayudarse a sí mismas(os) y a quienes les rodean. Alineado con el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, el Programa de Apoyo Emocional Distrital se fundamenta en el eje “Propósito de vida”, orientado a promover la calidad de vida y la satisfacción laboral mediante los siguientes componentes:

1. Promoción de la salud mental: Formación en gestión emocional y estilos de vida saludables.
2. Prevención de la enfermedad mental: Acciones de promoción del cuidado y atención

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

temprana frente a factores de riesgo psicosocial (por ejemplo, estrés laboral crónico).

3. Abordaje oportuno: Acceso a orientación psicológica y a las Rutas Integrales de Atención para la Salud Mental.

4. Desarrollo de contenidos psicoeducativos: Materiales y acciones que impulsen el desarrollo de capacidades individuales y grupales relacionadas con el cuidado de la salud mental.

5. Fortalecimiento institucional: Desarrollo de capacidades técnicas y operativas para la gestión de la salud mental en el entorno laboral.

### Estrategias del PAED

El Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) ofrece atención a las y los servidores públicos, colaboradoras(es) y a los equipos funcionales, como servicios generales y seguridad, que requieran apoyo emocional, ya sea por interés en explorar y desarrollar habilidades de gestión emocional, o en respuesta a situaciones asociadas a estrés, ansiedad, tristeza, duelo, violencias u otros factores que puedan afectar su salud mental.

Las acciones del PAED y sus diferentes estrategias, desarrolladas de manera virtual y/o presencial, se ofertan a través de la página web de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del DASCD. Para participar, es necesario realizar la inscripción en el enlace <https://bienestar.serviciocivil.gov.co/>. Las actividades se publican mensualmente para su programación y desarrollo.

### Programa Diseño de Vida - (pre-pensionados)

Este programa busca planificar, administrar, organizar y evaluar los diversos aspectos que integran la vida de una persona, con el propósito de profundizar en el conocimiento de sí misma(o), asumir los procesos de cambio, explorar escenarios de vida, consolidar una perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, avanzar hacia el balance financiero y fortalecer el camino hacia la calidad de vida y la felicidad personal.

El Programa de Diseño de Vida consta de cuatro (4) módulos: personal, emocional, relacional y financiero; cada uno compuesto por cinco (5) encuentros en los que se abordan diversas temáticas relacionadas con el proceso de vida de cada individuo. Tiene

## **Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026**

una duración de dos (2) años, con una periodicidad mensual. Inicialmente se planteó en su totalidad en modalidad virtual; sin embargo, durante su implementación se ha evidenciado el interés y la necesidad de incorporar la presencialidad, orientada al reconocimiento de capacidades y cualidades, así como al fortalecimiento del trabajo grupal.

### **Día de la Felicidad Laboral Distrital;**

La celebración del Día de la Felicidad Laboral Distrital constituye una oportunidad para resaltar la importancia del bienestar de las y los servidores y colaboradores del Distrito, promover la decisión de elegir la felicidad en el entorno laboral y fomentar prácticas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de quienes integran el servicio público. Todo ello en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital.

### **Congreso Distrital de Talento Humano**

Su objetivo es generar un espacio de encuentro y aprendizaje para compartir tendencias, conocimientos y experiencias en gestión integral del talento humano, bienestar laboral e innovación aplicada a la gestión del talento humano en el sector público. Esta actividad se realizará en el segundo semestre de 2026.

### **Programa ALDAS (Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros)**

El Programa ALDAS (Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros) es un producto desarrollado en el marco de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano. (PPGITH 2019–2030), concebido como una estrategia de transformación cultural y organizacional. Su propósito es promover espacios de trabajo donde el respeto, la convivencia y el cuidado mutuo sean principios cotidianos, garantizando condiciones laborales seguras, libres de discriminación y basadas en la equidad.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### 6. Diagnóstico de necesidades y expectativas de los funcionarios 2026

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto para la vigencia 2026 se fundamenta, por un lado, en las necesidades y expectativas de los funcionarios y funcionarias, y por otro lado, en los lineamientos en cuanto a las políticas establecidas por la entidad de conformidad con su misión, visión y objetivos y valores institucionales.

Con el fin de construir y planificar las actividades a realizar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, la Secretaría General-Talento Humano, aplicó la “encuesta de necesidades de Bienestar Laboral para los funcionarios IDPAC, en diciembre 2025”, con el fin de identificar sus necesidades y expectativas frente al Plan de Bienestar Social e Incentivos a ejecutar, dando cumplimiento al Decreto Ley 1227 de 2005 compilado en el Decreto 1083 del 2015 que ordena que el Plan de Bienestar Social e Incentivos, deben ser contruados con base en las iniciativas de las funcionarias y funcionarios de la respectiva entidad.

La construcción de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2026 se realizó de manera virtual, por medio de un formulario estructurado en la aplicación de Microsoft forms, el cual fue enviado por medio masivo a los correos electrónicos de todos los funcionarios y funcionarias de la entidad, en repetidas ocasiones, instándolos a su participación y sensibilizándolos de la importancia de esta.

Tiendo en cuenta que las actividades previstas por cada componente se podrán realizar de manera presencial, es importante resaltar que, en la realización de todas ellas, se tendrán en cuenta los lineamientos impartidos, en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo, por el Gobierno Nacional, al momento de su realización. A continuación, se presenta el formulario enviado por correo electrónico:

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Ilustración 1. Notificación a Funcionarios (as): Encuesta de necesidades de Bienestar laboral IDPAC 2026

#### Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral para los funcionarios IDPAC año 2026

El objetivo del Plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios del IDPAC es mejorar su calidad de vida y la de sus familias, así como promover un ambiente laboral que fomente la motivación, el desarrollo de la creatividad y la participación. Además, busca incentivar la calidez humana en el desempeño de sus actividades laborales, reflejando así la internalización de los valores organizacionales, transmitiéndolos a la ciudadanía en general. La construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos es resultado de la identificación de las necesidades y expectativas de todos los funcionarios y las funcionarias de la Entidad. Con el objetivo de consolidar esta encuesta, buscamos satisfacer dichas necesidades y continuar cumpliendo con los objetivos del Plan de Bienestar, diseñándolo y ajustándolo según las necesidades individuales de cada uno de ustedes, por esto es muy importante conocer sus opiniones y sugerencias. Es importante señalar que las actividades del plan de bienestar e incentivos vigencia 2026, se realizarán teniendo en cuenta la normatividad vigente, impartida tanto por el Gobierno Nacional, como el Distrital.

Sección 1

#### Información personal

1. Apellidos y Nombres \*

Escriba su respuesta

2. Cedula \*

Escriba su respuesta

3. Cargo \*

Escriba su respuesta

4. Dependencia \*

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

9. Celebración de Cumpleaños. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia: \*

Seleccione como máximo 2 opciones.

- ☐ Almuerzo con cumpleaños del mes
- ☐ Entrega de bonos Sodexo y/o recarga a la plataforma de bienestar a la carta ofrecido por Compensar
- ☐ Cargue de Tarjeta de Servicios Compensar
- ☐ Regalo Sorpresa
- ☐ Otras

Sección 4

### ÁREA CULTURA

10. Área Cultural presencial. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia: \*

Seleccione como máximo 2 opciones.

- ☐ Conformación grupos de danzas, teatro, musical con instructor
- ☐ Salidas culturales ofertadas por la entidad
- ☐ Bonos para Teatro
- ☐ Bonos para cine
- ☐ Bonos para libros
- ☐ Otras
- ☐ Acondicionamiento físico: ejercicios funcionales, zumba, aerobicos entre otros
- ☐ Otras

Sección 3

### Área Social - Celebración fechas especiales

6. Actividad de integración. Por favor, selecciona la actividad de tu preferencia: \*

- ☐ Caminata ecológica fuera de la ciudad
- ☐ Salida a Parque de diversiones
- ☐ Salida recreativa fuera de la ciudad
- ☐ Evento recreativo en la Caja de Compensación con multiversión
- ☐ Unir actividad salida de integración y día del funcionario (Salida de 2 días fuera de la ciudad)
- ☐ Otras



## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

11. Capacitación informal. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia: \*

Seleccione como máximo 2 opciones.

- ☐ Curso guitarra
- ☐ Curso de culinaria
- ☐ Curso de fotografía
- ☐ Clase de Yoga
- ☐ Cursos de Manualidades
- ☐ Otras

Sección 6

### Actividades familiares

12. Día de la familia. Por favor, selecciona la actividad de tu preferencia: \*

- ☐ Talleres de desarrollo personal y familiar
- ☐ Jornada cultural para el grupo familiar
- ☐ Caminata ecológica con el grupo familiar
- ☐ Bono de restaurante para actividad familiar
- ☐ Recarga plataforma de Bienestar a la carta
- ☐ Actividad navideña en familia

13. Vacaciones recreativas para hij@s de los funcionarios de 0-4 años

- ☐ Brazaletes de ingreso a parques recreativos y temáticos dentro y fuera de la ciudad para los niños y su padre o su madre
- ☐ Recarga a la Tarjeta de Compensar para ser utilizada en actividades de recreación y turismo
- ☐ Otras

14. Vacaciones recreativas para hij@s de los funcionarios de 5-12 años

- ☐ Brazaletes de ingreso a parques recreativos y temáticos dentro y fuera de la ciudad para los niños y su padre o su madre
- ☐ Recarga a la Tarjeta de Compensar para ser utilizada en actividades de recreación y turismo
- ☐ Vacaciones recreativas ofrecidas por la Institución y operadas por Compensar
- ☐ Otras

15. Incentivo de esparcimiento para hij@s de los funcionarios de 13-24 años. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia:

Seleccione como máximo 2 opciones.

- ☐ Brazaletes de ingreso a parques recreativos y temáticos dentro y fuera de la ciudad
- ☐ Bono de restaurante
- ☐ Bono de tienda de ropa
- ☐ Otras

S

Teléfono PBX: (57) (1) 2417900 - 2417930

[www.participacionbogota.gov.co](http://www.participacionbogota.gov.co)

Código Postal: 110931

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Sugerencias

16. ¿Tienes alguna sugerencia que nos ayude a mejorar el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos? \*

Escriba su respuesta

17. ¿Qué ideas puedes aportar para mejorar el clima organizacional dentro de las áreas de la Entidad, que contribuyan a mejorar el bienestar laboral? \*

Escriba su respuesta

Sección 8

### Cierre

Contamos con la participación de todos y todas en la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2026. Próximamente estaremos socializando los resultados de la encuesta para conocer tu opinión

La solicitud e instrucciones de diligenciamiento de la encuesta se remitieron a todas y todos los funcionarios públicos que hacen parte de la planta global del Instituto, se realizó de forma virtual, señalando que por cada línea de intervención cada funcionaria y funcionario debía escoger la opción de su preferencia y se seleccionaron de esta manera las opciones para las actividades presenciales en este caso.

Descripción	Cantidad	Índice
Funcionarios(as)	100	100%
Encuestas diligenciadas	66	65,3%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos corresponden a una muestra de 66 funcionarias y funcionarios de los diferentes niveles jerárquicos, la cual corresponde al 65,3% del total de los funcionarias y funcionarios de la planta del Instituto.

Dado el contexto actual, se establecen las actividades de manera presencial, siempre teniendo en cuenta los lineamientos en cuanto a Seguridad y salud en el trabajo, impartidos por el Gobierno Nacional, al momento de realizar cada actividad.

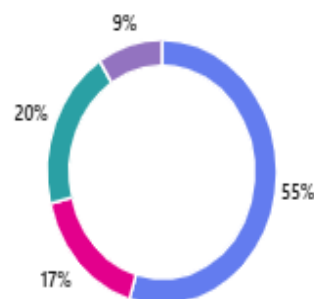
## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Una vez tabulados los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta, se concluye lo siguiente:

- **Área Deportiva:**

### Ilustración 2. Resultado pregunta 1

Torneos relámpago: minitejo, bolirana, tenis de mesa y bolos	36
Torneos internos: Microfútbol masculino, microfútbol femenino, baloncesto mixto.	11
Acondicionamiento físico: ejercicios funcionales, zumba, aeróbicos entre otros	13
Otras	6



**Fuente:** (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 1, Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

De los 66 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, se evidencia en la gráfica que el aspecto que más motiva su participación corresponde a los **torneos relámpago de minitejo, bolirana, tenis de mesa y bolos**, con un total de **36 votos**, equivalentes al **55 %**.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

- Área Social – Actividad de integración:

### Ilustración 3. Resultado pregunta 2

6. Actividad de integración. Por favor, selecciona la actividad de tu preferencia:

[Más detalles](#)



Fuente: (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 2, Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

De los 66 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, se puede evidenciar en la gráfica que el aspecto más prioritario, que motivan su participación es realizar una **Unir actividad salida de integración y día del funcionario (Salida de 2 días fuera de la ciudad)**, con una votación de 31, correspondiente al 47%.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Ilustración 4. Resultado pregunta 3

7. Cierre de gestión IDPAC 2026. Por favor, selecciona la actividad de tu preferencia:

[Más detalles](#)

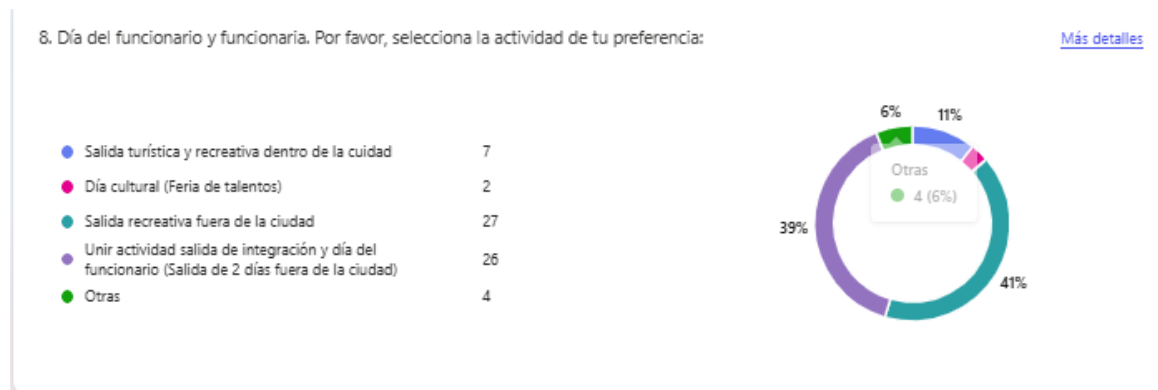


Fuente: (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 3, Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

De los 66 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, se puede evidenciar en la gráfica que el aspecto más prioritario, que motivan su participación es realizar una Actividad en restaurante fuera de la ciudad (**campestre**), con una votación de 34, correspondiente al 52%.

- **Área Social – Día del funcionario y funcionaria:**

### Ilustración 5. Resultado pregunta 4



Fuente: (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 4, Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

De los 66 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, se puede evidenciar en la gráfica que el aspecto más prioritario, que motivan su participación es realizar una **Salida recreativa fuera de la ciudad**, con una votación de 27, correspondiente al 41%.

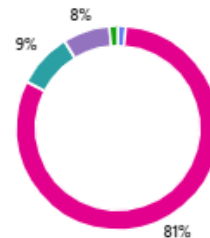
- **Área Social – Celebración de cumpleaños:**

### Ilustración 6. Resultado pregunta 5

9. Celebración de Cumpleaños. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia:

[Más detalles](#)

● Almuerzo con cumpleaños del mes	1
● Entrega de bonos Sodexo y/o recarga a la plataforma de bienestar a la carta ofrecido por Compensar	65
● Cargue de Tarjeta de Servicios Compensar	7
● Regalo Sorpresa	6
● Otras	1



**Fuente:** (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 5, Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

De los 66 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, se puede evidenciar en la gráfica que el aspecto más prioritario, que motivan su participación es realizar Entregas de **Incentivos físicos y/o carga de puntos por plataforma de bienestar**, con una votación de 65, correspondiente al 81%.

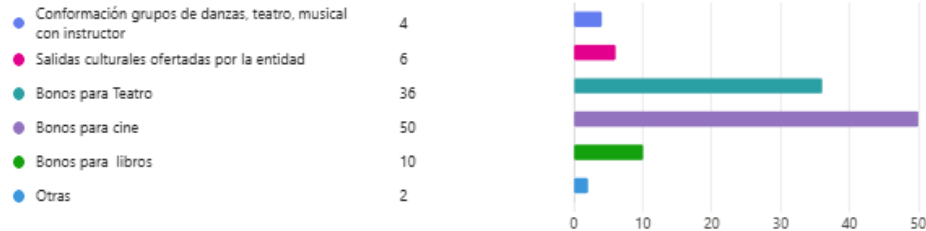
## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Ilustración 7. Resultado pregunta 6

#### • Área cultural:

10. Área Cultural presencial. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia:

[Más detalles](#)



**Fuente:** (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 6, Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

De los 66 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, se puede evidenciar en la gráfica que el aspecto más prioritario, **que motivan su participación es realizar es ir a Cine**, con una votación de 50, correspondiente al 75.7%.

#### Área de capacitación informal:

### Ilustración 8. Resultado pregunta 7

11. Capacitación informal. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia:



**Fuente:** (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 7, Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

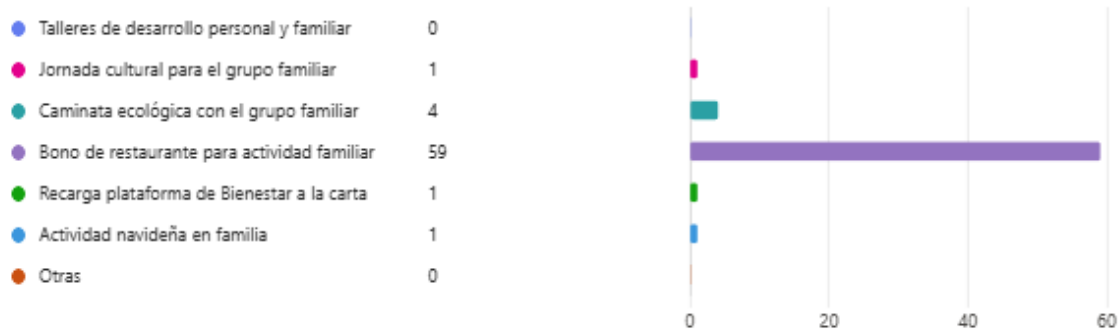
## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

De los 58 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, se puede evidenciar en la gráfica que el aspecto más prioritario, que motivan su participación es realizar un **Curso de culinaria**, con una votación de 33, correspondiente al 50%.

### Área de actividades familiares:

#### Ilustración 9. Resultado pregunta 8

12. Día de la familia. Por favor, selecciona la actividad de tu preferencia:



Fuente: (Microsoft 365 Forms, 2025), Resultado pregunta 8,

Encuesta de necesidades de Bienestar Laboral IDPAC 2026

De los 66 funcionarios y funcionarias que diligenciaron la encuesta sobre las actividades de Bienestar, para celebrar el día de la familia, se puede evidenciar en la gráfica que el aspecto más prioritario, que motivan su participación es recibir un **Bono de restaurante para actividad familiar**, con una votación de 59, correspondiente al 89%.

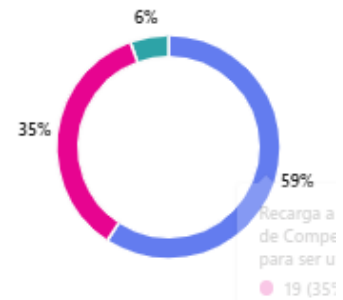


## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Ilustración 10. Resultado pregunta 9,10,11

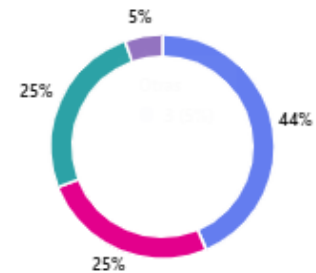
13. Vacaciones recreativas para hij@s de los funcionarios de 0-4 años

Brazaletes de ingreso a parques recreativos y temáticos dentro y fuera de la ciudad para los niño...	32
Recarga a la Tarjeta de Compensar para ser utilizada en actividades de recreación y turismo	19
Otras	3



14. Vacaciones recreativas para hij@s de los funcionarios de 5-12 años

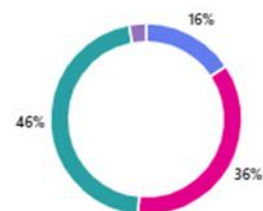
Brazaletes de ingreso a parques recreativos y temáticos dentro y fuera de la ciudad para los niño...	24
Recarga a la Tarjeta de Compensar para ser utilizada en actividades de recreación y turismo	14
Vacaciones recreativas ofrecidas por la Institución y operadas por Compensar	14
Otras	3



15. Incentivo de esparcimiento para hij@s de los funcionarios de 13-24 años. Por favor, selecciona máximo dos opciones de tu preferencia:

[Más detalles](#)

Brazaletes de ingreso a parques recreativos y temáticos dentro y fuera de la ciudad	11
Bono de restaurante	25
Bono de tienda de ropa	32
Otras	2



## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Para estas preguntas de los incentivos para los hijos de los funcionarios, se evidencio que participaron funcionarios (as) que no tiene hijos de estas edades, por lo que se hace necesario aplicar la encuesta a los funcionarios (as) que tienen hijos (as) en este grupo poblacional.

### 7. Plan de Bienestar

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el estudio de identificación de las necesidades y expectativas de los funcionarios y funcionarias, el presupuesto del rubro Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026, se realizó una priorización de las necesidades y actividades frente al objetivo del Plan, estableciendo como actividades a realizar las siguientes:

#### Ilustración 10. Actividades Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Áreas PBI	Actividades
Área deportiva	Torneos relámpago de: minitejo, bolirana, tenis de mesa y bolos.
Área recreativa	Salida recreativa fuera de la ciudad 2 días
Área social Fechas especiales	<u>1. Día del funcionario y funcionaria:</u> Salida recreativa fuera de la ciudad. <u>2. Celebración de cumpleaños:</u> Entregas de incentivos físicos y/o carga de puntos por plataforma de bienestar. <u>3. Cierre de gestión:</u> Actividad en restaurante fuera de la ciudad.
Área cultural	Cine.
Área de capacitación informal	Curso de culinaria.
Área familiar	Bono de restaurante para actividad familiar – Día de la familia.

Fuente: Elaboración propia

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### 8. Modelo de bienestar para la Felicidad laboral en los 4 ejes fundamentales

#### Ilustración 11. Eje del modelo

EJE DEL MODELO	ACTIVIDAD
PLANEACIÓN	Encuesta de satisfacción actividades para la vigencia del año 2025
	Aplicación encuesta necesidades de bienestar para la vigencia del año 2026
	Elaboración y actualización plan de bienestar
CONOCIMIENTOS DE FORTALEZAS PROPIAS	Conmemoración día de la mujer
	Conmemoración día de la Secretaria
	Conmemoración día del conductor
	Conmemoración día del Hombre
	Reconocimiento a la labor de los servidores públicos
	Celebración día de la madre
ESTADOS MENTALES POSITIVOS Y PROPÓSITO DE VIDA	Celebración de cumpleaños con la entrega de incentivos que puede ser en físico con un bono o con carga de puntos en la plataforma de Distrito Bienestar, por valor de \$200.000 pesos Mcte, con retroactivo o desde el mes de enero.
	Reconocimiento por nivel jerárquico de los niveles: mejor funcionario (a) de la entidad, asistencial, técnico, profesional, asesor y libre nombramiento. Se realizará carga a la tarjeta de servicios Compensar para recreación y turismo por valor de \$500.000 pesos Mcte

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

<p><b>ESTADOS MENTALES POSITIVOS Y PROPÓSITO DE VIDA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área deportiva: Torneos relámpago de: minitejo, bolirana, tenis de mesa y bolos</li> <li>- Área cultural: Entrega de entradas dobles para cine y combos dobles de alimento.</li> <li>- Área recreativa: Salida recreativa fuera de la ciudad</li> <li>- Área social: <ul style="list-style-type: none"> <li>*Día del funcionario (a): Salida recreativa fuera de la ciudad.</li> </ul> </li> <li>- Área capacitación informal: Curso de culinaria.</li> <li>- Área familiar: Entrega de bonos en restaurante.</li> <li>- Carga de tarjeta de servicios de recreación y turismo para los hijos e hijas de los funcionarios y funcionarias entre el rango de edad de 0 a 4 años con 11 meses.</li> <li>- Actividades recreativas para los hijos e hijas de los funcionarios y funcionarias entre el rango de edad de 5 a 12 años con 11 meses.</li> </ul>
<p><b>RELACIONES INTERPERSONALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cierre de gestión: Actividad en restaurante fuera de la ciudad (campestre).</li> <li>- Bonos para los hijos e hijas de los funcionarios y funcionarias entre el rango de edad de 13 a 24 años con 11 meses, que demuestren dependencia económica.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

### 9. Plan de Incentivos

Objetivo General:

Reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad, de cada uno de los niveles jerárquicos y equipos de trabajo que reglamenta la Ley 909 de 2004 y artículo 76 del Decreto 1227 del 2005 y artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 del 2015.

Objetivos específicos:

Otorgar reconocimientos por el desempeño laboral, de tal manera que propicie una cultura de trabajo que esté orientada a la calidad y cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

- Reconocer y premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, mediante incentivos no pecuniarios, de acuerdo con el resultado de calificación de la evaluación del desempeño.
- Promover mediante incentivos pecuniarios y no pecuniarios, la conformación de los equipos de trabajo, de tal forma que con el desarrollo de las habilidades individuales y colectivas se aporte al cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.
- Exaltar el mérito por desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento y cumplimiento de la misión de la entidad.

### Tipos de incentivos para premiación

- De acuerdo con el presupuesto disponible, el Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal reconocerá los siguientes incentivos a los servidores públicos seleccionados:

• RECONOCIMIENTO A:	• INCENTIVO
Mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento	\$3.000.000

Fuente: Elaboración propia

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Incentivos no pecuniarios

- A. Reconocimientos públicos: Consiste en la publicación en los diferentes medios de divulgación internos como los boletines, periódicos, intranet, etc., con el fin de exaltar y dar a conocer los mejores funcionarios que hayan alcanzado niveles de excelencia y los equipos de trabajo que presenten los mejores proyectos.
- B. Encargos, comisiones y traslados: Estos se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

### Incentivos Pecuniarios

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo únicamente.

### Bonos de Turismo

Se otorgará bonos de turismo para los centros vacacionales, agencias de viajes, cajas sin fronteras u otros servicios de la Caja de Compensación, hasta por el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para este fin.

### Selección de los mejores empleados de carrera por nivel jerárquico

Incentivos para mejores funcionarios: Los incentivos buscan reconocer a los servidores públicos de manera individual que se encuentren en niveles de excelencia de acuerdo con la evaluación del desempeño, al mejor servidor público de la entidad, al mejor servidor público de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, es decir, de cada nivel jerárquico que estén inscritos en el sistema de carrera administrativa; así como al mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con el instrumento que evalúa la gestión de los mismos

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

- Entiéndase por niveles de excelencia aquella calificación obtenida como nivel Sobresaliente cuando el evaluado obtiene 95% o más en la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado.
- Cuando el evaluado alcance entre el 95% y 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados.
- Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados.

De acuerdo con las normas legales vigentes, el reconocimiento a la excelencia en el desempeño laboral comprende las siguientes categorías:

CATEGORÍAS
Mejor funcionario (a) de carrera administrativa del IDPAC
Mejor funcionario (a) de carrera administrativa del nivel asesor
Mejor funcionario (a) de carrera administrativa del nivel profesional
Mejor funcionario (a) de carrera administrativa del nivel técnico
Mejor funcionario (a) de carrera administrativa del nivel asistencial
Mejor funcionario (a) de libre nombramiento y remoción

Fuente: Elaboración propia

Requisitos: Para participar de los incentivos previstos en el presente plan, los empleados de carrera de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación definitiva de desempeño correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

En el evento de que en cualquier estado del proceso de selección al aspirante le sea impuesta una sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada, el funcionario o funcionaria sancionado deberá ser excluido de los incentivos de que se señalan en este plan.

Mecanismo para la selección: Para la selección de los mejores empleados de carrera se tendrá en cuenta, de manera exclusiva, la evaluación del desempeño laboral del funcionario durante

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

el período inmediatamente anterior.

### Selección del mejor Empleado de Carrera Administrativa

Procedimiento para selección: En la escogencia del mejor empleado de carrera se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. El Proceso de Gestión de Talento Humano entregará al Comité de Gestión y Desempeño, un listado de los empleados de carrera, correspondiente a cada uno de los niveles jerárquicos de la Entidad que alcanzaron el nivel sobresaliente indicando su nombre, cargo, puntaje asignado y la fecha de ingreso a la administración.
2. El Comité de Gestión y Desempeño, con el apoyo del Proceso de Gestión de Talento Humano, procederá a seleccionar al mejor empleado de cada nivel jerárquico, con sujeción estricta a la calificación definitiva obtenida por cada uno de los aspirantes en el año inmediatamente anterior.
3. El empate que surja entre dos o más aspirantes se resolverá según decisión que se tome con el Comité de Gestión y Desempeño.
4. El Comité de Gestión y Desempeño, mediante acta firmada por todos sus miembros, seleccionará a los mejores empleados de la entidad por cada nivel jerárquico entre quienes hayan obtenido la mejor evaluación definitiva de desempeño, y remitirá sus nombres al Director (a) General del Instituto quien, mediante acto administrativo debidamente motivado, declarará formalmente a los ganadores y asignará a los mismos los incentivos correspondientes.



## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

**Premiación:** Como premio a la excelencia laboral, a cada uno de los mejores empleados de carrera de los distintos niveles de la entidad le será asignado un incentivo no pecuniario de los antes mencionados y un incentivo pecuniario equivalente a un bono de turismo con cargo al presupuesto previsto para incentivos, más el reconocimiento público de sus méritos de trabajo en los medios de comunicación a que tenga acceso este Instituto.

Por los medios que estén a su alcance, el Proceso de Gestión de Talento Humano divulgará los nombres de los empleados ganadores, su cargo y la calificación obtenida, así como hará el correspondiente registro en la respectiva historia laboral.

### Selección del mejor empleado de libre nombramiento y remoción

**Requisitos:** Para participar de los incentivos previstos en el presente plan, los empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos:

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

En el evento de que en cualquier estado del proceso de selección al aspirante le sea impuesta una sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada, el funcionario sancionado deberá ser excluido de los incentivos.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

**Mecanismo para la selección:** El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad será el funcionario que haya obtenido el más alto puntaje en la evaluación definitiva del acuerdo de gestión o evaluación de desempeño según el caso, correspondiente al año inmediatamente anterior.

**Procedimiento para la selección:** En la escogencia del mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. El Proceso de Gestión de Talento Humano entregará al Comité de Gestión y Desempeño, un listado de los empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad, que durante el año inmediatamente anterior hubieren sido evaluados, indicando su nombre, cargo, puntaje asignado y la fecha de su ingreso a la Administración.
2. El Comité de Gestión y Desempeño, con el apoyo del Proceso de Gestión de Talento Humano, procederá a seleccionar al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad con sujeción estricta a la calificación definitiva de los acuerdos de gestión o evaluación de desempeño, según el caso, obtenida por cada uno de los aspirantes en el año inmediatamente anterior.
3. El empate que surja entre dos o más aspirantes se resolverá según decisión que se tome con el Comité de Incentivos.
4. El Comité de Gestión y Desempeño, mediante acta firmada por todos sus miembros, seleccionará al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad entre quienes hayan obtenido la mejor calificación de su desempeño y remitirá su nombre al Director (a) General del Instituto quien, mediante acto administrativo debidamente motivado, declarará formalmente al ganador asignándole los incentivos correspondientes

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

**Premiación:** Como premio a la excelencia laboral, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad le será asignado un incentivo no pecuniario de los antes mencionados y un incentivo pecuniario equivalente a un bono de turismo con cargo al presupuesto previsto para incentivos, más el reconocimiento público de sus méritos de trabajo en los medios de comunicación a que tenga acceso este Instituto.

Por los medios que estén a su alcance, el Proceso de Gestión de Talento Humano divulgará el nombre del empleado ganador, su cargo y calificación obtenida, así como hará el correspondiente registro en la respectiva hoja de vida.

Incentivos para los mejores equipos de trabajo se presentan en el 2026 y se premian con presupuesto del mismo año.

Los incentivos buscan reconocer los mejores equipos de trabajo de acuerdo con la selección efectuada por el Comité de Gestión y Desempeño.

**Definición de equipos de trabajo:** De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 77 del Decreto 1227 de 2005 y artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 del 2015, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto y en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

**Requisitos para conformación de los equipos de trabajo:** Para la conformación de equipos de trabajo se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Los equipos de trabajo del IDPAC podrán estar integrados por empleados de carrera, provisionales o de libre nombramiento y remoción de la entidad. Los empleados que integren los equipos de trabajo podrán pertenecer a una o a varias dependencias de la entidad.
- Con el fin de fomentar la integración laboral en la entidad, cada equipo de trabajo tendrá, como mínimo, tres (3) y como máximo cinco (5) miembros. Los demás requisitos que aparecen en el documento de procedimiento para la selección de equipos de trabajo y evaluación de proyectos.

**Inscripción de proyectos:** El proceso de inscripción se realizará de acuerdo con la normatividad vigente, el cual hace parte integral del plan de incentivos.

**Requisitos de los proyectos:** Aparte de los requisitos generales establecidos en el Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 del 2015, los proyectos que aspiren a obtener los incentivos deberán cumplir los requisitos que aparezcan en el documento de la convocatoria para la selección de equipos de trabajo, emitido por la entidad.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios y funcionarias integrantes del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

**Evaluación de equipos de trabajo:** La responsabilidad en la evaluación de los proyectos presentados por los equipos de trabajo, estará a cargo de un comité evaluador, conformado por el Secretario General de la Entidad o su delegado, el Jefe de Planeación o su delegado, el Jefe de Control Interno o su delegado y dos representantes de los empleados Comité de Gestión y Desempeño.

**Selección de los mejores equipos de trabajo:** El Comité evaluador, seleccionará los mejores equipos de trabajo con el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación de la entidad.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Premiación: La Dirección General de la entidad, de acuerdo con lo establecido en este plan, asignará mediante acto administrativo los incentivos pecuniarios que se otorgarán al mejor equipo de trabajo, al equipo de trabajo que ocupe el segundo y tercer lugar previa selección, de acuerdo con el presupuesto asignado para el plan de incentivos de la vigencia 2026, así:

Mejores equipos de trabajo	Peso %
Primer puesto	50%
Segundo Puesto	30%
Tercer puesto	20%

Fuente: Elaboración propia

El empate que surja entre dos o más equipos de trabajo se resolverá por sorteo.

## **Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026**

### **Recursos de premios desiertos**

Los recursos correspondientes a los premios e incentivos que se declaren como desiertos, la Dirección General del Instituto, mediante acto administrativo los podrá reasignar para apoyar otras actividades del plan de bienestar o de incentivos en ejecución.

### **Incentivos Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción – MGJA**

El objetivo de este modelo es Implementar una cultura de cumplimiento normativo para el Distrito Capital, que permita prevenir, disminuir o mitigar la materialización de riesgos administrativos con incidencia disciplinaria o penal asociados con actos de corrupción; y en caso de su ocurrencia, tener los mecanismos oportunos para su investigación, sanción y reparación.

### **Órgano de cumplimiento normativo**

Es un equipo interdisciplinario conformado por directivos que se encargan de elaborar y aprobar el Plan de Cumplimiento Normativo y de la observación y verificación del acatamiento de lo establecido en el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción - MGJA al interior de cada una de las entidades y organismos distritales.

### **Incentivos y buenas prácticas Artículo 18° Decreto 610 de 2022**

Las entidades y organismos distritales deben fomentar que su personal denuncie irregularidades que puedan causar incumplimientos normativos o conductas antiéticas, para prevenir riesgos de corrupción y posibles ilícitos administrativos, disciplinarios o penales

## **Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026**

Promover buenas prácticas e innovación en el cumplimiento normativo y la lucha contra la corrupción, incentivando a los equipos y servidores públicos mediante reconocimientos e incentivos no pecuniarios según las normas vigentes.





En este orden de ideas, a los empleados públicos que denuncien actos de corrupción e irregularidades que puedan causar incumplimientos normativos o conductas antiéticas, les será entregado un incentivo no pecuniario, siempre y cuando su denuncia sea verídica y no anónima.

### **10. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos**

Las actividades pueden modificarse, cualquier cambio que se genere por motivo de actividades de fechas y lugares deberán justificarse mediante acta.

## Actualización actividades - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

### Ilustración 12. Cronograma de actividades Plan de Bienestar e Incentivos 2026

 		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2025 INSTITUTO DE LA PARTICIPACION Y ACCION COMUNAL IDPAC										 																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Convencciones:																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
Planeado																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						



## 11. Responsabilidad de los funcionarios públicos

Con el objetivo de garantizar la utilización responsable de los recursos del Instituto, los funcionarios y funcionarias que se inscriban para participar en las actividades que se desarrollen en el marco del presente Plan, deberán suscribir un acta de compromiso a través de la cual el servidor se compromete a asistir cumplidamente a la actividad a desarrollar y en caso de inasistencia sin justa causa, el servidor autoriza para que del pago de la nómina se descuente la suma equivalente al costo de la actividad por persona.

El monto que sea descontado a un funcionario o funcionaria por inasistencia a la actividad a la que se inscribió, será reinvertido en las actividades de Bienestar.

## 12. Recursos Presupuestales

Todos los gastos que ocasionen el desarrollo y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, se imputarán al rubro denominado servicios deportivos y recreativos código presupuestal O21202020090696590 del presupuesto de gastos de la vigencia 2026, constituido con un presupuesto disponible de CIENTO NOVENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$190.000.000), que se ejecutará de la siguiente manera:

DETALLE	PRESUPUESTO
Plan de Bienestar e Incentivos	\$190.000.000

Fuente: Elaboración propia

### 13. Indicadores de Gestión

Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar los objetivos previstos, se hace necesario estructurar las herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción y cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos. En consecuencia, dentro de este proceso se contará con una fase de seguimiento y evaluación, la cual deberá concluir con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los planes establecidos. El diseño del Plan que aquí se establece está dirigido al cumplimiento de las expectativas de Bienestar Social que manifestaron los funcionarios y funcionarias.

**Ilustración 13. Fichas técnicas del Plan de Bienestar e Incentivos 2026**



FICHA TÉCNICA DE INDICADOR	
<b>Nombre del indicador</b>	Cobertura del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
<b>Objetivo</b>	Realizar seguimiento a la cobertura del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
<b>Proceso</b>	Gestión de Talento Humano
<b>Procedimiento</b>	Plan de Bienestar Social e Incentivos
<b>Fórmula</b>	Número de participantes en la actividad
	Número de funcionarios y funcionaria inscritos
<b>Interpretación</b>	A mayor número de funcionarios y funcionarias que asisten a las actividades, mayor será el grado de legitimidad del Plan de Bienestar.

## Actualización Plan de Bienestar e Incentivos 2026

FICHA TÉCNICA DE INDICADOR	
<b>Nombre del indicador</b>	Calidad del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
<b>Objetivo</b>	Realizar seguimiento al impacto generado por del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
<b>Proceso</b>	Gestión de Talento Humano
<b>Procedimiento</b>	Plan de Bienestar Social e Incentivos
<b>Fórmula</b>	Usuarios satisfechos
	Usuarios encuestados
<b>Interpretación</b>	A mayor número de usuarios satisfechos mayor será el cumplimiento del Plan de Bienestar.

Fuente: Elaboración propia

**YULY MARCELA BARAJAS AGUILERA**  
Secretaria General

Funcionario	Nombre	Firma	Fecha
Proyectado por::	Luz Ángela Buitrago Duque Profesional Universitario 219-02 TH		16/01/2026
Revisado y Aprobado Secretaria General	Yuly Marcela Barajas Aguilera Secretaría General		29/01/2026
Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y, por lo tanto, presentamos para firma de la Secretaria General del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal - IDPAC			