ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Control de elaboración del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Elaborado	Andrea Melissa Ortegón Gómez	Profesional Universitario Grado uno (1) Grupo de Gestión Administrativa	Dirección de Talento Humano	27/01/2026
Revisión	María Eliana Villa Bellucci	Profesional Especializado Grado tres (3)	Dirección de Talento Humano	27/01/2026
Aprobación	Integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Alcalde Distrital	Despacho del Alcalde Distrital	27/01/2026
		Secretario Jurídico Distrital	Secretaria Jurídica Distrital	
		Secretario Distrital de Planeación	Secretaria Distrital de Planeación	
		Secretario de Hacienda Distrital	Secretaria de Hacienda Distrital	
		Secretario General	Secretaría General	
		Secretario Distrital del Interior	Secretaria Distrital del Interior	
		Gerente de Tecnologías de la información y las	Gerente de las TIC	
		Gerente de Prensa, Comunicaciones y Protocolo	Gerencia de Prensa, Comunicaciones y Protocolo	
		Jefe de la Oficina de Relacionamiento con el Ciudadano	Oficina de Relacionamiento con el Ciudadano	

Tabla de contenido

Introducción 2

1. Marco normativo 3

2. Definiciones 5

3. Objetivos 6

3.1 Objetivo General 6

3.2 Objetivos Específicos 6

4. Beneficiarios 7

5. Responsables 7

6. Ejes de intervención 8

6.1 EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL 8

6.1.1 Factores Psicosociales 8

6.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral 10

6.1.3 Calidad de vida laboral 11

6.2 EJE 2: SALUD MENTAL 13

6.2.1 Higiene Mental y Psicológica 13

6.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud 13

6.3 EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSION 14

6.3.1 Fomento de inclusión diversidad y equidad 14

6.3.2 Prevención, atención y medidas de protección 15

6.4 EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL 16

6.4.1 Cultura digital para el bienestar 16

6.4.2 Analítica de datos para el bienestar 16

6.4.3 Promoción de ecosistemas digitales 17

6.5 EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO 18

6.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público 18

7. Seguimiento y evaluación 20

8. Presupuesto 20

9. Cronograma de actividades 21

Introducción

El bienestar de quienes hacen posible la gestión pública constituye un factor determinante para el cumplimiento de los fines del Estado y para la generación de valor público en los territorios. En este sentido, la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja concibe el bienestar laboral como una estrategia transversal de la gestión del talento humano, orientada a fortalecer entornos de trabajo saludables, promover el desarrollo integral de los servidores públicos y consolidar una cultura organizacional basada en el compromiso, la corresponsabilidad y el sentido de lo público.

Bajo esta perspectiva, se formula el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, como un instrumento de planeación que articula las disposiciones normativas vigentes con las particularidades institucionales, en armonía con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP–Dirección de Empleo Público y en concordancia con el *Programa Nacional de Bienestar 2023–2026*, el cual orienta a las entidades públicas del orden territorial en la implementación de acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y social de sus servidores.

La construcción del presente Plan parte del reconocimiento de las dinámicas internas de la Entidad e incorporando los resultados de los ejercicios de diagnóstico institucional realizados durante la vigencia anterior, los cuales permitieron identificar factores asociados a la experiencia del servidor, el clima organizacional, las relaciones laborales y las expectativas frente a las acciones de bienestar. Estos insumos constituyen la base para la definición de estrategias pertinentes, diferenciadas y orientadas al impacto.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 adopta un enfoque integral y preventivo, mediante la estructuración de líneas de acción que responden a los desafíos actuales del empleo público, tales como el fortalecimiento del bienestar psicosocial, la promoción de la salud integral, la valoración de la diversidad, el uso consciente de herramientas digitales y la consolidación de la identidad institucional y la vocación de servicio. La Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, será la responsable de liderar la implementación, seguimiento y evaluación del Plan, garantizando su ejecución conforme a los principios de eficiencia, transparencia y uso responsable de los recursos públicos. La vigencia del presente documento estará sujeta a las disposiciones institucionales y a la disponibilidad presupuestal asignada para la anualidad 2026, sin perjuicio de los ajustes que se requieran en el marco de los procesos de mejora continua.

1. Marco normativo

Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, 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 funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

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

Decreto 1083/2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 10 hace referencia a todo lo relacionado con el sistema de estímulos el cual incluye los programas de bienestar social e incentivos. "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social". Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. 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.

Código de Integridad del Servidor Público 2017: DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

Artículo 15 de la Ley 2063 de 2020: Señala que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estimulas pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026: el Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición a los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos. "El programa Nacional de Bienestar 2023-2026 representa un compromiso del gobierno de formular una política de empleo público y de gestión estratégica del Talento Humano, este programa se estableció en un contexto de búsqueda de mejorar la calidad de vida de los servidores y servidoras del país, alineándose con las metas de desarrollo sostenible y la visión de un país que fomente el bienestar".

2. Definiciones

Bienestar Laboral: 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.

Clima Organizacional: Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (DAFP 2007).

Incentivo no pecuniario: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como ascensos, traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Incentivo pecuniario: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Consolidar una estrategia integral de bienestar e incentivos que fortalezca la experiencia del servidor público de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, mediante acciones orientadas al cuidado integral, el reconocimiento, la adaptación a los cambios organizacionales y la construcción de entornos laborales saludables, contribuyendo al desempeño institucional y a la prestación de servicios públicos de calidad, en armonía con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

3.2 Objetivos Específicos

1. Promover condiciones de bienestar que favorezcan el equilibrio físico, emocional y social de los servidores públicos, favoreciendo condiciones que incidan positivamente en su calidad de vida y desempeño.

2. Implementar acciones preventivas y de promoción de la salud que mitiguen factores de riesgo psicosocial y fortalezcan practicas de autocuidado en el entorno laboral.

3. Fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio público, a través de estrategias de reconocimiento e incentivos que valoren el aporte individual y colectivo.

4. Impulsar una cultura organizacional incluyente que reconozca la diversidad, promueva la equidad y fomente relaciones laborales basadas en el respeto y la convivencia.

5. Incorporar herramientas y practicas asociadas a la transformación digital que faciliten la gestión del bienestar, mejores la experiencia del servidor público y contribuyan a la optimización de los procesos institucionales.

6. Orientar la planeación y ejecución de las acciones de bienestar a partir de diagnósticos institucionales y procesos de seguimiento, garantizando la pertinencia, focalización y uso eficiente de los recursos públicos.

4. Beneficiarios

El Plan de Bienestar e Incentivos del Distrito de Barrancabermeja está dirigido a los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, personal administrativo de las instituciones educativas, trabajadores oficiales.

Para efectos de planeación, ejecución y focalización de las estrategias, el universo de beneficiarios esta conformado por aproximadamente 767 servidores públicos, distribuidos de la siguiente manera:

Empleados Públicos: 489

Trabajadores Oficiales: 148

Administrativos de Instituciones Educativas: 130

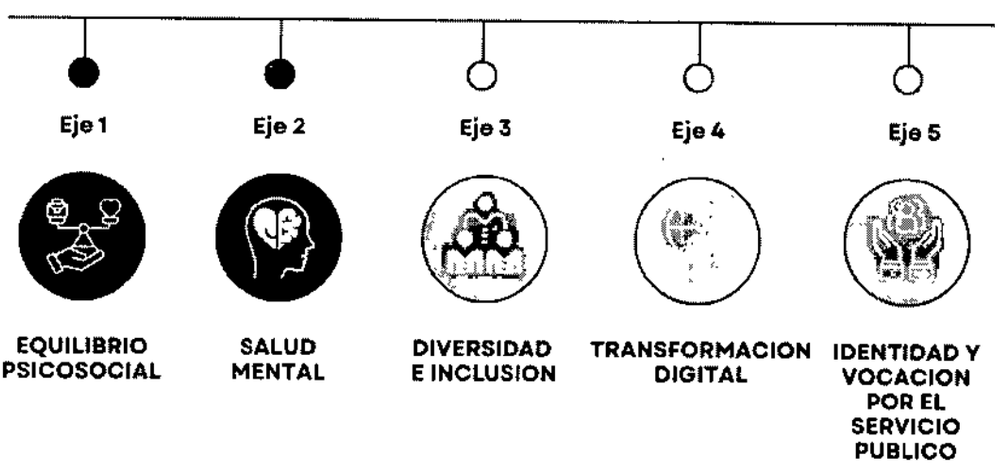
El alcance de los beneficios, incentivos y actividades definidas estará sujeto a la normatividad vigente y a la disponibilidad presupuestal asignada para la vigencia 2026, garantizando su aplicación de manera transparente, responsable y acorde con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. Responsables

La Dirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos del Distrito de Barrancabermeja.

6. Ejes de intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se desarrolla a partir de ejes estratégicos que organizan las acciones institucionales orientadas al bienestar de los servidores públicos. Estos ejes permiten abordar, de manera estructurada y coherente, los principales factores que inciden en la experiencia laboral, el clima organizacional y el desempeño, asegurando que las iniciativas de bienestar respondan a las realidades de la Entidad y aporten valor a la gestión pública.



6.1 EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

En un contexto laboral marcado por transformaciones constantes, nuevas dinámicas de trabajo y mayores exigencias emocionales, se reconoce la importancia de fortalecer capacidades individuales y colectivas que permitan afrontar de manera saludable las demandas del trabajo. Esto implica promover un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y profesional, así como generar condiciones que contribuyan de forma positiva a la calidad de vida en el entorno laboral.

6.1.1 Factores Psicosociales:

Se orienta a la identificación, gestión y prevención de los factores del entorno laboral que pueden incidir en el bienestar físico, emocional y social de los servidores públicos. Desde una visión de trabajo humanizado, promueve acciones que

favorezcan condiciones laborales más equilibradas, el fortalecimiento del compromiso institucional y la permanencia del talento humano, reconociendo que el cuidado del servidor impacta directamente en la productividad, la convivencia y la sostenibilidad organizacional. Se realizarán las siguientes acciones:

- ***Salario Emocional:***

Implementación de estrategias de salario emocional orientadas a favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, a través de la flexibilización y otorgamiento de permisos especiales en eventos significativos, de conformidad con la normatividad vigente y las condiciones institucionales, tales como cumpleaños, matrimonio, representación deportiva, entre otros.

- ***Programa de actividad deportiva y de recreación:***

Desarrollo de espacios orientados a la promoción de la actividad física y la recreación como estrategias para el manejo del estrés, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento del bienestar físico y emocional de los servidores públicos, a través de actividades como cursos de natación, caminatas recreativas y sesiones de ejercicios aeróbicos.

- ***En Bici al Trabajo:***

Implementación de una estrategia institucional que promueva el uso de la bicicleta como medio de transporte alternativo para los servidores públicos, con el propósito de fomentar hábitos de vida saludables, reducir niveles de estrés asociados a la movilidad y fortalecer el bienestar físico y emocional. Esta estrategia podrá contemplar jornadas de sensibilización, retos institucionales y acciones de reconocimiento simbólico a la participación, de acuerdo con las condiciones y capacidades de la Entidad.

- ***Olimpiadas Distritales:***

Organización de jornadas de integración institucional mediante competencias recreativas y deportivas, tales como voleibol y juegos tradicionales, orientadas a fortalecer el trabajo en equipo, la convivencia laboral y el sentido de pertenencia entre los servidores públicos.

- ***Programa de expresión cultural:***

Fortalecimiento de espacios de expresión cultural y artística que promuevan el bienestar emocional, la integración y la valoración de las manifestaciones

culturales, mediante la conformación de un grupo de danzas institucional como alternativa de esparcimiento y desarrollo personal para los servidores públicos.

6.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este sub eje se orienta a promover condiciones que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y los ámbitos personal y familiar de los servidores públicos, reconociendo que un adecuado balance incide directamente en el bienestar emocional, la motivación y el desempeño. A través de este sub eje se busca fortalecer prácticas institucionales que favorezcan la organización del tiempo, la corresponsabilidad y el uso consciente de los recursos personales y laborales, en coherencia con la normatividad vigente. Se implementarán las siguientes acciones:

- ***Jornadas especiales de conciliación familiar***

Implementación de jornadas institucionales especiales orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar en periodos específicos del año, tales como Semana Santa, Semana de receso escolar y temporada decembrina, mediante esquemas organizativos como permisos remunerados para servidores con hijos menores de edad en etapa escolar y turnos especiales de trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente y las necesidades del servicio.

- ***Programa de apoyo educativo para servidores públicos y su núcleo familiar***

La Alcaldía Distrital reconocerá el pago de gastos educacionales según el Acuerdo Laboral vigente. Este apoyo educativo dirigido a los servidores públicos y/o su núcleo familiar está orientado a contribuir al acceso, permanencia o fortalecimiento de procesos educativos, como una estrategia de bienestar que favorece el desarrollo personal, familiar.

El auxilio para educación formal de los empleados públicos y su núcleo familiar es parte integral del Programa de Bienestar, no constituye un incentivo de los señalados a manera de beca, en el artículo 26 y siguientes del decreto No. 1567 de 1998.

Al respecto de la aplicación integral a todos los empleados públicos del componente de educación formal dentro de los Programas de Bienestar, vale la pena citar el concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado del 18 de diciembre de 2020 No. 11001-03-06-000-2020-00205-00 (2455):

1. *A la luz de los dispuesto en el literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, ¿los empleados públicos vinculados al Ministerio de Transporte mediante nombramiento provisional*

tienen derecho a ser beneficiarios de los programas de bienestar social de la entidad?

Sí. Porque la modificación del literal g) del artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998 por la Ley 1960 de 2019, artículo 3°, consistió en establecer el principio de profesionalización del servidor público en el sistema de capacitación y en el sistema de bienestar regulados en el Decreto Ley 1567 en cita, ***con lo cual permitió que todos los empleados públicos, y su familias, vinculados al Ministerio de Transporte puedan ser beneficiarios de los programas de bienestar social que diseñe ese organismo****, en armonía con el artículo 20 de Decreto Ley 1567 de 1998.*

Lo anterior, con observancia de la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, si el presupuesto es insuficiente, tal como quedo consagrado a propósito del principio de profesionalización del servidor público en la Ley 1960 de 2019.

En conclusión, dentro del Plan de Bienestar e Incentivos de la Administración Central del Distrito de Barrancabermeja se extienden los auxilios para educación formal de todos los empleados públicos y sus núcleos familiares, sin distinguir naturaleza de la vinculación o nivel del empleo.

- ***Bienestar en familia.***

La entidad reconoce a la familia como un factor determinante en el bienestar integral de los servidores públicos y en el equilibrio entre la vida personal y laboral. En este sentido se promoverán acciones orientadas a generar espacios de encuentro, integración y recreación que fortalezcan los vínculos familiares y el bienestar emocional.

6.1.3 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se orienta a fortalecer las condiciones que influyen en la experiencia diaria de los servidores públicos en su entorno de trabajo, reconociendo que aspectos como el clima organizacional, la organización del trabajo, el reconocimiento y las relaciones laborales inciden directamente en el bienestar, la motivación y el desempeño. A través de este sub eje se busca promover prácticas institucionales que aporten a entornos laborales más favorables, participativos y sostenibles.

- ***Medición y seguimiento del clima laboral***

Realización de ejercicios de medición y análisis del clima laboral que permitan identificar percepciones, oportunidades de mejora y factores que inciden en la

calidad de vida laboral, como insumo para la toma de decisiones y la implementación de acciones de mejora institucional.

- ***Reconocimiento a profesiones y oficios***

Desarrollo de acciones de reconocimiento simbólico dirigidas a resaltar el aporte de las diferentes profesiones, oficios y roles que desempeñan los servidores públicos, como una estrategia para fortalecer la valoración del trabajo, el sentido de pertenencia y la convivencia laboral.

- ***Programa de inducción y orientación al ingreso***

Implementación de espacios de orientación dirigidos a servidores que ingresan a la Entidad, con el propósito de facilitar su adaptación al entorno laboral, fortalecer el conocimiento institucional y promover una experiencia de ingreso positiva.

- ***Desvinculación laboral asistida***

Desarrollo de acciones de acompañamiento y orientación dirigidas a servidores en procesos de desvinculación laboral, con el fin de brindar apoyo informativo y emocional que facilite una transición respetuosa y organizada.

- ***Encuentro de bienestar para servidores en etapa de pre pensión***

Realización de una actividad orientada al bienestar, el esparcimiento y la integración de los servidores públicos que se encuentran en etapa de pre pensión, como reconocimiento a su trayectoria y aporte institucional.

- ***Reconocimiento institucional por culminación de la vida laboral***

Realización de acciones simbólicas de reconocimiento a los servidores que culminan su etapa laboral por retiro o pensión, en agradecimiento a su trayectoria y aportes a la Entidad.

- ***Difusión de programas de vivienda***

Divulgación de información general, a través de los canales institucionales, relacionada con programas alternativas de acceso a vivienda ofrecidas por entidades externas, con el fin de facilitar el conocimiento de estas opciones por parte de las servidoras y los servidores públicos.

- ***Apoyo al cuidado de la salud visual***

Auxilio de monturas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y lineamientos institucionales.

6.2 EJE 2: SALUD MENTAL

La salud mental de las servidoras y los servidores públicos es un aspecto fundamental para el bienestar integral, la convivencia laboral y el adecuado desempeño institucional. Por ello, se reconoce la importancia de desarrollar acciones preventivas, de sensibilización y de acompañamiento que permitan afrontar de manera adecuada los retos emocionales derivados tanto del entorno laboral como del personal, contribuyendo a la construcción de ambientes de trabajo más saludables y sostenibles.

6.2.1 Higiene Mental y Psicológica

Este sub eje está orientado a promover el cuidado permanente de la salud mental y psicológica de los servidores públicos, reconociendo la importancia de mantener el equilibrio emocional, la estabilidad personal y la armonía con el entorno laboral y social. A través de acciones preventivas y de acompañamiento profesional, se busca fortalecer prácticas de autocuidado, reducir factores de riesgo psicosocial y contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida y el bienestar integral de los servidores. Se realizaran las siguientes acciones:

- ***Jornadas de sensibilización en salud mental***

Espacios orientados a sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia del cuidado de la salud mental, la identificación temprana de señales de alerta y la adopción de prácticas de autocuidado emocional, con apoyo de profesionales en psicología.

- ***Campaña institucional de consejos saludables para la salud mental***

Implementación de una campaña institucional orientada a promover el autocuidado y la higiene mental de los servidores públicos, mediante la difusión de consejos prácticos relacionados con el manejo del estrés, el descanso, la alimentación, el sueño, la desconexión y hábitos emocionales saludables, a través de los canales internos de comunicación de la Entidad.

6.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

Los cambios en las dinámicas laborales, el uso intensivo de las tecnologías y los estilos de vida actuales han generado nuevos factores que pueden incidir en la salud física y mental de las servidoras y los servidores públicos. En este contexto, se hace necesario promover acciones preventivas y hábitos de vida saludables que ayuden a disminuir el sedentarismo, el estrés y otras condiciones que afectan el bienestar y la calidad de vida, favoreciendo entornos laborales más saludables y resilientes.

- ***Programa hora deportiva: Programa Mas Deporte, Mas Salud***

Implementación de un programa institucional orientado a fomentar la práctica regular de actividad física como estrategia de prevención del sedentarismo y fortalecimiento de la salud integral. El programa contempla la flexibilización de hasta una (1) hora diaria para servidores que acrediten la práctica deportiva, así como el desarrollo de charlas orientadas a la adopción de hábitos saludables.

- ***Pausas activas laborales***

Desarrollo de pausas activas en las diferentes dependencias de la Entidad, orientadas a promover el movimiento corporal, la prevención de lesiones osteomusculares y la reducción de la fatiga física y mental, como parte de las estrategias de cuidado de la salud y mejoramiento del bienestar laboral.

6.3 EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSION

La diversidad y la inclusión hacen parte de los principios que orientan la gestión del talento humano en la Entidad, en la medida en que permiten construir entornos laborales respetuosos, equitativos y libres de cualquier forma de discriminación o violencia. El reconocimiento de las diferencias de género, culturales, étnicas, sociales, generacionales y de capacidades contribuye a fortalecer la convivencia laboral, el bienestar de los servidores públicos y la calidad del servicio que se presta a la ciudadanía.

6.3.1 Fomento de inclusión diversidad y equidad

La inclusión, la diversidad y la equidad en el entorno laboral permiten reconocer y valorar las diferencias individuales y colectivas de los servidores públicos, promoviendo relaciones basadas en el respeto, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Este sub eje contempla acciones que fortalecen la convivencia, el trato digno y la participación, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional incluyente y alineada con los principios del servicio público. Se contemplan las siguientes acciones:

- ***Jornadas de sensibilización en diversidad, inclusión y equidad***

Desarrollo de jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores públicos, orientadas a fortalecer el reconocimiento y respeto por la diversidad, la equidad y la inclusión en el entorno laboral, mediante charlas o espacios de reflexión que promuevan el trato digno y la convivencia respetuosa.

- ***Campañas institucionales para la promoción de una cultura inclusiva***

Implementación de campañas internas de comunicación y pedagogía orientadas a promover una cultura organizacional incluyente, a través de mensajes y piezas comunicativas que refuercen el respeto por las diferencias y el trato igualitario de todas las personas, sin distinción alguna.

- ***Conmemoración del Día de la Mujer***

Desarrollo de una actividad institucional con ocasión del Día de la Mujer, orientada al reconocimiento del aporte de las mujeres en el ámbito laboral y al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto, desde un enfoque de bienestar laboral y sin duplicar acciones lideradas por otras dependencias.

6.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

La prevención y atención de las violencias y de cualquier forma de discriminación en el entorno laboral constituyen un elemento fundamental para garantizar espacios de trabajo seguros, respetuosos y dignos. Este sub eje reconoce la importancia de fortalecer el conocimiento, la apropiación y la difusión de los mecanismos institucionales existentes para la prevención, atención y protección frente a situaciones de acoso, violencia o trato discriminatorio, como parte de una cultura organizacional basada en el respeto y la convivencia.

- ***Socialización institucional de rutas de atención y mecanismos de protección***

Desarrollo de acciones de socialización orientadas a fortalecer el conocimiento de los servidores públicos sobre las rutas de atención, los mecanismos de protección y los protocolos institucionales existentes para la prevención y atención de situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación, garantizando información clara y accesible.

- ***Jornada de sensibilización sobre prevención de violencias y trato digno***

Realización de jornadas de sensibilización dirigidas a los servidores públicos, orientadas a la identificación temprana de situaciones de acoso, violencia o discriminación, así como a la promoción de relaciones laborales basadas en el respeto, el trato digno y la convivencia, desde un enfoque preventivo y de bienestar laboral.

6.4 EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL

La transformación digital hace parte de los procesos de modernización de la gestión pública y de la forma en que los servidores públicos desarrollan sus funciones, se comunican y gestionan la información. La incorporación de herramientas digitales y el fortalecimiento de las competencias tecnológicas contribuyen a mejorar la eficiencia institucional, facilitar el trabajo colaborativo y favorecer entornos laborales más ágiles, seguros y acordes con las dinámicas actuales del servicio público.

Este eje recoge las acciones relacionadas con el uso estratégico de la tecnología y las herramientas digitales como un apoyo al bienestar laboral, la gestión del talento humano y la mejora de la experiencia de las servidoras y los servidores públicos.

6.4.1 Cultura digital para el bienestar

Aborda la incorporación de prácticas digitales que faciliten el desarrollo de las labores diarias, promuevan el uso responsable de la tecnología y contribuyan a mejorar la adaptación de los servidores públicos a los entornos digitales, favoreciendo su bienestar y calidad de vida laboral. Se implementaran las siguientes acciones:

- ***Tips digitales para el bienestar***

Estrategia de comunicación interna basada en micro contenidos digitales orientados a promover el uso eficiente y saludable de las herramientas tecnológicas en el entorno laboral, con recomendaciones prácticas para la organización del trabajo, la comunicación digital y la desconexión laboral, contribuyendo a la reducción de la sobrecarga digital y al mejor aprovechamiento del tiempo.

- **Bienestar digital en el tiempo libre**

Acción orientada a promover el uso de herramientas y recursos digitales que fomenten el bienestar físico, mental y recreativo de las servidoras y los servidores públicos en su tiempo libre, mediante la difusión de contenidos y recomendaciones sobre actividades como ejercicio guiado en línea, hábitos saludables, lectura, música, actividades culturales, aprendizaje autónomo y recreación digital, favoreciendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.

6.4.2 Analítica de datos para el bienestar

Considera el uso de información y datos como insumo para comprender las dinámicas laborales y apoyar la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de los servidores públicos, permitiendo identificar necesidades, tendencias y oportunidades de mejora en la gestión institucional.

- ***Análisis de información de bienestar y clima laboral***

Uso de los resultados de mediciones institucionales (clima laboral, ausentismo, participación en actividades de bienestar, entre otros) para identificar tendencias, necesidades y oportunidades de mejora que permitan orientar las acciones del Plan de Bienestar.

- ***Seguimiento a la participación en actividades de bienestar***

Consolidación básica de datos sobre asistencia y participación en los programas y actividades de bienestar, con el fin de evaluar su alcance y pertinencia, y ajustar la oferta de acuerdo con los intereses reales de las servidoras y los servidores públicos.

- ***Taller de alfabetización en datos y protección de la información (básico)***

Espacios cortos de sensibilización dirigidos a los servidores públicos sobre el uso básico de datos en el entorno laboral, la protección de la información personal (habeas data) y el manejo responsable de herramientas digitales, con énfasis en su aplicación cotidiana y su relación con el bienestar institucional.

6.4.3 Promoción de ecosistemas digitales

Se orienta al fortalecimiento y aprovechamiento de plataformas y herramientas digitales institucionales que faciliten la comunicación interna, el trabajo colaborativo y el acceso oportuno a la información, mejorando la experiencia digital de los servidores públicos.

- ***Fortalecimiento de herramientas digitales institucionales***

Promoción y fortalecimiento del uso de las herramientas digitales institucionales, como la plataforma DOZZIER y el correo electrónico, con el fin de facilitar la gestión de trámites, la organización de la información, la trazabilidad de los procesos y la comunicación interna, contribuyendo a una mayor eficiencia operativa y a la reducción de cargas administrativas en el desarrollo de las labores diarias.

- ***Panel digital de Bienestar Institucional***

Se promoverá el uso del micrositio de bienestar institucional como herramienta de consulta y divulgación de información relacionada con las acciones y actividades de bienestar dirigidas a las servidoras y los servidores públicos.

6.5 EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

La identidad institucional se fortalece cuando las servidoras y los servidores públicos reconocen el valor de su labor y el impacto que esta tiene en la ciudadanía. Este eje reúne acciones que promueven el sentido de pertenencia, el compromiso con lo público y la apropiación de los valores que orientan la gestión distrital.

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

- ***Conmemoración del Día del Servidor Público***

Desarrollo de una jornada institucional con ocasión del Día del Servidor Público, orientada a reconocer la labor de las servidoras y los servidores públicos y a resaltar el valor del servicio público como pilar de la gestión distrital, mediante espacios de encuentro, mensajes institucionales y actos simbólicos.

- ***Campaña de apropiación del Código de Integridad***

Implementación de una campaña interna de comunicación y sensibilización dirigida a fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad, promoviendo su aplicación en el ejercicio cotidiano de las funciones y en la interacción con la ciudadanía y los equipos de trabajo.

- ***Sistema de incentivos y reconocimientos***

  - ***Incentivo de Reconocimiento por tiempo de servicio:*** La Administración Distrital Central, otorgará anualmente a los empleados públicos de la entidad que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) años y (30) años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente en la Administración Distrital Central, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral el cual se efectuará en acto público y consistirá en tres (3) días de descanso remunerado en el año, previa concertación con el jefe inmediato. Nota 1. Para calcular los 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio cumplido por cada empleado, se tomará como fechas de corte los meses de junio y diciembre de cada año.

  - ***Incentivo de Reconocimiento por servicio al Ciudadano:*** Se hará reconocimiento a los servidores públicos que sean calificados por

excelencia en concursos y evaluaciones internas referentes al tema de Atención al Ciudadano.

- ◊ ***Incentivo de Reconocimiento por Apoyo a la Gestión:*** Se hará reconocimiento a los servidores públicos que sean calificados por excelencia en apoyo a la gestión o al programa de Rendición de Cuentas.

- ***Jornada de integración institucional***

Realización de una jornada de integración dirigida a las servidoras y los servidores públicos, orientada a fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia institucional, mediante actividades de carácter recreativo y participativo, acordes con las capacidades y recursos de la Entidad.

7. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 permitirán verificar el cumplimiento de las acciones programadas, medir su alcance e identificar oportunidades de mejora.

La Dirección de Talento Humano, a través del Grupo de Bienestar, realizará el seguimiento periódico al Plan, verificando el avance de las actividades, la participación de las servidoras y los servidores públicos y el cumplimiento de los tiempos establecidos.

La evaluación se desarrollará con base en indicadores de ejecución y satisfacción, utilizando como fuentes los reportes de gestión, registros de asistencia y evaluaciones internas de bienestar. Los resultados servirán como insumo para la toma de decisiones, el ajuste de las acciones durante la vigencia y la formulación de planes futuros, promoviendo la mejora continua y el uso eficiente de los recursos institucionales.

- **Nivel de ejecución del Plan de Bienestar**

  Mide el cumplimiento de las actividades programadas, el cual debe estar en un 87%.

  Fuente: Cronograma y reportes del Grupo de Bienestar.

- **Nivel de satisfacción de las servidoras y los servidores públicos**

  Mide la percepción frente a las actividades desarrolladas, la cual debe estar en un 87%.

  Fuente: Evaluaciones internas de bienestar.

8. Presupuesto

Este Plan de Bienestar e incentivos, está sujeto a la disponibilidad de recursos del presupuesto aprobados para este fin en la presente vigencia 2026 y en esta disponibilidad está incluida la del rubro del acuerdo laboral para tener en cuenta los temas aprobados en la negociación colectiva, rubro que se constituye en insumo

para las disponibilidades presupuestales relacionadas con la implementación de los temas acordados en la negociación colectiva que tengan alcance económico.

9. Cronograma de actividades

ITEM	TIPO DE ACTIVIDAD SEGÚN DECRETO 1083-2015	FECHA DE EJECUCIÓN											
	1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL												
1.1	**FACTORES PSICOSOCIALES**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
1	Salario Emocional cumpleaños, matrimonio, representación deportiva, día de la familia, etc.												
2	Programa de actividad deportiva y recreación: natación, caminatas, aeróbicos.												
3	En Bici al trabajo												
4	Olimpiadas distritales												
5	Programa de expresión cultural												
1.2	**EQUILIBRIO VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
6	Jornadas Especiales												
7	Auxilios Educativos: empleado y núcleo familiar												
8	Bienestar en Familia												
1.3	**CALIDAD DE VIDA LABORAL**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
9	Medición del clima laboral												
10	Reconocimiento a profesiones y oficios												
11	Orientación a Ingreso												
12	Desvinculación Laboral Asistida y Retiro												
13	Encuentro de Bienestar para pre pensionados												
14	Reconocimiento por culminación de vida laboral												
15	Difusión de programas de vivienda												
16	Apoyo al cuidado de la salud visual												
	2. EJE SALUD MENTAL												
2.1	**HIGIENE MENTAL Y PSICOLOGICA**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
17	Jornadas de sensibilización en salud mental												
18	Campaña de consejos saludables para la salud mental												
2.2	**PREVENCION DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
19	Programa "Más deporte, Más salud"												
20	Pausas activas laborales												
	3. EJE DIVERSIDAD E INCLUSION												
3.1	**FOMENTO DE INCLUSION DIVERSIDAD Y EQUIDAD**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
21	Jornada de sensibilización en inclusión, diversidad y equidad												
22	Promocion de una cultura Inclusiva												

23	Conmemoración del Día de la Mujer												
3.2 PREVENCION, ATENCION Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN		**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
25	Socialización de rutas de atención y mecanismos de protección												
26	Jornada sobre prevención de violencias y trato digno												
4. EJE TRANSFORMACION DIGITAL													
4.1 CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR		**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
27	Tips digitales para el bienestar												
28	Bienestar digital en el tiempo libre MTB												
4.2 ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR		**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
29	Taller de alfabetización en datos (nivel básico)												
4.3 PROMOCION DE ECOSISTEMAS DIGITALES		**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
30	Promoción de herramientas digitales institucionales												
31	Panel digital de Bienestar Institucional(micrositio)												
5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO													
5.1 FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO		**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**
32	Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público												
33	Campaña de Código de Ética e Integridad												
34	Sistema de incentivos: atención al ciudadano, quinquenio, apoyo a la gestión.												
35	Jornada de integración institucional												

JHON MAURICIO NARVAEZ RODRIGUEZ
Director de Talento Humano

	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Elaboró:	Andrea Melissa Ortegón Gómez – Profesional Universitario		27-01-2026
Revisó:	María Eliana Villa Belluci – Profesional Especializado		27-01-2026
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento, lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.			