

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2026



Tabla de contenido

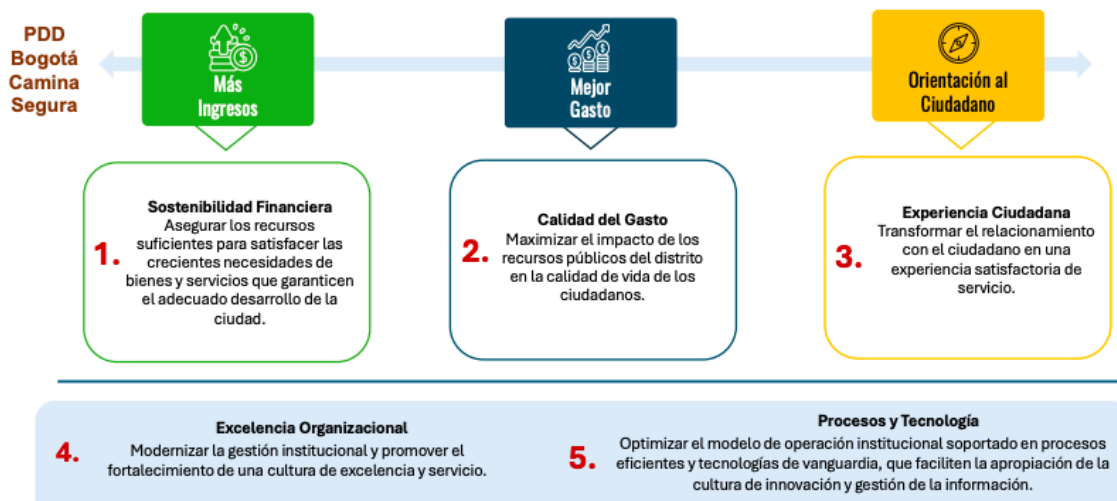
CONTEXTO.....	2
DIAGNOSTICO	5
OBJETIVO.....	22
ALCANCE.....	22
PROGRAMA DE BIENESTAR.....	22
ACCIONES ESPECIFICAS.....	28
CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	28
INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO.....	28
PRESUPUESTO	29
COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN.....	29
SEGUIMIENTO	29

CONTEXTO

La Secretaría Distrital de Hacienda- SDH hace parte de la Administración Central Distrital y es cabeza del Sector Hacienda conformado por la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital y el Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones- FONCEP como entidades adscritas y la Lotería de Bogotá como entidad vinculada.

Para el cumplimiento de la Misión y Visión, la SDH en su plataforma estratégica acorde con el Plan Distrital de Desarrollo – PDD “*Bogotá Camina Segura 2024-2027*”, definió 5 objetivos estratégicos, de los cuales, la Dirección de Talento Humano determina el desarrollo de acciones estratégicas para el impactar el objetivo estratégico No. 4: **Excelencia Organizacional**: Modernizar la gestión institucional y promover el fortalecimiento de una cultura de excelencia y servicio.

Objetivos Plan Estratégico Institucional 2024-2027



Fuente.: Misión, visión, funciones y deberes | Secretaría Distrital de Hacienda

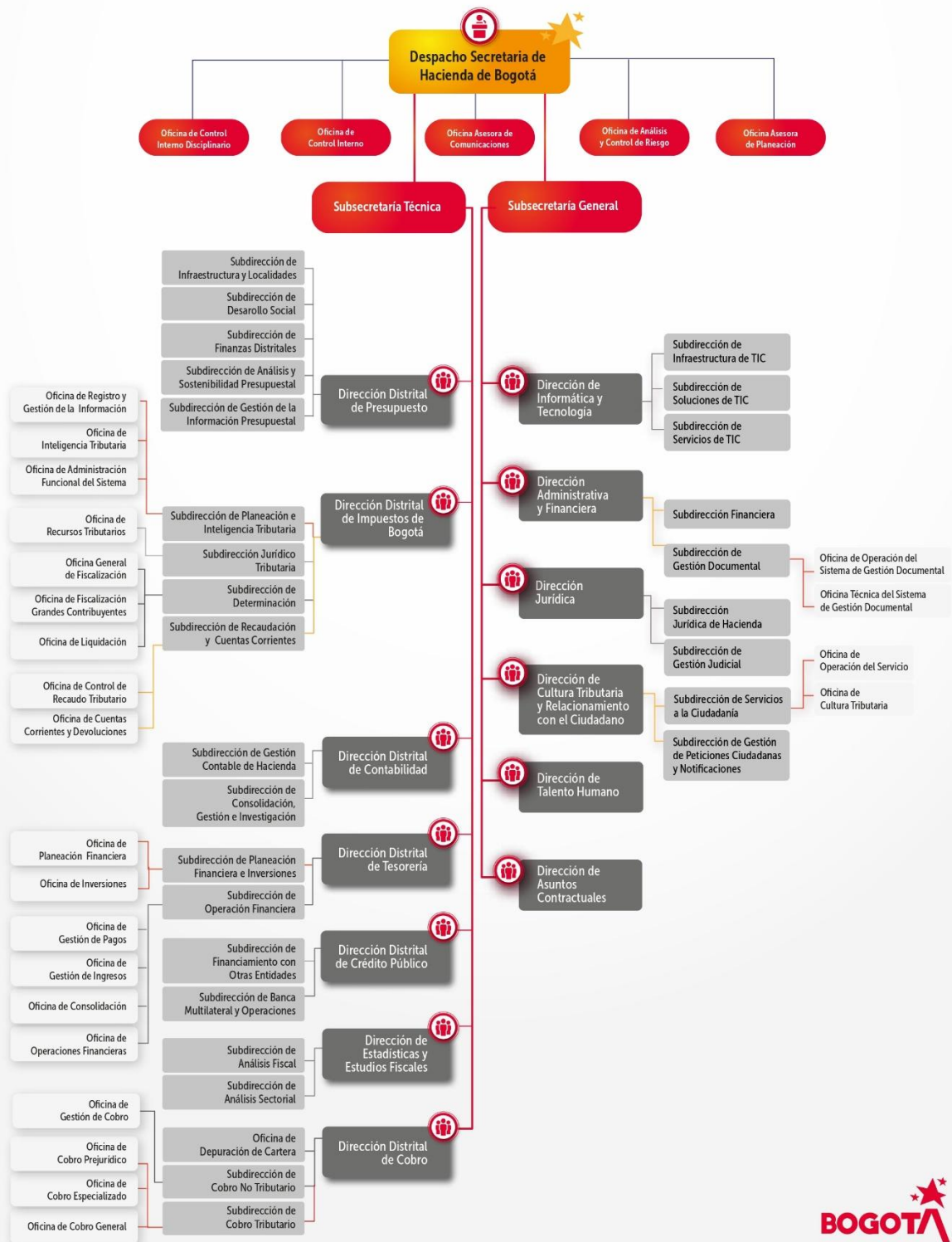
Acorde con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Talento Humano, es considerado como el corazón del modelo donde el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en un mecanismo clave para orientar el desarrollo y crecimiento del capital humano que hace posible la materialización de la misión, visión y de los objetivos estratégicos de las entidades públicas.

Bajo esta premisa, se tienen como metas estratégicas para impactar la Excelencia Organizacional, las siguientes:

1. Apropiación de la cultura organizacional para la excelencia
2. Transferencia del conocimiento por movilidad interna
3. Toma de decisiones para gestionar el Talento Humano basado en la recopilación y análisis de datos.

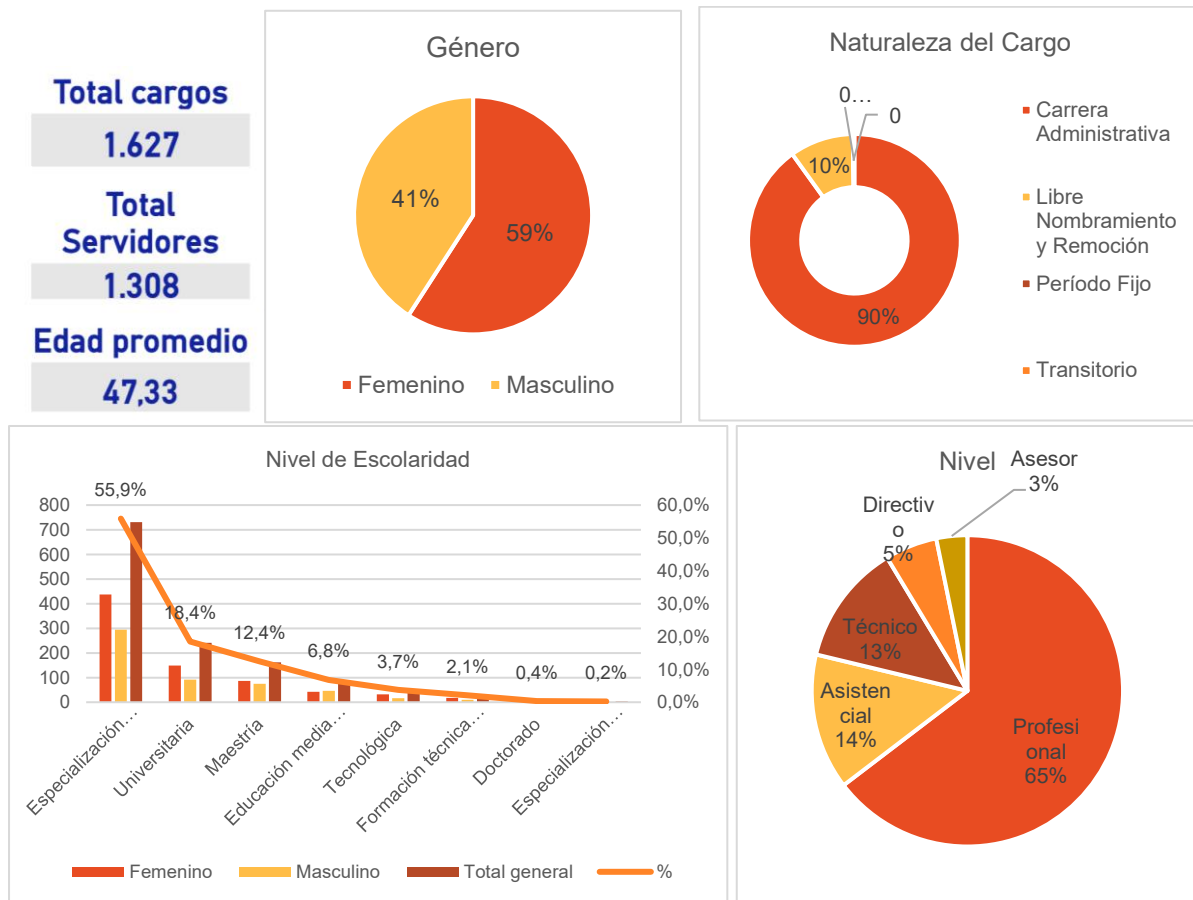
Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Hacienda se encuentra establecida por el Decreto 645 de 2025.

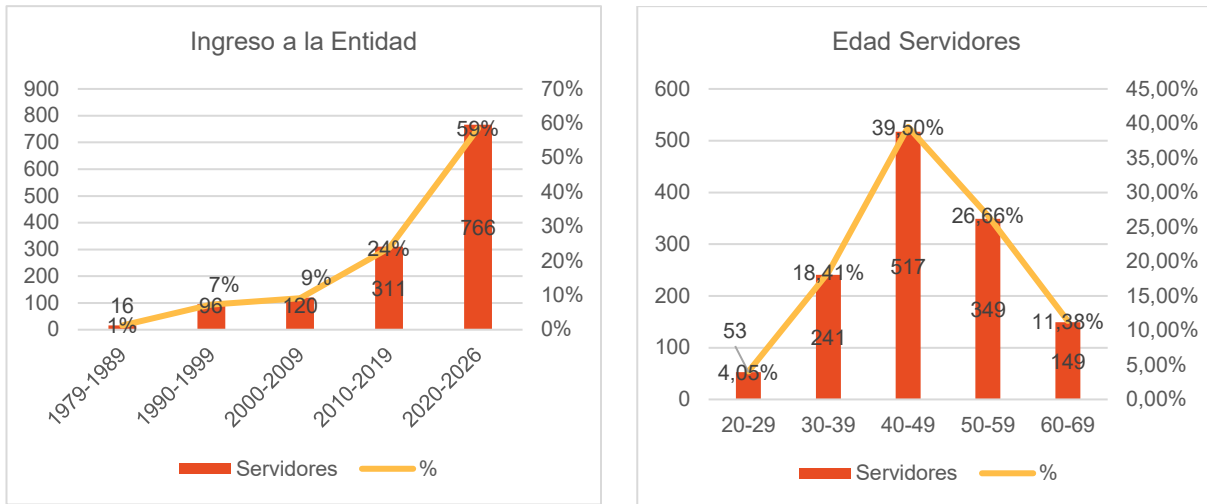


Caracterización Sociodemográfica de los Servidores

La recolección y análisis de toda la información sociodemográfica de las personas que componen la planta de personal de la entidad es un insumo fundamental para la orientación de acciones efectivas, incorporadas en los planes de Talento Humano, por tal motivo se presenta a continuación las gráficas de la caracterización de la planta de personal de la SDH.



Como se observa en la anterior gráfica, el 59% de la planta de personal es ocupada por el género femenino. De acuerdo con el grado de escolaridad se identifica que el 55.9% de la planta de personal cuenta con educación de postgrado en categoría de especialización universitaria y el 12.4% en categoría de Maestría. Respecto al Nivel jerárquico, se identifica que el porcentaje más alto de servidores y servidoras por nivel jerárquico está en el nivel Profesional, le sigue Asistencial, Técnico, Directivo en su orden, y por último el nivel Asesor. En la Entidad el 90% de los servidores son de Carrera administrativa.



De la anterior gráfica se observa que el 59% de los servidores llevan menos de 6 años en la entidad, lo que indica que los servidores son relativamente nuevos, así mismo, se tiene que la proyección para la vigencia 2026 es que 126 mujeres y 70 hombres cumplen con la edad de pensión esto es el 15% de la planta provista, y que 5 servidores de carrera cumplen con la edad de retiro forzoso.

Frente a la edad de los servidores de la SDH, se identifica que la planta de personal cuenta con personas de los diferentes grupos etarios siendo el grupo etario de 40-49 años el de mayor participación en la entidad con el 39.50% aproximadamente. Sin embargo, es importante resaltar que en la entidad se tiene vinculado personal del grupo etario: Joven y Adulto Mayor, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2365 de 2019 y Ley 2214 de 2022.

La elaboración de la caracterización de los servidores se trabaja desde dos frentes, la planta de personal la cual es administrada por el equipo de la Subdirección de Talento Humano y los reportes de personal que emite el DASCD a través de SIDEAP, plataforma con la que se administra la planta de personal de las entidades del Distrito. Es por esto que los lineamientos del DASCD, quien tiene un convenio con el DAFP para asegurar la migración de la información de los servidores públicos a la a la plataforma de SIGEP, se encarga de actualizar la información que las diferentes entidades del Distrito reportan en SIDEAP, siendo este la principal fuente de información.

DIAGNOSTICO

Lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

Mediante Circular Externa No. 004 del 2025, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD impartió los lineamientos para la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 y en relación con los planes de bienestar social e incentivos presenta a las entidades distritales diversas estrategias y programas para su implementación como son: Programa de Apoyo Emocional Distrital, Programa Diseño de Vida - (pre-pensionados), Programa de Reconocimiento, Programa ALDAS (Ambientes Laborales, Diversos, Amorosos y Seguros), Medición Distrital de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo y Elementos Normativos del Salario Emocional, todos estos alineados con el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral que se estructura a partir de los cuatro ejes siguientes:

EJE CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	EJE ESTADOS MENTALES POSITIVOS
Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.	Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente el DASCD ha realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
EJE PROPÓSITO DE VIDA	EJE RELACIONES INTERPERSONALES
Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.	Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Es así como el plan de incentivos de la SDH debe diseñar programas de bienestar social para promover ambientes laborales que estimulen la creatividad, identidad, participación y seguridad de los servidores. También debe fomentar estrategias y procesos que desarrollen el potencial personal y generen actitudes positivas hacia la excelencia en el servicio público y la mejora continua de la entidad.

Programa Nacional de Bienestar

El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló con destino a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial el “*Programa Nacional de Bienestar 2023-2026*” como un instrumento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos y con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Este Plan Nacional define los siguientes ejes para el desarrollo de los programas institucionales de bienestar:

Eje 1: Equilibrio psicosocial	Eje 2: Salud mental
Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con

	mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Eje 3: Diversidad e Inclusión	Eje 4: Transformación digital
Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	Este eje hace referencia a las transformaciones de las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Eje5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	
Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.	

La implementación de estrategias que apunten a consolidar los cinco (5) ejes generará una oportunidad en el bienestar integral de los colaboradores que se verá reflejada en la implementación de actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, la salud mental, diversidad e inclusión y la oportunidad fortalecer la identidad y vocación por el servicio público, en el marco de procesos de transformación digital que impacten en el accionar de lo público.

Medición de la percepción de Clima Laboral en la entidad 2024

Como resultado de la aplicación del instrumento de medición de Clima Laboral y Ambiente Organizacional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD realizado en el año 2024 y cuyos resultados fueron socializados en la vigencia 2025 se identificaron los factores que afectan en riesgo bajo y medio el entorno laboral para los cuales la entidad, el DASCD presenta recomendaciones de algunas acciones con enfoque integral que combinan bienestar emocional y físico, comunicación y relaciones interpersonales, propósito y pertenencia, desarrollo personal y profesional y gestión institucional coherente y humana. En el marco de estas acciones y en coherencia con los objetivos institucionales, la SDH genera el plan de acción enfocado en “Ambiente de trabajo positivo y sentido de propósito”, cuyo objetivo principal es promover un ambiente de trabajo positivo que impulse la colaboración, el respeto y el bienestar de los servidores, fortaleciendo al mismo tiempo el sentido de propósito y pertenencia hacia la misión institucional.

Recomendaciones recibidas en las encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas 2025

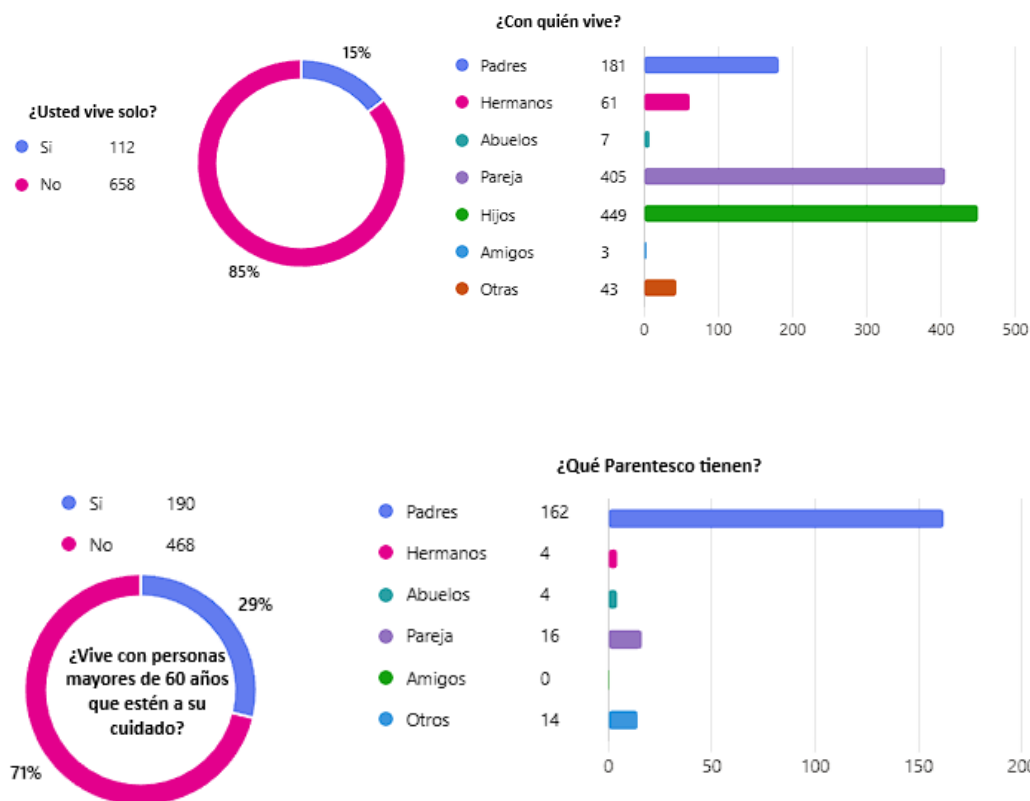


A través de la aplicación de encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025, los servidores han dado a conocer sus preferencias respecto de actividades recreativas, culturales y deportivas. Por otra parte, han suministrado recomendaciones relacionadas con opciones de mejora desde el punto de vista logístico y operativo de estas, que serán tenidas en cuenta en la estructuración y planeación de las actividades a desarrollarse en la vigencia 2026.

Encuesta Determinación de Necesidades de Plan de Bienestar 2025

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2025 se realizó una encuesta para identificar las necesidades y expectativas de los servidores en relación con el Plan de Bienestar, Incentivos y Calidad de Vida para el año 2026. La muestra incluyó 770 servidores, lo que corresponde al 59% de la planta activa a diciembre de 2025. Este ejercicio permitió recopilar información relevante sobre variables demográficas, segmentar la población objetivo para las actividades del plan y comprender mejor las dinámicas de convivencia y las diversas configuraciones familiares presentes en la Secretaría.

Composición del hogar.



El análisis de las condiciones de vida y la composición del hogar revela datos interesantes sobre cómo viven las personas. Un 15% de las personas viven solas, lo que indica una tendencia significativa hacia la independencia. Para aquellos que viven acompañados, la estructura familiar predominante está compuesta principalmente por la hijos y pareja, reflejando el modelo tradicional de familia nuclear.

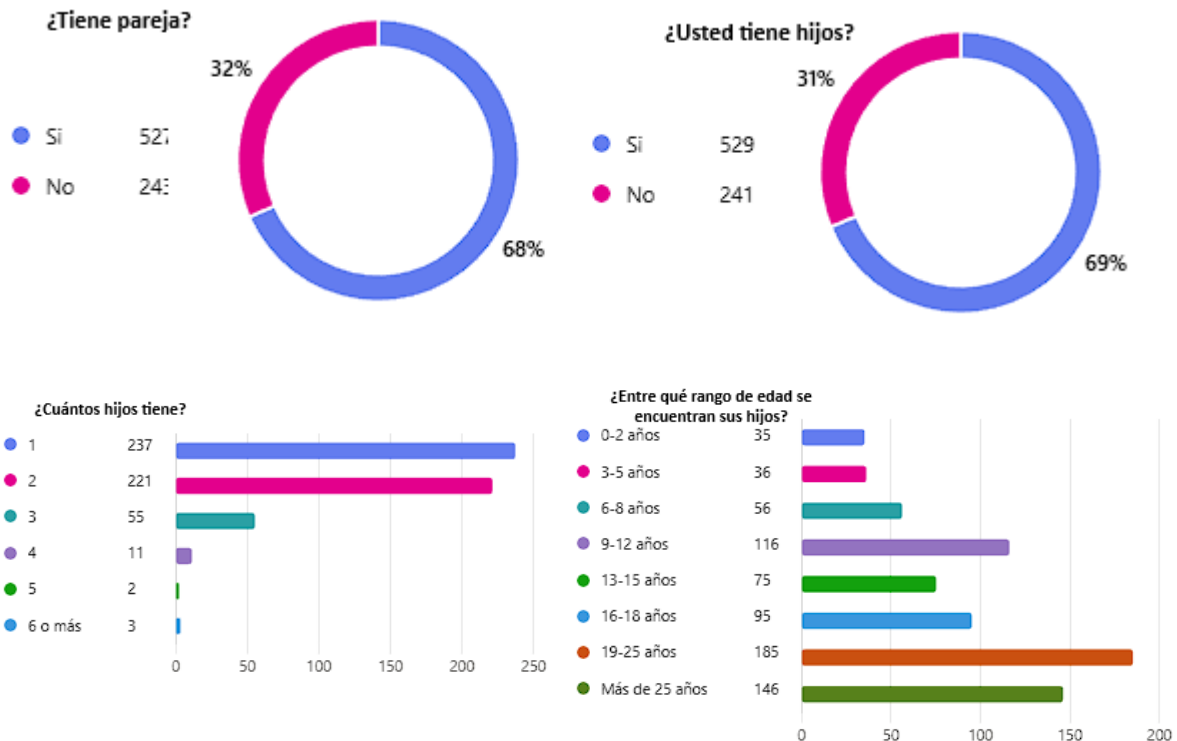
En segundo lugar, se encuentran quienes conviven con sus padres, lo que sugiere una fuerte presencia de hogares multigeneracionales.

Discapacidad:

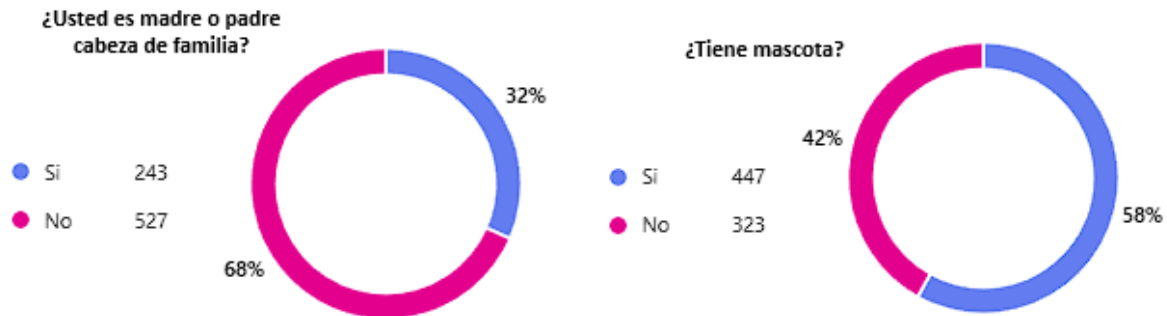


Se evidencia la importancia del rol de cuidador en la vida de muchos servidores. Con un 60% de personas cuidando a sus padres y un 10% atendiendo a su pareja en condición de discapacidad, se evidencia una significativa responsabilidad y dedicación hacia el bienestar de sus seres queridos. Estos datos resaltan la necesidad de apoyar y reconocer el esfuerzo de los cuidadores, así como de desarrollar políticas y programas que faciliten su labor y mejoren la calidad de vida tanto de los cuidadores como de aquellos a su cuidado.

Núcleo Familiar:



El 68% de los encuestados tienen pareja. Además, el 69% de la población encuestada tiene hijos, siendo común que tengan uno a dos hijos. De aquellos que reportaron tener hijos, si bien la mayoría de estos se encuentran en el rango de edad de 19 a 25 años, los grupos etarios en etapas de la vida de primera infancia, infancia y adolescencia resultan predominantes.

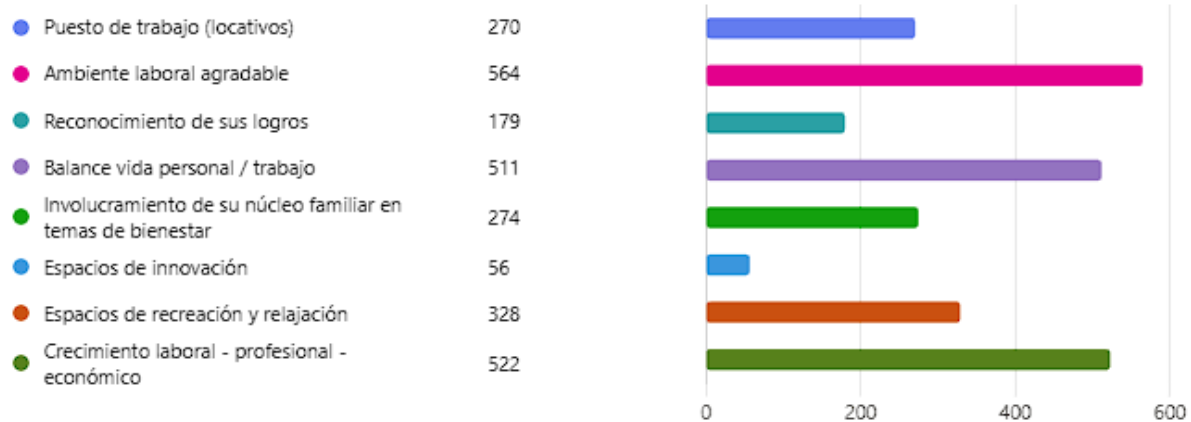


Es importante destacar que aproximadamente una tercera parte de los encuestados reporta su condición de madre o padre cabeza de familia lo que sugiere que la mayoría cuenta con algún tipo de apoyo adicional en la crianza de sus hijos.

El 58% de los encuestados tienen mascotas evidenciando así el papel fundamental que las mascotas desempeñan en la vida de muchas familias, convirtiéndose en miembros importantes del hogar y contribuyendo significativamente a la dinámica familiar.

Identificación de expectativas, gustos y necesidades

Con respecto a su bienestar laboral ¿Cuáles considera son los aspectos más importantes?



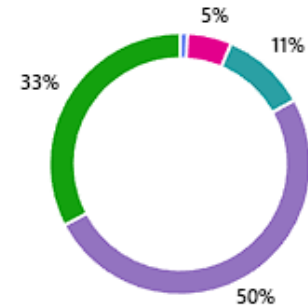
Los encuestados valoran principalmente un ambiente laboral agradable y un balance adecuado entre la vida personal y el trabajo. Esto indica que las iniciativas que mejoren estos aspectos podrían aumentar significativamente la satisfacción laboral. Por otra parte, la expectativa de crecimiento



laboral, profesional y económico es relevante, siendo esto alineado a la estrategia de provisión de empleos mediante encargo como un estímulo potencial.

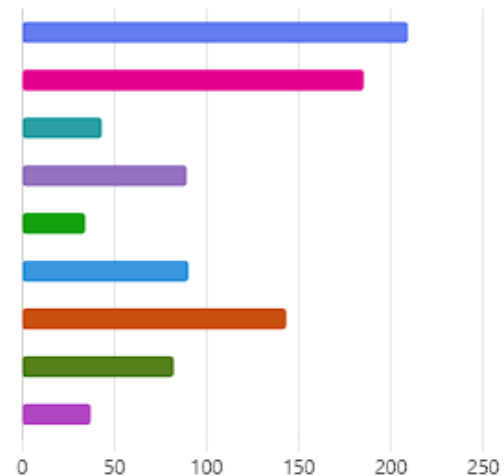
Con respecto a su trabajo, por favor califique, qué tan satisfecho se siente:

● Completamente insatisfecho	7
● Insatisfecho	42
● Ni satisfecho ni insatisfecho	81
● Satisfecho	388
● Completamente satisfecho	252



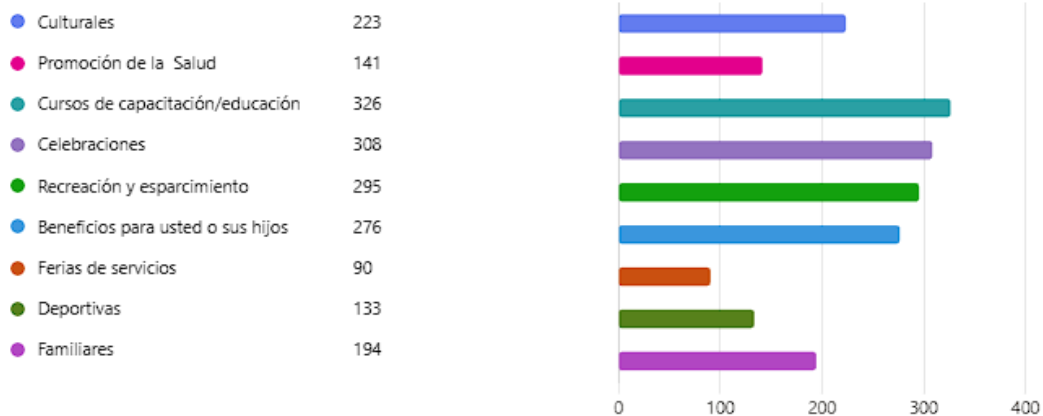
La razón por la que usted no está completamente satisfecho con respecto a su trabajo es:

● No ha ascendido lo deseado dentro de la entidad	209
● Demasiada carga laboral	185
● El horario de trabajo no se ajusta a su estilo de vida	43
● Estilo de liderazgo no se ajusta con su personalidad	89
● Se siente insatisfecho con su puesto de trabajo (Instalaciones)	34
● El lugar de trabajo se encuentra muy lejos de su lugar de residencia	90
● Se siente insatisfecho con el ambiente laboral	143
● Siente que no percibe el salario suficiente por su labor	82
● Lo que hace en su trabajo no está conectado con su propósito de vida	37



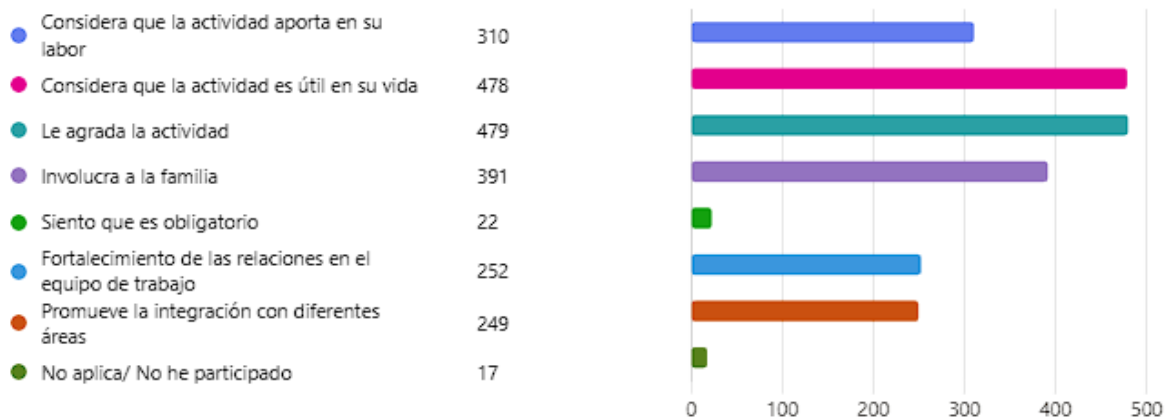
La mayoría de los encuestados se sienten satisfechos o completamente satisfechos con su trabajo. Sin embargo, hay un grupo que se siente neutral o insatisfecho, lo que sugiere áreas de mejora en la satisfacción laboral. Las principales razones de insatisfacción son la falta de ascensos y la carga laboral excesiva.

¿En qué actividades de bienestar participa?



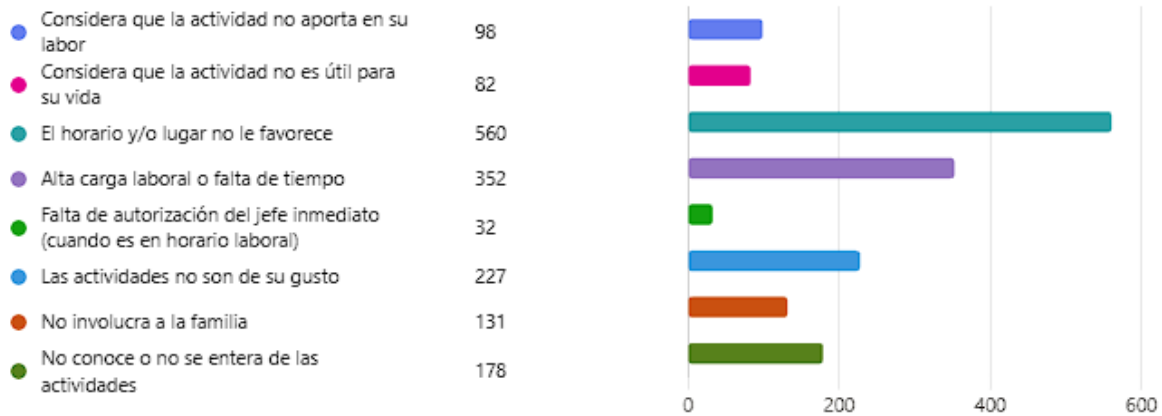
Las actividades de capacitación, recreación y celebraciones son las más populares y de mayor acogida entre los encuestados. Esto sugiere que estas actividades son efectivas. Por otra parte, las actividades que implican beneficios para el servidor y sus hijos son altamente aceptadas.

¿Por qué participa?



Los encuestados participan en actividades de bienestar principalmente porque las consideran útiles, agradables e involucran a la familia. Esto destaca la importancia de ofrecer actividades que sean percibidas como beneficiosas y atractivas y direccionadas a los miembros del grupo familiar en sus diferentes variaciones.

Cuando no participa sus principales razones son:



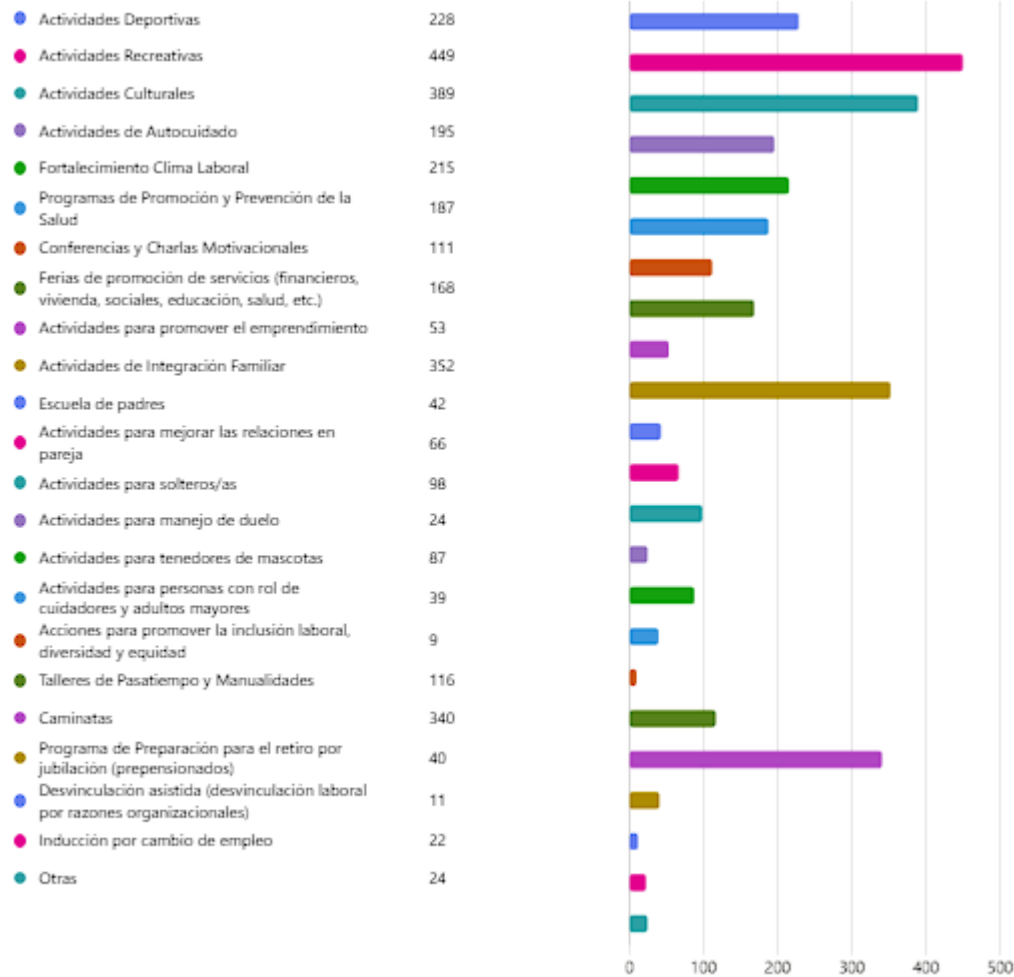
La principal barrera para la participación en actividades de bienestar es el horario y/o lugar desfavorable, seguido por la alta carga laboral. Ajustar los horarios y ubicaciones de las actividades podría aumentar la participación.

Indique la modalidad en que prefiere realizar las actividades Bienestar



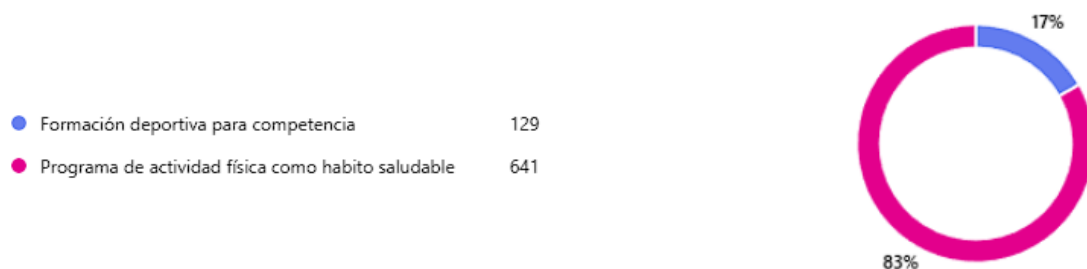
Existe una preferencia por las actividades presenciales, aunque una modalidad mixta también es bien recibida. Esto sugiere que ofrecer opciones híbridas podría satisfacer a una mayor cantidad de servidores.

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de bienestar?



Las actividades recreativas, deportivas y culturales son las más demandadas. Esto indica que valoran altamente las oportunidades para relajarse, mantenerse activos y participar en eventos culturales. Implementar más de estas actividades podría mejorar significativamente el bienestar general y la moral de los empleados, fomentando un ambiente de trabajo más positivo y saludable. Por otra parte, tradicionalmente las caminatas presentan un alto nivel de aceptación.

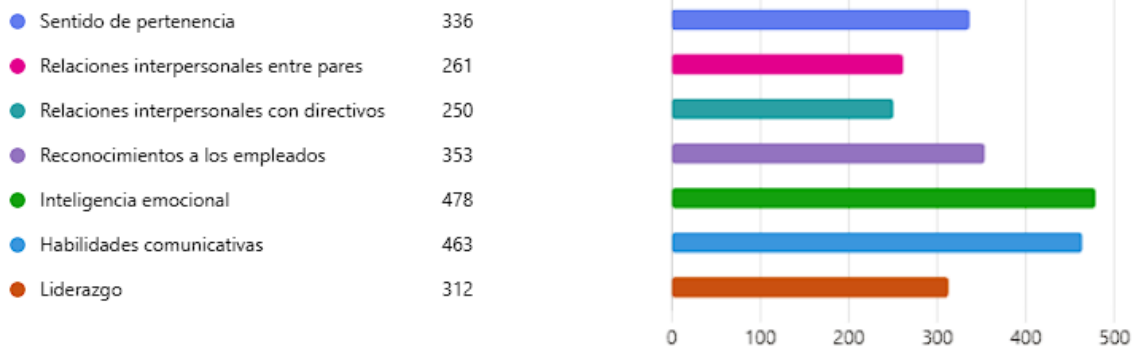
¿En un programa de entrenamiento deportivo usted prefiere?





Una marcada mayoría prefiere programas de actividad física como hábito saludable frente a la formación deportiva para competencia, lo que sugiere orientar la oferta hacia rutinas de bienestar sostenibles, prevención de riesgo y acondicionamiento general

En relación con el clima laboral, ¿Cuál de las siguientes temáticas considera que sería más importante para lograr un impacto positivo en el ambiente de trabajo?



Se evidencia que los servidores priorizan el desarrollo de inteligencia emocional y habilidades comunicativas. En segundo plano aparece un anhelo fuerte por reconocimientos visibles y sentido de pertenencia, es decir, prácticas constantes de gratitud y orgullo por el servicio público que refuercen la motivación. Finalmente, los temas de liderazgo y de relaciones —tanto entre pares como con directivos— sugieren que se valora la cercanía, la coherencia en las decisiones y rutinas de acompañamiento. En conjunto, el personal está pidiendo un ambiente más humano, conversaciones de calidad, y liderazgos que cuidan y orientan, porque ahí perciben el mayor impacto positivo sobre el clima.

Con relación a su percepción frente a la entidad, califique los siguientes aspectos, en una escala de 1 a 5, donde 1 obedece a "deficiente" y 5 "excelente":



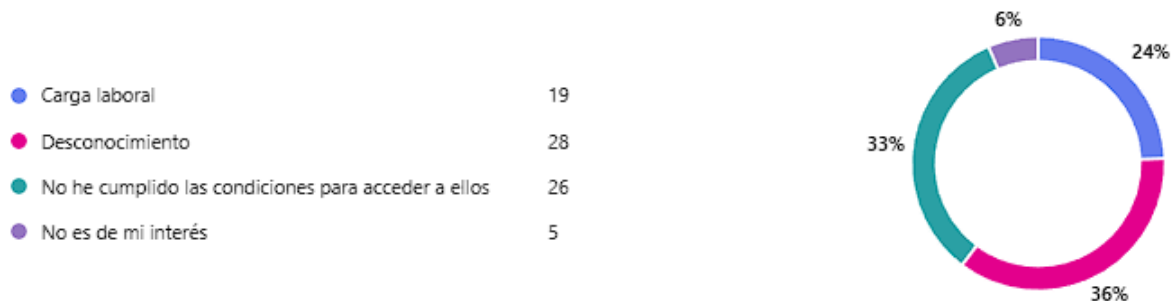


Este panorama muestra que los servidores reconocen una base institucional sólida en valores, bienestar y apoyo al desarrollo personal y profesional, lo cual refleja confianza en la integridad y el compromiso humano de la entidad. Sin embargo, la percepción negativa frente a las oportunidades de crecimiento laboral y a la escucha activa evidencia una brecha importante entre el acompañamiento general y las expectativas de proyección y participación de los servidores. Esto sugiere la necesidad de fortalecer los canales de diálogo, retroalimentación y movilidad interna, de manera que el bienestar no solo se experimente como cuidado, sino también como posibilidad real de avanzar y ser tenido en cuenta.

¿En el último año ha sido beneficiario del Plan de Incentivos y Estímulos de la Entidad? (Salario emocional, reconocimientos, incentivos a mejores funcionarios, entre otros)

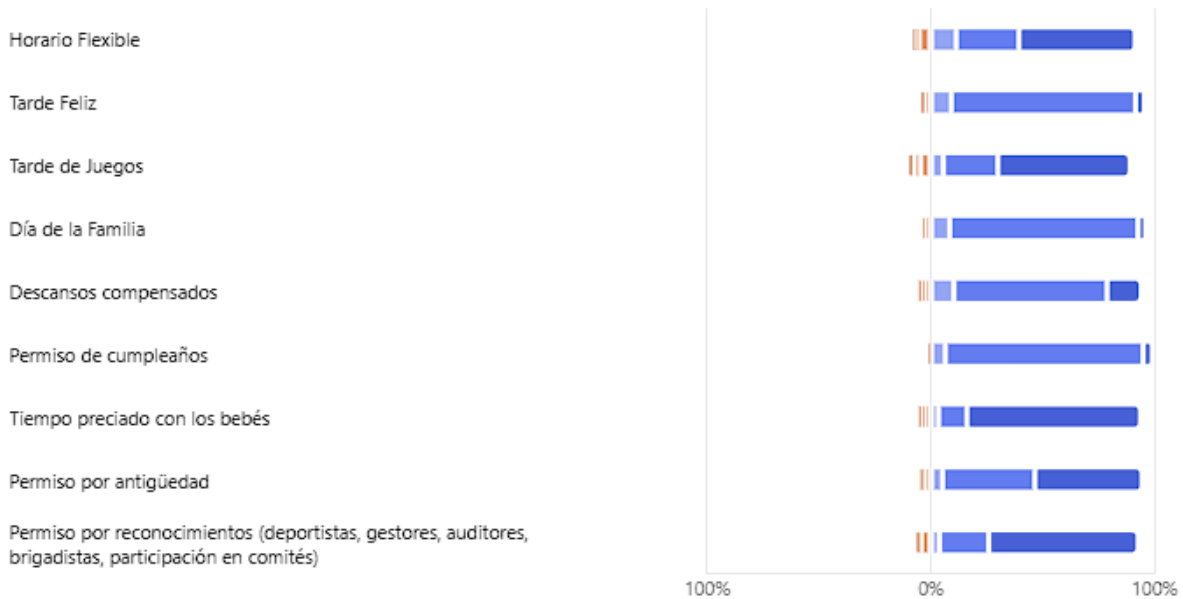


¿Cuál es la razón por la que no ha recibido los beneficios del programa de Incentivos y Estímulos de la Entidad? (Salario emocional, reconocimientos, incentivos a mejores funcionarios, entre otros)



En una escala de 1 a 5, donde 1 obedece a "deficiente" y 5 "excelente" que percepción tiene usted de los siguientes beneficios de salario emocional.

● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● N/A



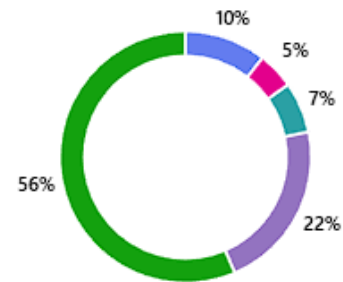
Los resultados muestran que los beneficios asociados a espacios de integración y reconocimiento personal —como la *Tarde Feliz*, el *Día de la Familia* y el *permiso de cumpleaños*— son los más valorados por los servidores, lo que evidencia una alta sensibilidad hacia iniciativas que fortalecen el equilibrio vida–trabajo y la conexión emocional con la entidad. Aunque los demás beneficios no presentan percepciones negativas, el elevado uso de la categoría “no aplica” sugiere posibles brechas de conocimiento o una limitada adecuación de ciertas ofertas a las realidades laborales y familiares de algunos grupos. Esto indica la necesidad de fortalecer la comunicación, segmentar mejor las estrategias y ajustar la oferta de bienestar para que sea más pertinente, accesible y significativa para toda la población institucional.

Para el primer semestre del año, cuál de las siguientes opciones prefiere para el “Día de la Familia”



¿Cuál de las siguientes opciones es de su preferencia para la actividad presencial de “Día de la Familia”?:

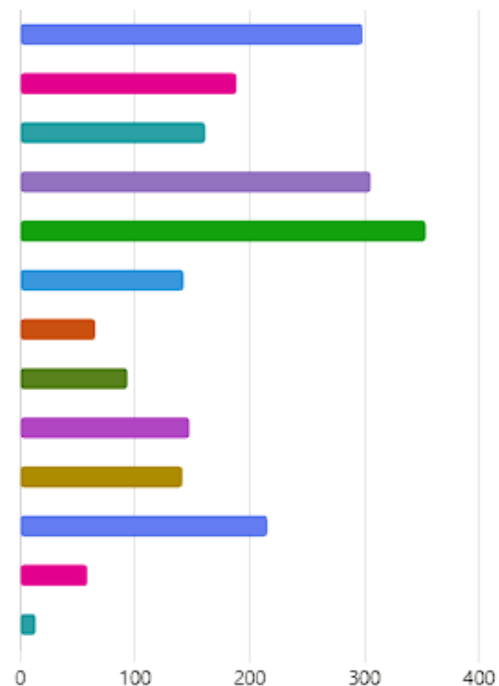
● Día de Campo	40
● Día de Juegos al Aire Libre	18
● Caminata ecológica	25
● Parque de diversiones	83
● Visita a pueblos	215



Los resultados muestran un equilibrio casi perfecto entre quienes prefieren una actividad institucional presencial y quienes valoran más disponer de un día libre para compartir en familia, lo que evidencia dos necesidades igualmente importantes: espacios de integración promovidos por la entidad y flexibilidad para el autocuidado y la vida personal. Entre quienes optan por la actividad presencial, la preferencia mayoritaria se inclina hacia experiencias fuera de la ciudad, especialmente las visitas a pueblos, seguidas por actividades recreativas de mayor dinamismo como parques de diversiones. Esto sugiere un interés por actividades que permitan desconexión, contacto con otros entornos y experiencias significativas que fortalezcan los vínculos familiares, aportando a la calidad de vida laboral desde el disfrute, la exploración y el descanso activo.

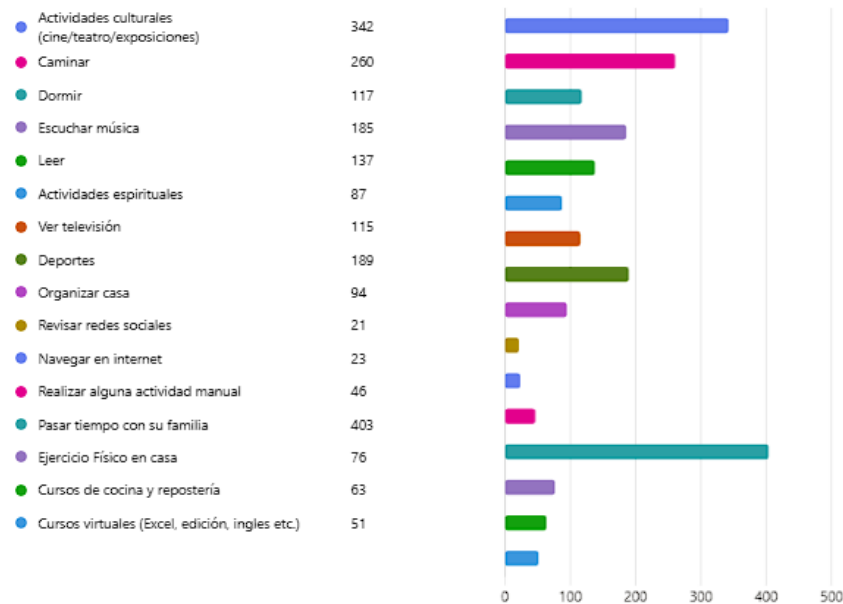
¿Cuál es su expectativa en cuanto a actividades que aporten a su calidad de vida?

● Educación formal pregrado / postgrado	298
● Formación para el desarrollo humano y el trabajo	188
● Actividades de integración laboral	161
● Actividades de integración familiar	305
● Recreación y esparcimiento	353
● Promoción de la salud	142
● Orientación psicosocial	65
● Reconocimiento por su labor	93
● Actividades deportivas	147
● Finanzas (crédito, compra de cartera, planes de ahorro)	141
● Actividades culturales	215
● Actividades y/o servicios para su mascota	58
● Otras	13



Los resultados muestran que las personas priorizan de manera clara las actividades que fortalecen su bienestar integral, destacándose la recreación y el esparcimiento, así como la integración familiar y las oportunidades de educación formal como las expectativas más relevantes. También se evidencia un interés significativo por la formación para el desarrollo humano, las actividades culturales y las dinámicas de integración laboral, lo que sugiere que la calidad de vida se entiende como un equilibrio entre crecimiento personal, vínculos afectivos y sentido de comunidad en el trabajo.

¿Qué es lo que más le gusta hacer en sus ratos libres?



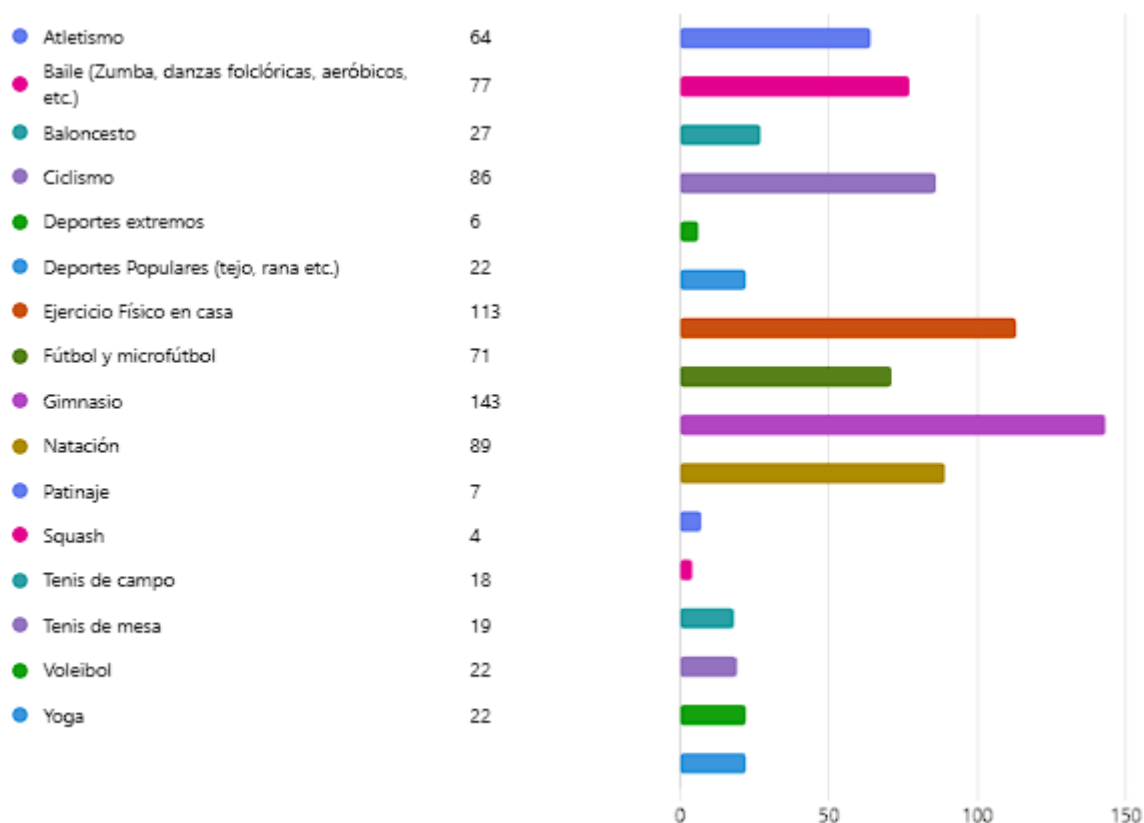
Los resultados muestran que las personas priorizan actividades que fortalecen los vínculos afectivos y el equilibrio personal. Pasar tiempo en familia es, con amplia diferencia, la preferencia más mencionada, seguido por actividades culturales, caminar y escuchar música, lo que evidencia una fuerte necesidad de conexión emocional, disfrute, movimiento y experiencias que aporten bienestar mental. También aparecen con relevancia los deportes, la lectura y el descanso, reflejando la importancia de cuidar la salud física y mental. En conjunto, estas preferencias orientan un diagnóstico donde el bienestar laboral debe promover espacios para la familia, la cultura, la actividad física, el descanso y el desarrollo personal.

¿Practica alguna actividad deportiva?

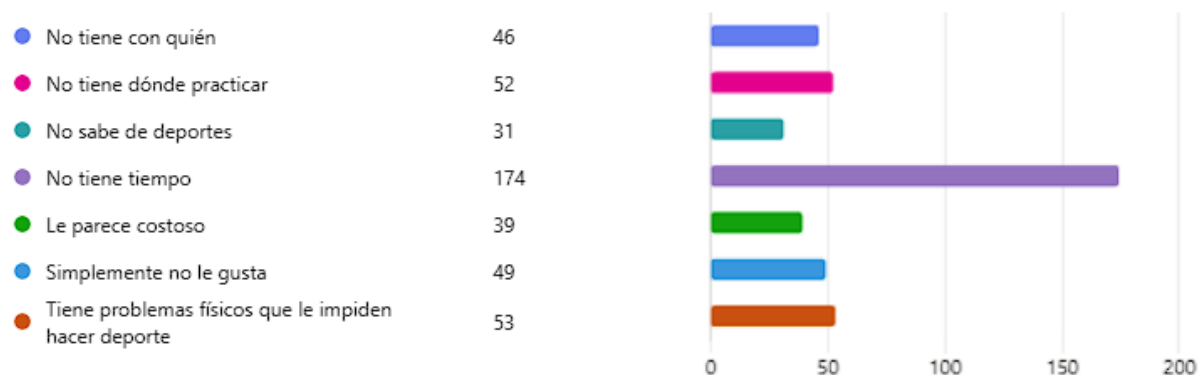
● Si	432
● No	338



¿Cuál de las siguientes actividades deportivas realiza?



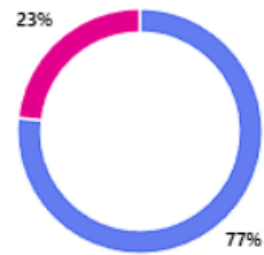
¿Por qué razón no practica deportes?



Los resultados evidencian que, aunque muchas personas sí realizan actividad física —principalmente opciones accesibles como ejercicio en casa, gimnasio, ciclismo y natación—, también existe un grupo amplio que no practica deporte debido sobre todo a la falta de tiempo, seguida por limitaciones de acceso, gusto, costo o condiciones físicas. Este panorama muestra intereses diversos, pero también barreras significativas, lo que señala la necesidad de una oferta de bienestar flexible, inclusiva y variada que facilite la participación y promueva hábitos saludables en toda la entidad.

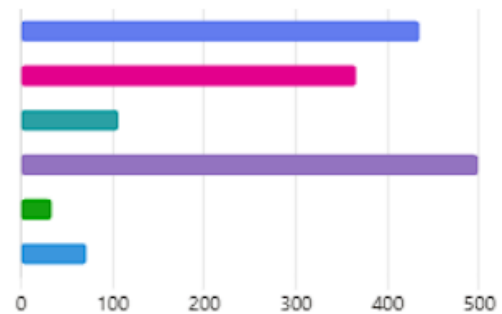
¿Asiste a eventos culturales?

● Si	591
● No	179



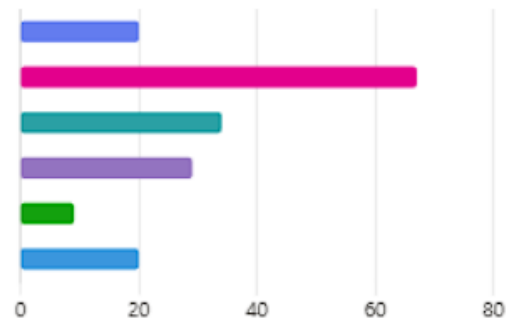
¿Cuál de los siguientes eventos culturales prefiere principalmente?

● Teatro	434
● Música- conciertos	365
● Museos	106
● Cine	498
● Exposiciones de arte	33
● Talleres- conferencias	71



¿Por qué razón no asiste a eventos culturales?

● No tiene con quién	20
● No tiene tiempo	67
● No conoce del tema	34
● Le parece costoso	29
● Le parece aburrido	9
● No le gusta	20



Los resultados muestran que la mayoría de las personas sí participa en actividades culturales, con una clara preferencia por opciones de entretenimiento accesibles y socialmente atractivas como el cine, el teatro y los conciertos. Esto evidencia un interés significativo por espacios que permitan desconexión, disfrute y experiencias compartidas. Sin embargo, entre quienes no asisten, predominan barreras asociadas al tiempo, el desconocimiento y la percepción de costo, lo que sugiere que, más que desinterés, existen limitaciones prácticas y de información. En conjunto, estos hallazgos indican que la oferta de bienestar puede fortalecerse promoviendo actividades culturales variadas, accesibles, divulgadas de manera clara y que faciliten la participación en comunidad, respondiendo tanto a las motivaciones como a los obstáculos identificados.



En conclusión, a partir del análisis integral de la encuesta, el diagnóstico revela que las necesidades y expectativas de bienestar y calidad de vida laboral de los servidores se concentran en tres grandes ejes: el equilibrio entre la vida personal y el trabajo, el fortalecimiento de los vínculos —familiares, culturales y laborales— y el desarrollo humano en un ambiente institucional más cercano, coherente y participativo. Los resultados muestran una valoración positiva de las acciones actuales, pero también evidencian brechas en aspectos como la movilidad interna, la escucha activa, la flexibilidad y la pertinencia de la oferta para distintos grupos poblacionales. En conjunto, el personal expresa el deseo de un entorno más humano, con oportunidades reales de crecimiento, actividades accesibles y significativas, y liderazgos que acompañen y reconozcan. Este diagnóstico orienta la necesidad de un plan de bienestar que responda con estrategias integrales, inclusivas y sostenibles, capaces de potenciar el bienestar emocional, físico, familiar y profesional de toda la entidad.

OBJETIVO

Fortalecer el bienestar integral de los servidores y sus familias mediante estrategias que promuevan el equilibrio vida–trabajo, el desarrollo humano, la integración familiar y laboral, y el reconocimiento significativo, a fin de que todas las acciones contribuyan al mejoramiento del clima laboral y a la apropiación de la cultura organizacional orientada a la excelencia.

ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales inicia con la recopilación de información y elaboración del diagnóstico de las necesidades y finaliza con la presentación del informe anual.

Acorde con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar, Incentivos y Calidad de Vida serán todos los servidores públicos de la Entidad y sus familias.

PROGRAMA DE BIENESTAR

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 los programas de bienestar social y estímulos, por disposición del artículo 20, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y, tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores de la entidad y sus familias.

Es así como se desarrollarán diferentes acciones y programas alineados con las rutas de creación de valor inmersas en la gestión del talento humano:

- Ruta de la felicidad - La felicidad nos hace productivos
- Ruta del crecimiento - Liderando talento
- Ruta del servicio - Al servicio de los ciudadanos
- Ruta de la calidad - La cultura de hacer las cosas bien
- Ruta del análisis de datos - Conociendo el talento

Siguiendo los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se trabajarán las actividades para la vigencia 2025, orientadas a promover el desarrollo integral de los (as) servidores (as) públicos (as) que impacten su proyecto de vida personal, familiar, social y laboral



desde cada uno de los siguientes ejes que estarán desarrolladas de acuerdo con la disponibilidad de los recursos y conforme con la segmentación de la población hacendaria resultado de la caracterización (familias diversas, monoparentales, cuidadores, solteros(as), entre otros).

EJE	DESCRIPCIÓN	AREA	ACTIVIDADES
EJE CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Este componente se orienta al fortalecimiento emocional de los servidores y sus familias, mediante actividades que resaltan celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento. En el ámbito formativo, promueve espacios para el desarrollo de talentos y habilidades a través de actividades artísticas, artesanales y otras expresiones creativas, en un marco de capacitación informal que aporte al bienestar integral del servidor. Asimismo, incorpora acciones que fomentan la reflexión individual y familiar sobre temas como la comunicación efectiva, la convivencia armónica y la comprensión de diferencias y afinidades. Estos espacios buscan brindar herramientas prácticas para mejorar las pautas de convivencia y fortalecer las relaciones interpersonales, aplicables en cualquier entorno en el que se desempeñe el servidor.	Celebraciones y Conmemoraciones	✓ Eventos de reconocimiento del desempeño y logros de los servidores. ✓ Celebraciones y/o conmemoraciones que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo entre las cuales se enmarca el día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del conductor, cumpleaños, día del servidor público, entre otras fechas significativas para fortalecer el sentido de pertenencia y comunidad. ✓ Programa de estímulos y beneficios a través de la Plataforma Bienestar a tu Medida. ✓ Desarrollo de Talentos y Habilidades ✓ Actividades como show de talentos o concursos artísticos. ✓ Talleres de artes, artesanías, manualidades, cocina
		Formación y Desarrollo Personal	✓ Cursos de desarrollo personal y formación en habilidades blandas como comunicación efectiva, liderazgo y gestión del tiempo. ✓ Cursos y/o talleres de manejo de finanzas personales y familiares.
		Fortalecimiento de Microclimas	✓ Actividades de integración por dependencias o procesos que mantengan y amplíen los espacios ofrecidos a servidores y servidoras para mejorar canales de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo en cada área, programa a desarrollarse en alianza con Seguridad y Salud en el Trabajo
		Cultura Organizacional	✓ Acciones de apropiación de una cultura organizacional para la excelencia.
EJE ESTADOS MENTALES POSITIVOS	En el ámbito recreativo se desarrollan actividades que generan espacios de integración y sana diversión para los servidores y sus familias, fortaleciendo los vínculos relacionales y promoviendo el desarrollo y el aprendizaje social a través del adecuado aprovechamiento del tiempo libre y el ocio. De igual manera, en el ámbito cultural se impulsa la participación en actividades artísticas, lúdicas y culturales que favorecen la integración social y enriquecen la experiencia colectiva de la comunidad institucional.	Recreación	✓ Caminatas y/o actividades al aire libre para promover la diversión y el esparcimiento. ✓ Programa de vacaciones recreativas y otras actividades de recreación y esparcimiento para hijos/as de servidores, de acuerdo con la etapa de vida que corresponda (primera infancia, adolescencia, juventud). ✓ Actividades recreativas y de integración familiar dirigidas a todos los servidores y su núcleo familiar, que involucren a los miembros de familia de acuerdo con la segmentación demográfica identificada (niños, adultos mayores, mascotas, etc.) ✓ Actividades que permitan mejorar la calidad de vida y el bienestar emocional de servidores que tengan rol de cuidadores, así como la de las personas a su cargo (adultos mayores y personas en condición de discapacidad)

EJE	DESCRIPCIÓN	AREA	ACTIVIDADES
EJE PROPÓSITO DE VIDA		Cultura y Arte	Actividades Artísticas: Talleres de pintura o música o danza o teatro para estimular la creatividad y la expresión artística. Eventos Culturales: Festivales, exposiciones, teatro, cine, lectura.
		Salud y Bienestar	✓ Actividades de Relajación: Sesiones de yoga, meditación y otras actividades que promuevan el bienestar mental y emocional. Promoción de la cultura de autocuidado, prevención del sedentarismo, etc. ✓ Charlas y Conferencias: Ofrecer charlas sobre temas de interés general, como salud, bienestar y desarrollo personal
	Este componente integra las dimensiones social y económica , orientadas a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia institucional y el reconocimiento de los servidores, promoviendo así su compromiso y bienestar dentro de la entidad.	Equilibrio Vida-Trabajo – Salario emocional	✓ Promover el disfrute de beneficios de salario emocional implementados por la Secretaría, mediante acciones orientadas a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los servidores y servidoras
		Desvinculación Asistida y Preparación para el Retiro	✓ Orientación que permitan facilitar una transición suave y positiva hacia la jubilación a través de un programa con enfoque formativo, social, legal y cultural en el cual se brinden herramientas para la adaptación al cambio, manejo de las finanzas personales, retorno a la familia, ejercicio físico, nutrición y emprendimiento, entre otros.
		Desarrollo de Emprendimientos	✓ Generación y acceso de espacios para promover el emprendimiento, generar lazos y ser un apoyo para los servidores y servidoras y sus familias en el fortalecimiento económico e innovador
		Fomento de estudios de educación formal	✓ Los servidores y servidoras pueden acceder al financiamiento de programas de pregrado y posgrado a través del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleos Públicos del Distrito Capital – FRADEC, de acuerdo con las convocatorias que realice el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ✓ Oferta de alianzas estratégicas del DASCD con instituciones de educación con las cuales tienen acceso a beneficios tarifarios para acceder a programas de pregrado y postgrado

EJE	DESCRIPCIÓN	AREA	ACTIVIDADES
		Alianzas Interinstitucionales	✓ Establecer alianzas que permitan a los funcionarios contar con conocimiento, ofertas y servicios que promuevan su movilización y obtención en facilidades de recursos y accesos tales como vivienda, salud, finanzas personales y de familia, seguros, caja de compensación familiar (turismo, educación). ✓ Oferta del programa distrital de alianzas del DASCD
EJE RELACIONES INTERPERSONALES	En este sentido, el ámbito deportivo contemplado en el Plan promueve el bienestar físico y emocional de los servidores, fortaleciendo sus habilidades deportivas y contribuyendo a la reducción del sedentarismo. Asimismo, impulsa el equilibrio entre las diferentes áreas de desempeño, resalta la importancia del autocuidado y enfatiza el uso adecuado del tiempo libre, con el propósito de fortalecer el estado físico y mental de los servidores.	Fomento de la Competencia Saludable:	✓ Programa de actividad física - entrenamientos deportivos ✓ Torneos deportivos internos ✓ Actividades de ejercicio grupal de acondicionamiento físico, clases de yoga y pilates, y sesiones de entrenamiento funcional
		Convivencia Social	✓ Actividades que permitan promover la diversidad, inclusión, equidad, ambientes laborales amigables y prevención de conductas de acoso laboral y sexual en la entidad. ✓ Campañas de apropiación de cultura inclusiva y equidad de género
		Valores de la casa	✓ Fomentar en las actividades de bienestar los valores del Código de integridad, para interiorizar y apropiar en los funcionarios el comportamiento íntegro del servicio público hacendario y fomentar su sentido de pertenencia y la vocación por el servicio a su cargo.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Fomentar en los servidores y servidoras la aplicación de tecnologías como una herramienta para facilitar sus procesos redundando en el bienestar, mejoramiento de calidad de vida, equilibrio y conciliación entre su vida laboral, familiar y personal	Procesos de formación	✓ Estas acciones se desarrollarán a través de procesos de formación, incorporados en el Plan Institucional de Capacitación – Eje de transformación digital y cibercultura, tendientes a la creación de cultura digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales.

EJE	DESCRIPCIÓN	AREA	ACTIVIDADES
CLIMA LABORAL	Formular, ejecutar y realizar seguimiento al plan de trabajo de clima laboral de acuerdo con los resultados de la medición realizada y recomendaciones de mejora que presente el DASCD, priorizando la intervención en los factores que presenten riesgo alto o medio.	Ambiente de trabajo positivo y sentido de propósito	✓ Plan de acción enfocado promover un ambiente de trabajo positivo que impulse la colaboración, el respeto y el bienestar de los servidores, fortaleciendo al mismo tiempo el sentido de propósito y pertenencia hacia la misión institucional



ACCIONES ESPECIFICAS

Para la vigencia 2026 el Plan de Incentivos Institucionales tendrá una orientación específica hacia las acciones que se enuncian a continuación:

1. Desarrollar e implementar el Plan de Incentivos Institucionales, con una cobertura equilibrada de cada uno de los ejes definidos y una adecuada orientación de las acciones hacia los segmentos poblacionales establecidos.
2. Desarrollar, coordinar y hacer seguimiento a las iniciativas definidas en el plan de intervención del clima laboral, dentro de los plazos establecidos y contemplando los factores críticos señalados en el diagnóstico.
3. Establecer indicadores y mecanismos de evaluación periódica para medir la efectividad de las acciones de bienestar e incentivos.

CALENDARIO O CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la adecuada y oportuna ejecución del Plan de Incentivos Institucionales se establecen cronogramas de trabajo tanto para el programa de bienestar como para cada una de las acciones específicas detalladas en el aparte anterior, como se ilustra en el documento “Anexo - Cronograma Plan de Incentivos Institucionales 2026”.

INDICADORES DE EVALUACIÓN / SEGUIMIENTO

A continuación, se relacionan los indicadores por medio de los cuales se ejecutará el seguimiento a cada una de las acciones estratégicas planteadas.

Estrategia	Indicador	Formula	Meta
Desarrollar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, con una cobertura equilibrada de cada uno de los ejes definidos y una adecuada orientación de las acciones hacia los segmentos poblacionales establecidos	Nivel de cumplimiento de Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Número de actividades del plan de Bienestar e Incentivos ejecutadas en la vigencia 2026	109
Desarrollar, coordinar y hacer seguimiento a las iniciativas definidas en el plan de intervención del clima laboral, dentro de los plazos establecidos y contemplando los factores críticos señalados en el diagnóstico.	Nivel de Cumplimiento Plan de Intervención del Clima Laboral	Número de actividades Plan de Intervención del Clima Laboral ejecutadas en la vigencia 2026	11



Estrategia	Indicador	Formula	Meta
Establecer indicadores y mecanismos de evaluación periódica para medir la efectividad de las acciones de bienestar e incentivos.	Línea base de la efectividad de las acciones de bienestar e incentivos	Línea base de la efectividad de las acciones de bienestar e incentivos	1

PRESUPUESTO

El Plan de Incentivos Institucionales 2026 contará con un recurso presupuestal asignado de DOS MIL TREINTA Y TRES MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y OCHO MIL PESOS (\$2.033.898.000), destinado a fortalecer las estrategias de reconocimiento, bienestar y motivación del talento humano. De manera complementaria, se gestionarán alianzas interinstitucionales que permitan la realización de actividades a costo cero para la entidad, en articulación con la Caja de Compensación Familiar, el DASCD y otros aliados estratégicos. Esta combinación de inversión directa y cooperación institucional busca optimizar el uso de los recursos públicos y ampliar el alcance de las iniciativas orientadas al desarrollo y bienestar de los servidores.

COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

En colaboración con la Oficina de Comunicaciones, este plan, una vez aprobado, será publicado en la página <https://www.haciendabogota.gov.co/es/sdh/planes-institucionales>, con que cuenta la entidad, para que sea de libre consulta.

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan de Bienestar, Incentivos y Mejoramiento del Clima Laboral 2026, se realizará conforme con las instrucciones impartidas por la Oficina Asesora de Planeación.

MARIA DEL PILAR GONZÁLEZ MORENO
Directora del Talento Humano