



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN
Y BIENESTAR ANIMAL

CONTROL DE CAMBIOS

No. DE ACTA DE APROBACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
Acta No. 1	30 de enero de 2025	1.0	Adopción

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	9
2. OBJETIVOS.....	13
2.1. Objetivo general	13
2.2. Objetivos específicos.....	13
3. ALCANCE	15
4. MARCO NORMATIVO.....	16
5. MARCO CONCEPTUAL.....	20
6. CORRESPONSABILIDAD EN DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA TALENTO HUMANO, JEFES(AS) DE DEPENDENCIA Y OFICINAS, Y LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL IDPYBA	24
7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	26
7.1. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025	27
7.2. Resultado de las encuestas de medición para el diagnóstico	31
7.2.1. Encuesta sociodemográfica vigencia 2024	31
Sala Amiga de la Familia Lactante.....	39
Estado de Gestación.....	39
Edad de las y los hijos lactantes de las servidoras(es) públicas(os)..	40
Uso del tiempo libre	43
Información de Salud y Hábitos de Vida Saludables	45
7.2.2. Herramienta de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano del DAFP	48
7.2.3. Análisis del Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género	49
7.2.4. Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión (FURAG)	50
7.2.5. Resultados de satisfacción de las y los servidores públicos en las jornadas de bienestar e incentivos 2024.....	52
7.2.6. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial	57
7.3. Alianzas	58



7.3.1.	FRADEC Y FEDHE	59
7.3.2.	Juegos Deportivos Distritales del DASCD.....	59
7.3.3.	Programa Servimos.....	60
7.3.4.	Alianzas Educativas	62
7.3.5.	Alianzas en Salud	62
7.3.6.	Alianzas en Recreación	63
7.3.7.	Alianzas en Ambiente	63
7.3.8.	Alianzas en Bienestar	63
7.3.9.	Alianzas Culturales	63
7.3.10.	Alianzas Interadministrativas.....	64
7.4.	Desvinculación asistida y retiro laboral para funcionariado	65
8.	PLAN DE INCENTIVOS	67
8.1	Objetivos específicos del Plan de Incentivos.....	67
8.1.1.	Generalidades asignación de incentivos.....	67
8.1.2.	Tipos de Incentivos.....	69
8.1.2.1.	Incentivos no pecuniarios	69
9.	INCENTIVOS A LAS Y LOS MEJORES FUNCIONARIOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA PARA LA VIGENCIA 2025 DEL IDPYBA.	69
9.1.	Requisitos para ser acreedor(a) del incentivo	70
9.2.	Procedimiento de selección - asignación de puntaje.....	71
9.3.	Mejor servidor(a) público(a) de la Entidad.....	72
9.4.	Acto administrativo de reconocimiento de incentivos.....	72
9.5.	Divulgación de resultados y entrega del Incentivo	72
9.6.	Tipos de incentivos	73
9.7.	Monto de los incentivos.....	73
9.8.	Lineamientos para redimir los incentivos y trámite de pago	74
9.9.	Otros incentivos	74
9.9.1.	Teletrabajo	74
9.9.2.	Permiso de un (1) día remunerado por cumpleaños	76
9.9.3.	Celebración del día de la familia.....	76
9.9.4.	Tarde de juego	76
9.9.5.	Descanso compensado semana santa, receso escolar y festividades de fin de año	77



9.9.6. Otros reconocimientos	77
10. ACUERDOS SINDICALES.....	79
Numerales relacionados con bienestar social e incentivos de los acuerdos laborales 2023 y 2024.....	79
10.1. Acuerdo Sindical 2023:	79
10.2. Acuerdo Sindical 2024:	80
11. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	82
12. ENTIDADES DE APOYO	83
13. ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO Y EJECUCIÓN.....	84
14. CORRESPONSABILIDAD COMISIÓN DE PERSONAL	85
15. PLAN DE ACCIÓN	86
16. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	90
REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA	91

Lista de tablas

Tabla 1. Normatividad Planes de Bienestar Social e Incentivos

Tabla 2. Marco Conceptual

Tabla 3. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG

Tabla 4. Actividades generales de uso del tiempo libre del funcionariado de acuerdo con el reporte de la encuesta sociodemográfica 2024

Tabla 5. Actividades principales de ocio de acuerdo con la encuesta sociodemográfica 2024

Tabla 6. Resultado Encuesta de Satisfacción de Actividades 2024

Tabla 7. Resultado Encuesta de Satisfacción de Actividades 2024 - Propuestas

Tabla 8. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2024

Tabla 9. Entidades aliadas de acuerdo con el Programa Servimos

Tabla 10. Indicador actividades de Bienestar 2025

Tabla 11. Plan de acción 2025

Lista de figuras

Figura 1. Modelo “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”. Elementos conceptuales de la directiva 01 de 2021

Figura 2. Perfil de cargos funcionarias y funcionarios

Figura 3. Estado civil del funcionario(a)

Figura 4. Orientación sexual del funcionario(a)

Figura 5. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad

Figura 6. Tipo de discapacidad en el funcionariado

Figura 7. Indicador de discapacidad en el informe por entidad del DASCD

Figura 8. Edad de funcionario(a)

Figura 9. Identificación étnica del funcionario(a)

Figura 10. Identificación étnica del funcionario(a)

Figura 11. Número de funcionarias(os) que se encuentra en estado de gestación

Figura 12. Edad de las o los hijos lactantes de las funcionarias(os)

Figura 13. Número de hijos(as) del funcionariado

Figura 14. Tiene hijos(as) con discapacidad

Figura 15. Composición de su hogar interespecie

Figura 16. Practica algún tipo de pausa saludable durante la jornada laboral.

Figura 17. Número de funcionarios(as) que fuman

Figura 18. Número de funcionarios(as) que consumen sustancias psicoactivas



Figura 19. Número de funcionarias(os) que practican alguna actividad física o deporte

Figura 20. Desagregación de las rutas por creación de valor

Figura 21. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023

Figura 22. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023

Figura 23. Satisfacción de actividades de bienestar de la vigencia 2024

1. Introducción

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

Al reconocer el bienestar integral de cada uno de ellos y ellas como pilar fundamental para alcanzar un enfoque y desempeño eficiente, el IDPYBA se propone diseñar y aplicar diversas acciones y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida, la satisfacción, integración laboral y familiar, sentido de pertenencia e identidad laboral de sus servidores(as) públicos(as)

En tal sentido, para la vigencia 2025, se implementará el Plan de Bienestar Social e Incentivos, diseñado para responder a las necesidades específicas de las y los servidores públicos, fundamentado en la normatividad vigente. Este Plan parte del reconocimiento que el Talento Humano es el recurso más importante con el que cuenta el Instituto; por ello, su desarrollo profesional y personal se considera una prioridad fundamental para la institución.

En este orden de ideas y con conforme a los fundamentos normativos vigentes en Colombia, como el Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros, establece que las entidades del sector público del nivel nacional y para el caso en concreto del nivel territorial, deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social e Incentivos; que responda a los resultados del diagnóstico producto de la estrategia aplicada previamente a las y los funcionarios, por medio de la cual se indagó y se obtuvieron resultados sobre las expectativas y necesidades, buscando favorecer el desarrollo integral de cada uno de ellos, con el fin de armonizar los aspectos laborales, familiares y sociales en su entorno, creando así, una cultura organizacional que contribuya al crecimiento



profesional y personal de las y los servidores públicos, generando una mayor satisfacción y un compromiso con los objetivos institucionales. Este instrumento contempla diversas actividades tales como: deportivas, culturales, recreativas, preventivas, de salud, entre otras. Lo anterior con el objetivo de asegurar una estrategia integral y alineada con las políticas institucionales en materia de bienestar laboral.

Del mismo modo, el diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se obtiene a partir de diversas fuentes que permitieron indagar sobre los aspectos que impactan el bienestar como son: (i) informe sobre los resultados de la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial, (ii) resultados de la herramienta de evaluación FURAG, (iii) encuesta sociodemográfica 2024, (iv) encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos, (v) resultados de satisfacción del funcionariado en las jornadas de bienestar e incentivos 2024, y sugerencias a tener en cuenta para la vigencia 2025, (vi) Acuerdos Sindicales 2023-2024, (vii) formulario del sello de igualdad y equidad de Género y (viii) Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG.

Es así que, el MIPG dispone que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y el factor de éxito que permite la consecución de los objetivos institucionales, dentro del cual se encuentra la dimensión de Talento Humano que contiene la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad.

La Política de Integridad fortalece la cultura organizacional, la cual está fundamentada en los comportamientos éticos de acuerdo con los valores del servicio público. Esta política busca garantizar la transparencia, la no tolerancia con la corrupción y promueve el interés general. Para el caso del Instituto, el Código de Integridad se enmarca y fundamenta en un enfoque de ética interespecie,



fomentando el respeto, bienestar, responsabilidad y valor hacia todas las formas de vida en el marco de sus actuaciones.

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

Es así, como se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, basado en el concepto de felicidad laboral, el cual se cimienta en la psicología positiva y se centra en el ser humano y su desarrollo integral, el cual tiene como finalidad estimular el bienestar y la motivación, por medio de acciones que incrementen los niveles de satisfacción, compromiso, entrega y mejoramiento continuo, orientado bajo los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 propuesto por el DAFP, que permiten contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, los cuales son: : (i) equilibrio psicosocial, (ii) salud mental, (iii) diversidad e inclusión, (iv) transformación digital, (v) identidad y vocación por el servicio público.

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

Por lo anterior, el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.9, dispone que: *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al*



mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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

Por lo tanto, y para la vigencia 2025, a través del Plan de Incentivos, que hace parte integral de este documento, establece actividades tendientes a reconocer la gestión de las y los servidores públicos, orientado a fortalecer el sentido de pertenencia, el trabajo en equipo y la motivación de los empleados, de manera que se continúe fomentando un ambiente de trabajo positivo que este alineado con los valores institucionales y a su vez reconociendo la excelencia.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Diseñar, programar e implementar actividades orientadas a mejorar el bienestar de las y los servidores públicos del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, que favorezcan la integración, el sentido de pertenencia, el desarrollo integral y la calidad de vida en el ámbito laboral, familiar y social, conforme a las necesidades identificadas en las herramientas usadas para el diagnóstico, permitiendo así el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

2.2. Objetivos específicos

- Implementar acciones orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores público.
- Desarrollar el plan de trabajo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, conforme a los recursos destinados.
- Generar espacios y ejecutar actividades que promuevan y potencialicen un clima laboral diverso, amoroso y seguro "*IDPYBA diverso, respetuoso y seguro con humanos y animales*".
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Reconocer los resultados del desempeño laboral en niveles de excelencia conforme al plan de incentivos mediante el cual el IDPYBA, reconocerá, enaltecerá y compensará a las y los servidores públicos, fortaleciendo su sentido de pertenencia, productividad y compromiso con sus funciones y el Instituto.



- Ejecutar acciones de promoción y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales alineado con el Código de Integridad, por medio del desarrollo de estrategias orientadas a instituir una cultura de servicio que promueva y fomente compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Desarrollar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente

3. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, está dirigido a las y los servidores públicos del IDPYBA y sus familias, en temas relacionados con recreación, salud, deporte, prevención, entre otros, con el fin de contribuir al desarrollo integral, a la calidad de vida de cada uno de ellos y ellas, impactando al cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad.

Para las actividades que se realicen en articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar tanto las y los servidores públicos y colaboradores(as) del Instituto.

4. Marco normativo

Tabla 1. Normatividad Planes de Bienestar Social e Incentivos (Fuente: Elaboración propia).

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Decreto Ley	1567	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional”	Título II, Capítulo II Art. 18 y 19 Título II, Capítulo III Artículos del 20 al 25 Título II, Capítulo IV, Arts. del 26 al 38	5/08/1998
Ley	1952	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Artículo 37. Numerales 4 y 5	28/01/2019

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Ley 1857	1857	“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”	Artículo 3° que adiciona el Artículo 5A. Parágrafo, de la Ley 1361 de 2009	26/07/2017
Ley	909	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Título VI, Capítulo Art. 36, parágrafo del numeral 3 Título II, capítulo II, Art 14 , literal G	23/09/2004
Decreto	884	“Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.”.	Título I	30/04/2012
Decreto	1083	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Título X, Arts. del 2.2.10.1 al 2.2.10.17	26/05/2015
Circular Externa	003	Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano	Numeral 5	19/01/2024
Ley	1811	“Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.”	Art.5	21/10/2016

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
Ley	1960	"Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones."	Art.3	27/06/2019
Decreto	062	Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital	Título II, Capítulo I, Art. del 10 al 14	09/02/2024
Instructivo	N/A	Instructivo para el diligenciamiento del instrumento estándar de medición de clima laboral distrital y de ambiente organizacional	N/A	05/2022
Programa Nacional de Bienestar	N/A	Documento emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el que se dan los lineamientos para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos.	N/A	2020-2022
Decreto	166	"Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"	Título I, Arts. 1 al 4	04/05/2010
Decreto	86	"Por medio del cual se declara el día del Servidor Público en el Distrito Capital."	Art 1	28/02/2014
Ley	1823	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras	Artículos 1, 2, 3 y 4	04/01/2017

Tipo de norma	Número de identificación	Título del documento	Capítulos o artículos	Fecha expedición (dd/mm/aaaa)
		disposiciones.		
Decreto	050	Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019	Todo	10/02/2023
Decreto	62	Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones	Título I , Arts. 1 al 3	7/02/2014

5. Marco conceptual

Tabla 2. Marco Conceptual

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

Concepto	Definición
	Fuente: https://desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2023/02/Anexo-129-del-2022-Plan-de-Incentivos-no-pecuniarios-2022-SDDE.pdf
Programa de calidad de vida laboral	Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad. Fuente: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20como%20elemento%20de%20bienestar%2C%20pretende,satisfacci%C3%B3n%2C%20motivaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20laboral.
Incentivos pecuniarios	Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Fuente: https://desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2023/02/Anexo-129-del-2022-Plan-de-Incentivos-no-pecuniarios-2022-SDDE.pdf
Diagnóstico de necesidades de Bienestar Social	Herramienta de gestión de bienestar e incentivos que se aplica en forma de encuesta para indagar las necesidades de bienestar y posterior diagnóstico de necesidades y niveles de productividad a incentivar de conformidad con las disposiciones establecidas para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, su socialización a las y los servidores de la entidad para la posterior ejecución de las actividades que lo conforman. Fuente: Elaboración basada en https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/575_2_2211300-PR-163.pdf
Bienestar	Estado de la o el servidor que hace referencia a su calidad de vida laboral, teniendo como referencia el ejercicio de sus funciones, un ambiente agradable y el reconocimiento de su trabajo. Fuente: https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/575_2_2211300-PR-163.pdf
Plan de Bienestar Social	Esquema orientado a la protección y servicios sociales, que no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.



Concepto	Definición
	Fuente: https://www.alcaldiabogota.gov.co/docsig/documentos/Proceso25/5752_2211300-PR-163.pdf
Servidores públicos	Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. Fuente: Artículo 123. Constitución Política de Colombia
Participación	Desde la SGC – Talento Humano, hemos recordado con insistencia la importancia de la asistencia a las actividades, que son gestionadas y planeadas de acuerdo al análisis de necesidades de las dependencias y oficinas de la entidad en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Sin embargo, recalamos que asistir no es sinónimo de participar, en tanto la participación involucra una posición activa y comprometida de interacción, multidireccional de saberes y conocimientos bajo una estructura metodológica planteada a priori. Fuente: propia.
Calidad de vida	Calidad de vida: Estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Fuente: Ardila, 2003.
Crecimiento Personal y Profesional	Capacitación, desarrollo de habilidades y oportunidades de educación formal e informal. Fuente: Decreto 1083 de 2015
Salud Mental	Es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. Fuente: Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013.
Transformación digital	La transformación digital en el sector público es mucho más que un cambio tecnológico; es un proceso integral que implica rediseñar los servicios y sistemas gubernamentales para adaptarlos a las dinámicas de una sociedad cada vez más interconectada
Bienestar social	Se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...). Fuente: Chiavenato (2004)
Bienestar laboral	se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por

Concepto	Definición
	ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral. Fuente: informe “Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas”, noviembre de 2022



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

Tabla 3. Corresponsabilidad y Responsabilidades de la SCG (Fuente: Elaboración propia).

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



	importantes para el Plan de Bienestar, conforme a las necesidades específicas de su dependencia.
Las y los servidores públicos	Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por la Subdirección de Gestión Corporativa y el equipo de Talento Humano, así como, en los casos que se requiera la participación de las familias.
	Participar en el diligenciamiento de las evaluaciones y encuestas de satisfacción de los eventos y actividades de Bienestar programados por la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano, contribuyendo así con la retroalimentación sobre las actividades en aras de plantar posibles mejoras.
	Las y los servidores tiene el deber de preservar los recursos públicos, asegurando su participación en las actividades una vez realizada la inscripción, teniendo en cuenta que estas actividades tienen un presupuesto asignado y se efectúan pagos.
	Actuar como facilitadores del plan, motivando e incentivando a otros servidores(as) públicos(as) a participar.
	Participar en el diligenciamiento de encuestas diseñadas por la SGC- Talento Humano
	Las y los servidores públicos participantes en las diferentes actividades deberán actuar y proceder de manera que se visibilicen los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso, respeto interespecie, atención, bienestar y protección animal), fomentando la aplicabilidad de estos, en todo momento.

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

7. Desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se basa en el diagnóstico obtenido por las diferentes herramientas propias y externas que fueron aplicadas y resueltas por las y los servidores públicos del IDPYBA, siendo la línea base para su diseño y su estructuración.

La recopilación de la información fue la base fundamental para determinar las acciones y actividades que favorezcan la calidad de vida y el bienestar general de las y los servidores públicos y sus familias, impactando de igual forma, el clima laboral, el sentido de pertenencia y el desempeño laboral.

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

1. Encuesta sociodemográfica 2024, por medio de la cual se obtuvo información relacionada a datos personales y núcleo familiar, salud, nutrición, ocio, tiempo libre, deporte, entre otros
2. Encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos
3. Resultados de satisfacción del funcionariado en las jornadas de bienestar e incentivos 2024, y sugerencias a tener en cuenta para la vigencia 2025
4. Acuerdos Sindicales 2023-2024
5. Resultados FURAG 2023
6. Formulario del Sello de Igualdad y Equidad de Género
7. Herramienta de autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano – MIPG, proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
8. Informe sobre la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, vigencia 2024



Continuando los preceptos respectivos y bajo el marco de la atención integral en salud con enfoque diferencial (Secretaría de Salud, s.f.), para “reconocer, valorar y comprender las particularidades (y las relaciones entre estas) de personas y colectivos que históricamente han sido sujeto de discriminación, estigmatización y vulneración de derechos socioeconómicos, políticos, culturales y psicológicos, lo cual los sitúa en una posición de fragilidad social”, además de entender la diversidad cultural poblacional que valora y reconoce otros saberes y conocimientos fuera del ámbito científico basado en evidencias, se incluyen en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, actividades ligadas a prácticas que se denominarán “alternativas”, haciendo la claridad de su carácter, que pueden ser valiosas para algunas personas, y siendo complementarias a las actividades ligadas a los conocimientos profesionales.

7.1. Ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

Con el análisis de los resultados obtenidos a través de los diferentes diagnósticos realizados, se identificaron las necesidades que impactan el bienestar de las y los servidores públicos en relación al ámbito profesional, laboral, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender estas recomendaciones, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, se enmarca en los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 propuesto por el DAFP, el cual tiene como objetivo promover estrategias de bienestar laboral direccionadas para las servidoras y los servidores públicos que favorezcan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y a su vez fomenten la productividad social, mediante la motivación y al reconocimiento al buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

1. **Equilibrio Psicosocial**

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores



públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.

Es así que, para su desarrollo es importante la implementación de estrategias como: eventos deportivos, eventos artísticos y culturales, salario emocional, iniciativas especiales por el día de la familia, día de la niñez y la recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta, día nacional del servidor público, reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión, entre otras.

2. Salud Mental

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

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

3. Diversidad e Inclusión

Son las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



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

4. *Transformación Digital*

Este eje aborda las transformaciones impulsadas por la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas, aceleradas por la pandemia de COVID-19, para avanzar hacia organizaciones inteligentes mediante el uso de tecnología, información y herramientas que superan barreras físicas y conectan globalmente.

Por consiguiente, es esencial considerar estrategias como: analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data), manejo de nubes, entre otras.

5. *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 del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado



Para llevarlo a cabo, es crucial implementar estrategias como: desarrollar actividades enfocada al sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, actividades de team building (construcción de equipos), generar espacios de feedback entre los jefes y las y los servidores, entre otras.

Ahora bien, en aras de seguir contribuyendo a un clima laboral adecuado para todas y todos los servidores públicos, el IDPYBA sigue implementando el programa del DASC, denominado: “*Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros*”, por medio del cual, ratifica su compromiso en seguir construyendo espacios laborales libres de todo tipo de discriminación, respetuosos de la diferencia, en condiciones de trabajo digno y decente, reconociendo los logros y dignificando la labor, encontrando en la diversidad una oportunidad de crecimiento organizacional y un mecanismo que contribuye a la realización personal de los y las servidores públicos de la administración pública distrital.

Se planteó como objetivo la implementación del programa de CALDAS en el IDPYBA, “*Lograr un cambio cultural a través de la implementación del programa para la construcción de ambientes laborales diversos, respetuosos, amorosos y seguros para humanos y animales*”, lo cual a su vez responde a la misionalidad del Instituto y que se encuentra planteada desde un enfoque interseccional, las relaciones y transversalidades en las discriminaciones entre humanos y la discriminación y violencia especista, que tiene lugar desde los humanos hacia los animales, lo cual a su vez se está alineado en el Código de Integridad del Instituto.

En consecuencia, el IDPYBA toma las medidas necesarias que garanticen la inclusión, prevengan situaciones de discriminación y la generación de violencias como el acoso laboral y el acoso laboral sexual, con el objetivo de hacer efectivo un ambiente respetuoso, por medio del planteamiento de estrategias y el uso de

herramientas como las jornadas de sensibilización que promueven la igualdad de género, prevención del acoso laboral y acoso sexual, apropiación del lenguaje incluyente y fortalecimiento de las competencias del Comité de Convivencia Laboral.

Figura 1. Modelo “Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros”. Elementos conceptuales de la directiva 001 de 2021. (Fuente: Anexo de la directiva 001 de 2021, DASCD)



7.2. Resultado de las encuestas de medición para el diagnóstico

7.2.1. Encuesta sociodemográfica vigencia 2024

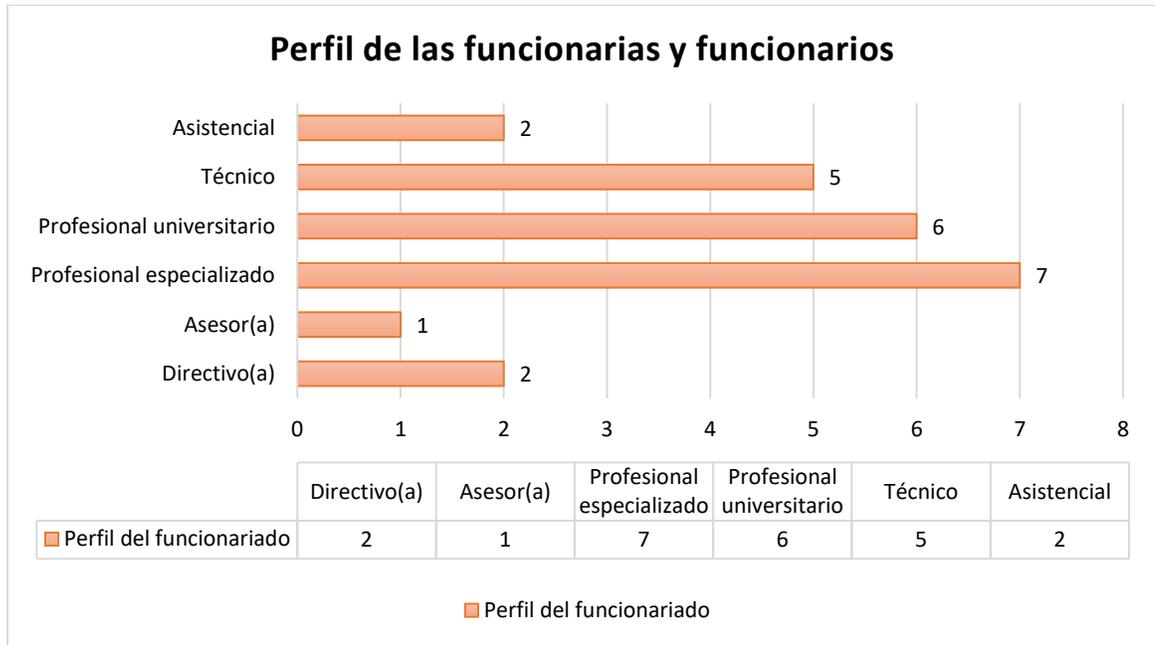
El Formulario de Datos Sociodemográficos IDPYBA, vigencia 2024, fue diligenciado a través del correo electrónico institucional por un total de cuarenta (40) personas, entre las que se encuentran servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, así como, de colaboradores.

Teniendo en cuenta que la planta de personal del IDPYBA, cuenta con 37 empleos, ocho (8) de libre nombramiento y remoción, uno (1) de periodo fijo y

veintiocho (28) de carrera administrativa, dentro de los cuales, dos (2) se encuentran en vacancia temporal, se establece que, veintitrés (23) de estos participaron en la encuesta de caracterización, lo que representa un sesenta y seis por ciento (66%). Esto evidencia que un treinta y cuatro por ciento (34%), del personal, no participó en el diligenciamiento del formulario.

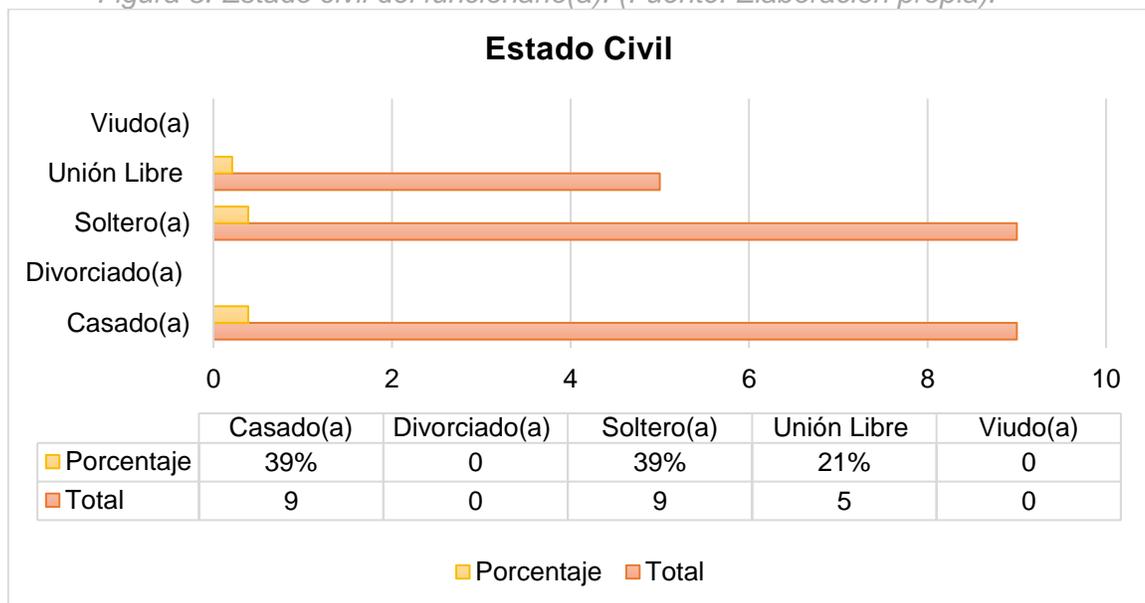
De la Figura 3, se observa que, de los veintitrés (23) servidores(as) públicos que contestaron, dos (2) se encuentran en el nivel **directivo(a)**, mientras que una persona ocupa el cargo de **asesor(a)**. En cuanto a los cargos profesionales, se identificaron trece (13) servidores(as) públicos, de los cuales siete (7) corresponden a profesional especializado(a) y seis (6) a profesional universitario. Además, se identificaron siete (7) servidores(as) públicos en los niveles técnico y asistencial, de los cuales, cinco (5) son del nivel técnico y dos (2) del nivel asistencial.

Figura 2. Perfil de cargos funcionarias y funcionarios (Fuente: Elaboración propia).



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

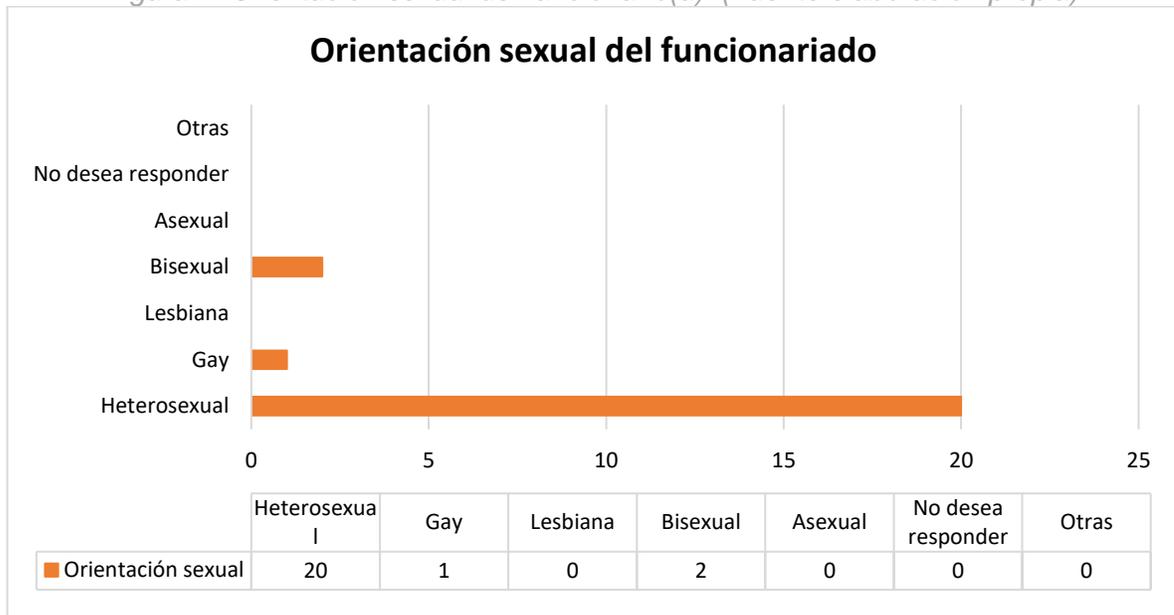
Figura 3. Estado civil del funcionario(a). (Fuente: Elaboración propia).





Posterior al análisis de la figura 3 se puede observar que el estado civil de las y los servidores públicos se compone, principalmente, en casados(as) y solteros(as), los cuales se encuentran con el mismo porcentaje del **39 %**, 9 personas se encuentran en estos estados civiles, respectivamente. De otra parte, 5 participantes se encuentran en unión libre, lo que equivale al **21%**. Por otro lado, no hay registro en los estados civiles divorciado(a) o viudo(a), lo que significa un **0%** para ambas categorías.

Figura 4. Orientación sexual del funcionario(a). (Fuente elaboración propia).



Conforme a los resultados obtenidos en el formulario en relación a la orientación sexual de las y los servidores públicos, se puede determinar que la mayoría se identifican como **heterosexual**, siendo el **86,9%**, representando la gran mayoría, sin embargo, en una minoría están dos (2) personas que se identifican como bisexuales y una (1) que se identifica como gay.

Teniendo en cuenta que el IDPYBA promueve ambientes laborales inclusivos y rechaza todo tipo de discriminación o segregación, se ve necesario seguir



promoviendo espacios de sensibilización y educación relacionados a la diversidad que enriquezca la cultura organizacional para fortalecer el respeto a la diferencia.

Figura 5. Número de funcionarios(as) con o sin discapacidad. (Fuente: Elaboración propia).



Según los datos obtenidos, de un total de veintitrés (23) personas, solo un servidor(a) público(a) indicó tener discapacidad física, mientras que las(los) otros(as) veintidós (22), afirmaron no presentar ninguna discapacidad.



Figura 6. Tipo de discapacidad en el funcionariado. (Fuente: Elaboración propia).

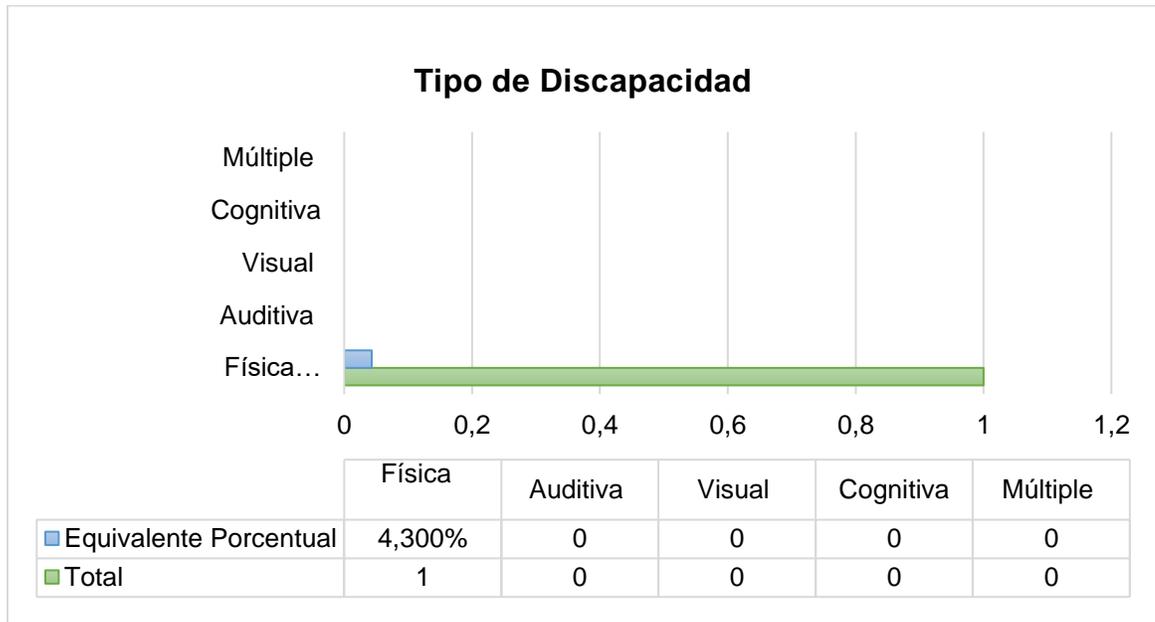
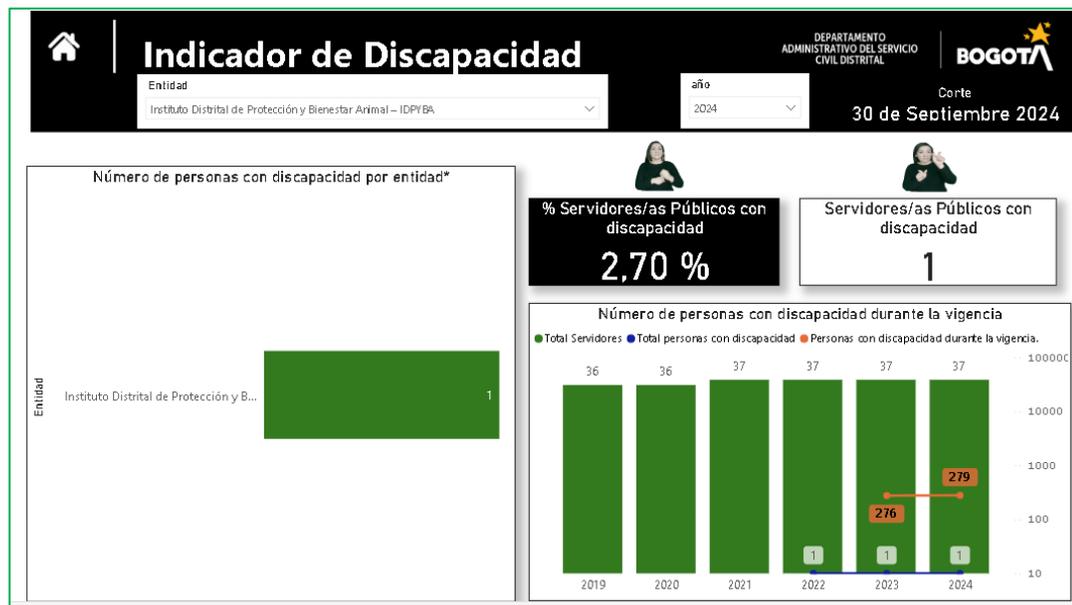


Figura 7. Indicador de discapacidad en el informe por entidad del DASC (Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil, 2024).



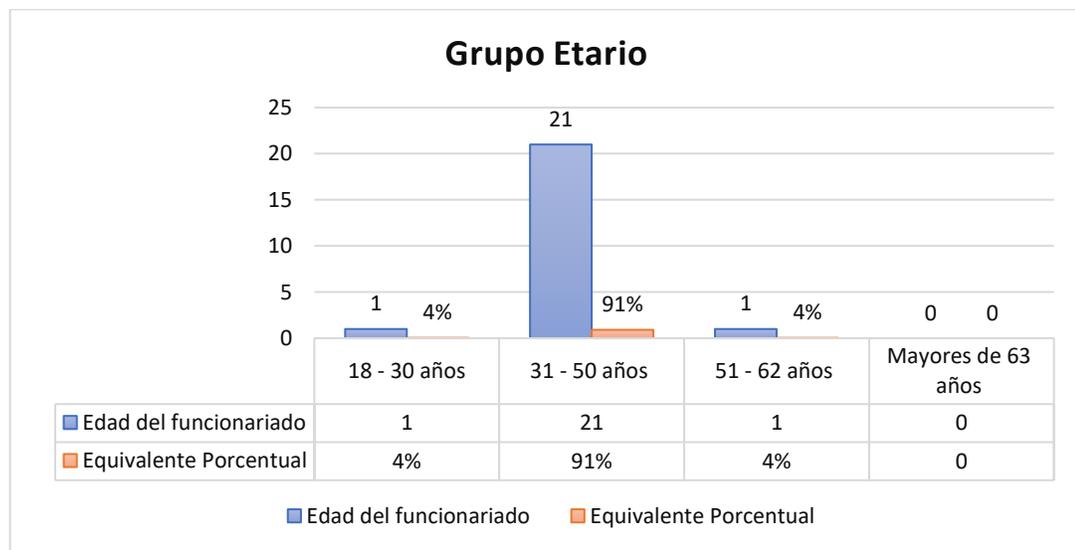
Con relación a los datos de la figura 7, se corrobora, a través del indicador de discapacidad de la plataforma SIDEAP del DASC, que en la planta de personal



del IDPYBA, una (1) persona reporta tener una discapacidad de tipo físico. Este dato indica que el 4,3% del personal de planta, respondió tener alguna discapacidad.

Este dato nos indica que, aunque el porcentaje de personas con discapacidad es bajo, el IDPYBA puede generar acciones que fortalezcan y sensibilicen la inclusión laboral.

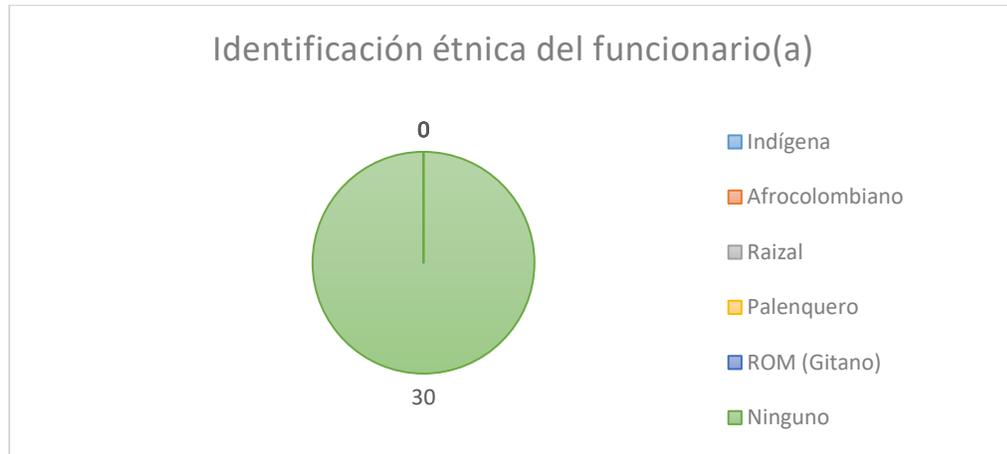
Figura 8. Edad de funcionario(a). (Fuente: Elaboración propia).



Analizando las respuestas referentes a la edad de las y los servidores públicos, se encuentra que el 91% están en el rango de edad de 31 a 50 años; mientras que en los rangos de 18 a 30 años y de 51 a 62 años, reflejan un empate, con el 4%. Finalmente, no hay registro de servidores(as) en el rango de mayores de 63 años.

Sin embargo, aunque no se registran servidores(as) públicos en el rango de 63 años, el Plan de Bienestar Social e Incentivos incluye actividades complementarias dirigidas a prepararlos para esta etapa de la vida.

Figura 9. Identificación étnica del funcionario(a) (Fuente: Elaboración propia).



Ninguno de los funcionarios(as) encuestados afirmó pertenecer a algún grupo étnico.

De las 23 funcionarias y funcionarios, en su totalidad afirmaron no ser víctimas de conflicto armado. Sin embargo, el Instituto continuará en su labor de promover el bienestar y la integración de todas las personas, fortaleciendo la cohesión y el apoyo en los entornos laborales.

Figura 10. Identificación étnica del funcionario(a) (Fuente: Elaboración propia).



Ninguno de los funcionarios(as) encuestados afirmó pertenecer a algún grupo étnico.



Sala Amiga de la Familia Lactante

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

Para la vigencia 2024, se continuó, con las jornadas de fortalecimiento de capacidades a las familias gestantes y lactantes, así como, jornadas de cualificación a las responsables de SAFL, teniendo como objetivo reconocer la importancia de la lactancia materna exclusiva hasta los seis meses de edad, alimentación complementaria, beneficios de la lactancia materna, propiedades y efectos a corto y largo plazo, normas que protegen la maternidad y lactancia en Colombia, riesgos del uso de biberones y chupos y leche artificial, cuidados de la madre y el bebé (signos de alarma), entre otros temas de interés.

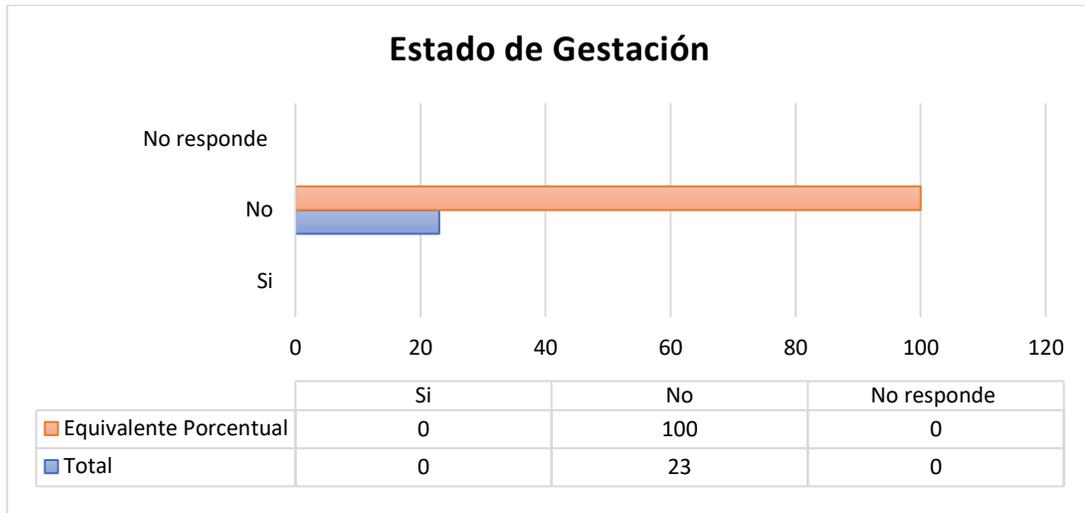
De igual manera, el propósito de la SAFL en el entorno laboral del IDPYBA, está encaminado a garantizar el pleno goce de los derechos que tiene toda persona que se encuentra en periodo de lactancia y que una vez terminada la licencia de maternidad debe incorporarse a sus trabajos. Por lo anterior y en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

La encuesta sociodemográfica 2024, arrojó los siguientes resultados:

Estado de Gestación.

Del total de las respuestas se puede detallar que el 100% refieren no estar en estado de gestación.

*Figura 11. Número de funcionarias(os) que se encuentra en estado de gestación.
(Fuente: Elaboración propia).*



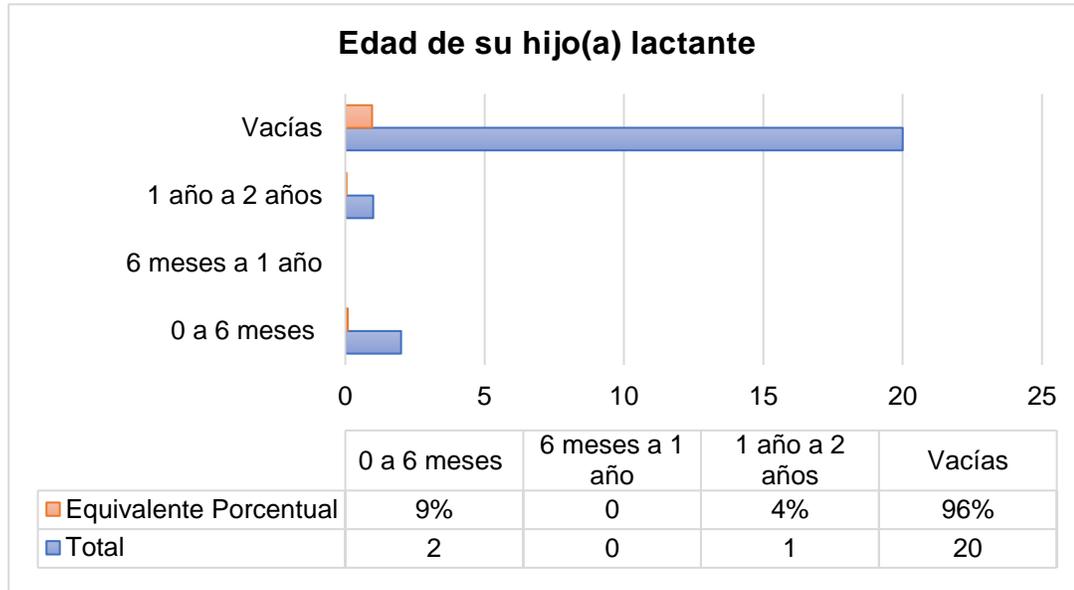
En aras de minimizar cualquier tipo de discriminación, el IDPYBA adopta el lenguaje incluyente, donde se visibiliza y dignifica a las personas, por lo que busca desligar del binarismo y roles a la lactancia, reconociendo las diversas identidades binarias y no binarias y su rol en la misma.

De igual forma, se busca promover la práctica de la lactancia libre de prejuicios y desigualdades e inequidades, por ello, no se habla solo de madres gestantes, teniendo en cuenta que la población trans, tiene los mismos derechos para la gestación y lactancia de sus hijas(os), así que, la SAFL del Instituto está a la disposición para cualquier persona que la necesite, en cualquier horario de la jornada laboral.

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

Del total de las respuestas obtenidas se identifica que un 9% de las personas que contestaron la pregunta relacionada a la edad de su hijo lactante, contestaron estar entre el rango de 0 a 6 meses de edad, mientras que el 4% que corresponde a una persona refiere que su hijo(a) se encuentra en el rango de 1 a 2 años de edad. Lo que indica que se encuentran en periodo de lactancia exclusiva y complementaria, respectivamente, mientras que el 96%, no respondió la pregunta, presumiendo que no se encuentran lactando.

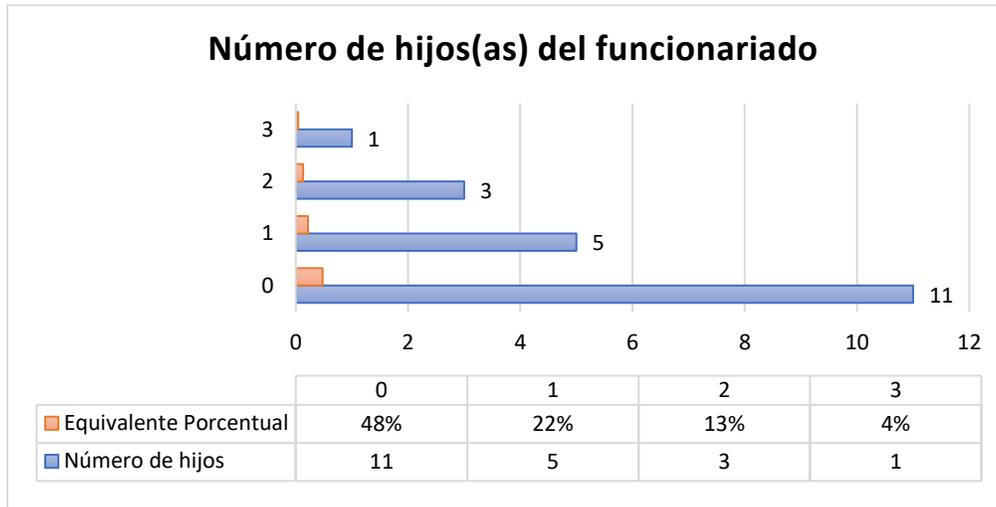
Figura 12. Edad de las o los hijos lactantes de las funcionarias(os). (Fuente: Elaboración propia).



Con relación a la pregunta ¿Tiene hijos(as)?, se obtuvieron los siguientes datos: Del total de preguntas diligenciadas, el 48% de las y los servidores públicos indicaron no tener hijos(as); seguido de un 22% que manifiesta tener un hijo(a); un 13% referencia tener dos hijos(as) y tan solo el 4% responde tener tres hijos(as).

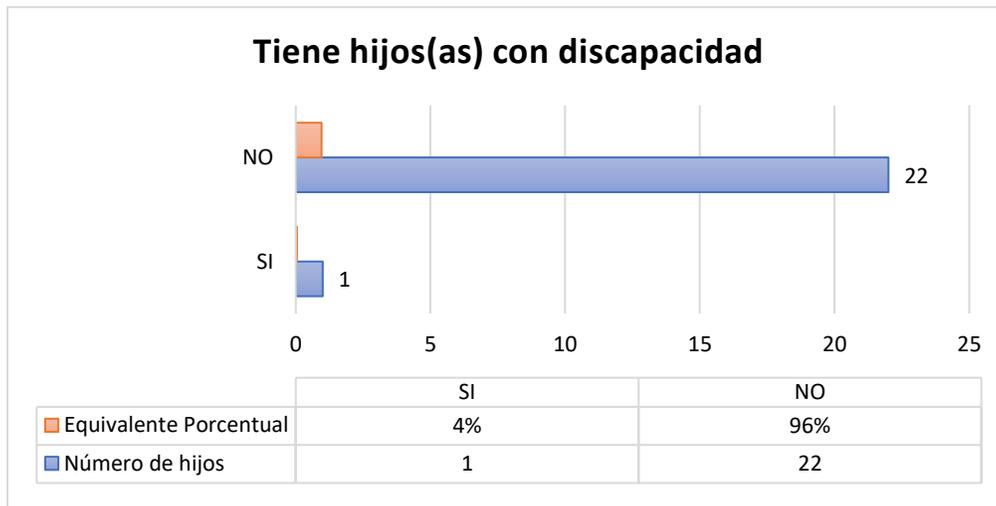


Figura 13. Número de hijos(as) del funcionariado. (Fuente elaboración propia).



Con relación a la pregunta ¿Tiene hijos(as) con discapacidad?, de un total de 23 servidores(as) públicos(as) que respondieron, solo 1 respondió tener un hijo con discapacidad, lo que representa el **4%** del total de la población. Aunque este porcentaje es bajo, es importante continuar fomentando ambientes laborales inclusivos, no solo para el bienestar del personal sino para sus familias.

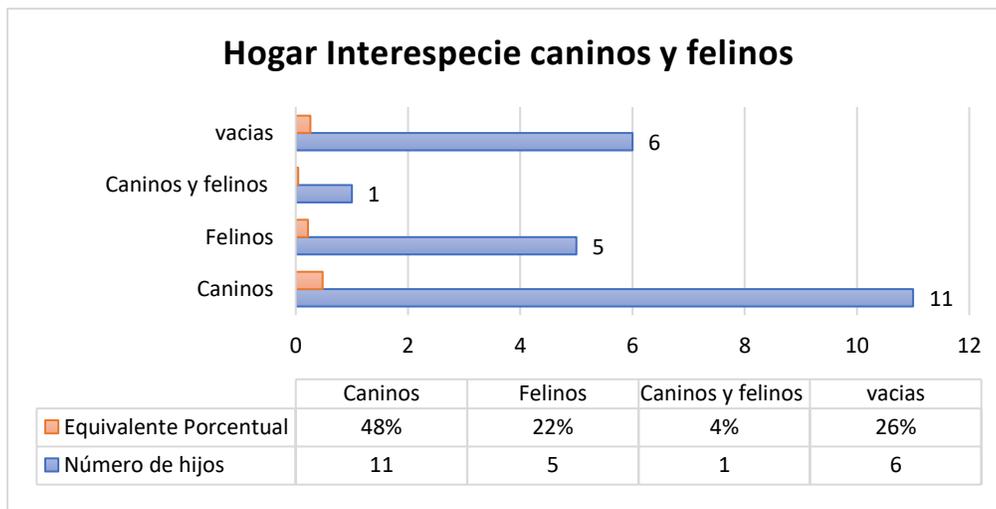
Figura 14. Tiene hijos(as) con discapacidad. (Fuente elaboración propia).





De las y los 23 servidores públicos que diligenciaron la encuesta y, específicamente para el punto de hogar interespecie, el 48 % de personas informaron tener caninos en su hogar, mientras que el 22% respondió convivir con felinos y un 4% manifiesta tener tanto caninos como felinos. De igual forma, 6 personas no respondieron la pregunta, lo que representa el 26%.

Figura 15. Composición de su hogar interespecie. (Fuente elaboración propia).



Uso del tiempo libre

Tabla 4. Actividades generales de uso del tiempo libre del funcionariado de acuerdo con el reporte de la encuesta sociodemográfica 2024 (Fuente: Elaboración propia).

Número de funcionarios(as)	¿Cómo usa su tiempo libre?
22	Actividades Familiares
12	Actividades Deportivas
12	Actividades Culturales
11	Actividades Turísticas
10	Actividades Recreativas
8	Actividades formativas, de estudio y capacitación
6	Actividades Artísticas
5	Actividades relacionadas con el cuidado de su salud.
3	Actividades sociales, ambientales o de protección animal

2	Actividades Económicas
0	Actividades Políticas

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta sociodemográfica 2024, se puede concluir que la actividad preferida por el funcionariado en su tiempo libre es **disfrutar con su familia**. Sin embargo, es de destacar que, al tratarse de una pregunta con opción de respuesta múltiple, las y los servidores(as) públicos(as) seleccionaron varias actividades. En segundo lugar, se destacan las actividades **deportivas y culturales**, que también cuentan con una amplia participación, reflejando una diversidad de intereses entre los servidores(as) públicos(as).

Con base en las respuestas obtenidas respecto a las actividades principales, gustos, hobbies, preferencias y expectativas, los veintitrés (23) servidores(as) públicos(as), manifestaron que las siguientes actividades son las que desarrollan y propician su bienestar mental y físico:

Tabla 5. Actividades principales de ocio de acuerdo con la encuesta sociodemográfica 2024 (Fuente: Elaboración propia).

Actividades principales, gustos, hobbies, preferencias y expectativas	Número de funcionariado
Cine	10
Deporte	9
Viajes	8
Diversión con hijo	7
Escuchar música	5
Lectura	4
Teatro	3
Natación	2
Gimnasio	1
Tejer	1
Estudiar	1
Decoración con globos	1
Cocinar	1
Caminatas ecológicas	1
Observar la Fauna	1

Información de Salud y Hábitos de Vida Saludables

Esta información es relevante dado que permite evaluar los hábitos de autocuidado y bienestar de los(las) servidores(as) públicos(as) en el entorno laboral.

Por lo anterior, en la pregunta si practica algún tipo de pausa saludable durante la jornada laboral, se encuentra que de las 23 personas que respondieron la encuesta, 18 manifestaron realizarlo y 5 no.

Aunque la mayoría realiza las pausas saludables, es importante que se continúe implementando estrategias para mejorar el bienestar físico y mental de los (las) servidores(as) públicos(as), lo cual contribuye a aumentar la productividad, la satisfacción laboral y un ambiente de trabajo más saludable y equilibrado.

Del mismo modo, al implementar pausas saludables, como estiramientos, ejercicios de relajación, permite minimizar el estrés, mejorar la concentración y prevenir problemas de salud relacionados con el sedentarismo.

*Figura 16. Practica algún tipo de pausa saludable durante la jornada laboral.
(Fuente: Elaboración propia).*

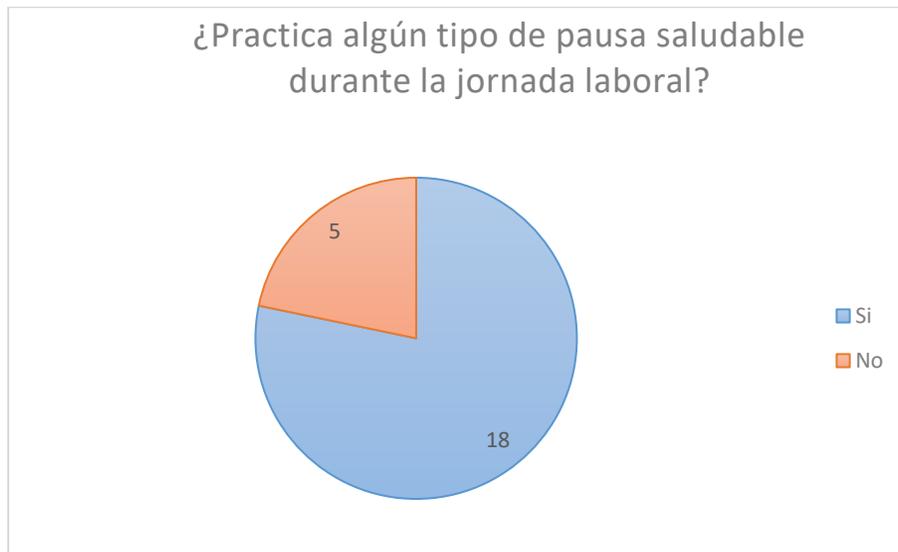
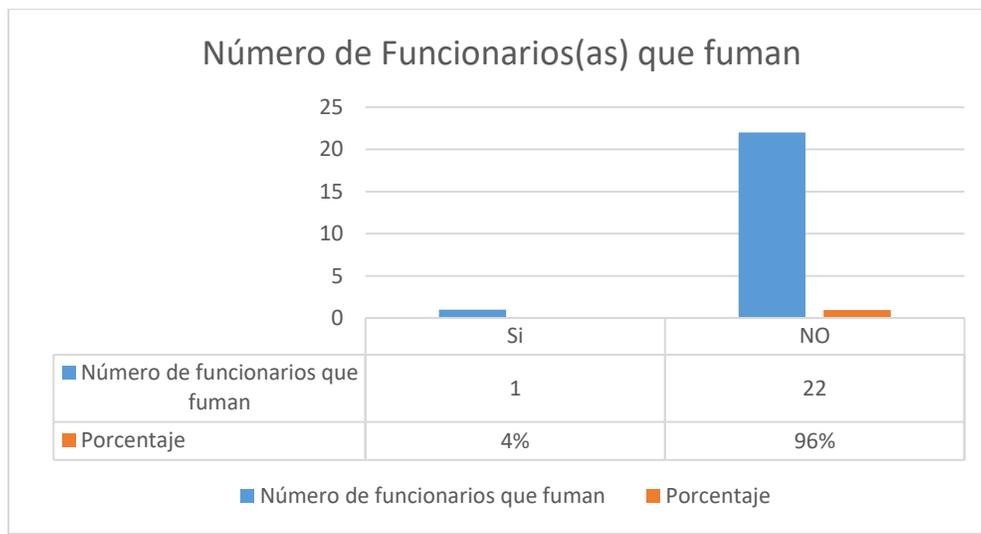
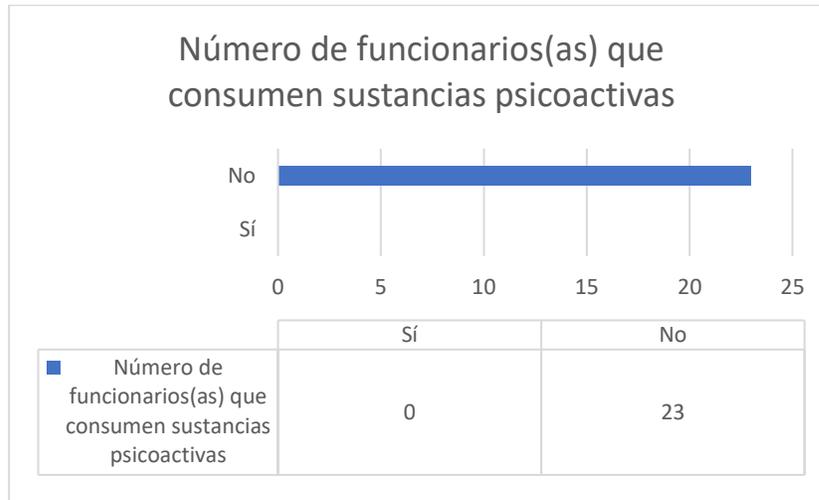


Figura 17. Número de funcionarios(as) que fuman. (Fuente: Elaboración propia).



Realizando el análisis de la figura 17, se observa que tan solo un servidor(a) público(a) respondió que tiene el hábito de fumar, mientras que los 22 restantes niegan hacerlo.

Figura 18. Número de funcionarios(as) que consumen sustancias psicoactivas. (Fuente: Elaboración propia).

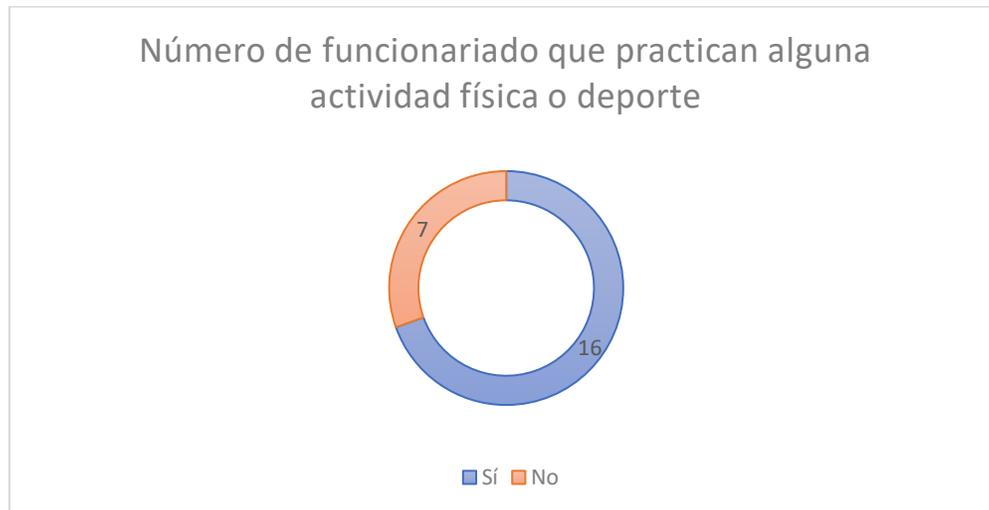


En relación a la pregunta si consume o no sustancias psicoactivas, el 100% de los encuestados respondieron no consumirlas. El anterior resultado es relevante, toda vez que reflejan una tendencia positiva hacia hábitos de vida saludable y al cumplimiento de la Política Institucional de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas.

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

Por ello, el Instituto proyecta realizar campañas de sensibilización, responsabilidad y enfoque de prevención.

Figura 19. Número de funcionarias(os) que practican alguna actividad física o deporte (Fuente: Elaboración propia).



De los 23 funcionarios(as) que respondieron la pregunta de práctica de algún deporte, siete (7) afirmaron no realizar ninguna actividad deportiva, mientras que los dieciséis (16) restantes, indicaron que sí lo hacen. Entre los deportes de práctica mencionados se encuentran: el senderismo, ejercicio gimnasio, baloncesto, patinaje, natación, entre otros.

Estos resultados reflejan una inclinación importante hacia estilos de vida activa, sin embargo y, teniendo en cuenta la cantidad de personas que no practican ningún deporte, se hace necesario diseñar estrategias que motiven a las y los servidores públicos a integrar actividades físicas en su vida cotidiana promoviendo así su bienestar físico y mental.

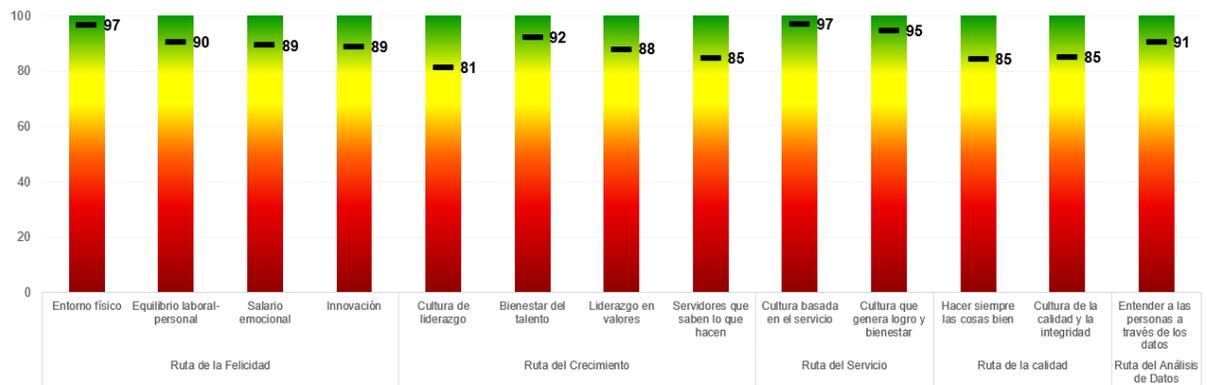
7.2.2. Herramienta de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano del DAFP

Conforme a la Autoevaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano del DAFP, respecto de la vigencia 2023, se tuvo un gran avance teniendo en cuenta que en la citada vigencia se tuvo una calificación de setenta y ocho punto siete por



ciento (78.7%) sobre cien por ciento (100%), ubicando a la entidad en el nivel de desarrollo de “Transformación”, contrario sensu, a los resultados obtenidos en la vigencia 2024, donde la consolida en un nivel de “Consolidación”, con un ochenta y siete punto uno por ciento (87.1%) sobre cien por ciento (100%).

Figura 20. Desagregación de las rutas por creación de valor (Fuente: Matriz GETH, DAFP, 2023)



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

El IDPYBA está comprometido en contribuir a una sociedad incluyente, promoviendo la equidad de género y minimizando todo tipo de discriminación y/o segregación dentro de las prácticas laborales del Instituto, es por ello que, reconoce y exalta la equidad entre mujeres y hombres permitiendo un desarrollo igualitario por medio de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso independientemente de su género.

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



vulnerabilidad por posible violencia intrafamiliar, poblaciones étnicas y poblaciones extranjeras, todas estas en pos de una sociedad laboral igualitaria.

Entre las subcategorías del formulario, donde todos los aspectos están direccionados a efectuar acciones que pueden ser fortalecidos por medio de articulaciones con instancias internas y/o interinstitucionales y las cuales se encuentran inmersas en los planes de trabajo del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia, las cuales promueven el desarrollo integral de las y los servidores públicos y cultivan un ambiente armonioso, respetuoso, equitativo e incluyente, se encuentran:

- Protocolo(s) para la prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad.
- Promover la participación del talento humano masculino en los talleres sobre la redistribución de las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas.
- Realizar acciones de conmemoración que reconozcan y garanticen los derechos de las mujeres
- Recolectar, sistematizar y analizar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las desigualdades y particularidades de hombres y mujeres.
- Promoción de una cultura institucional comprometida con la igualdad de género.

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

Figura 21. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023 (Función Pública, 2024).

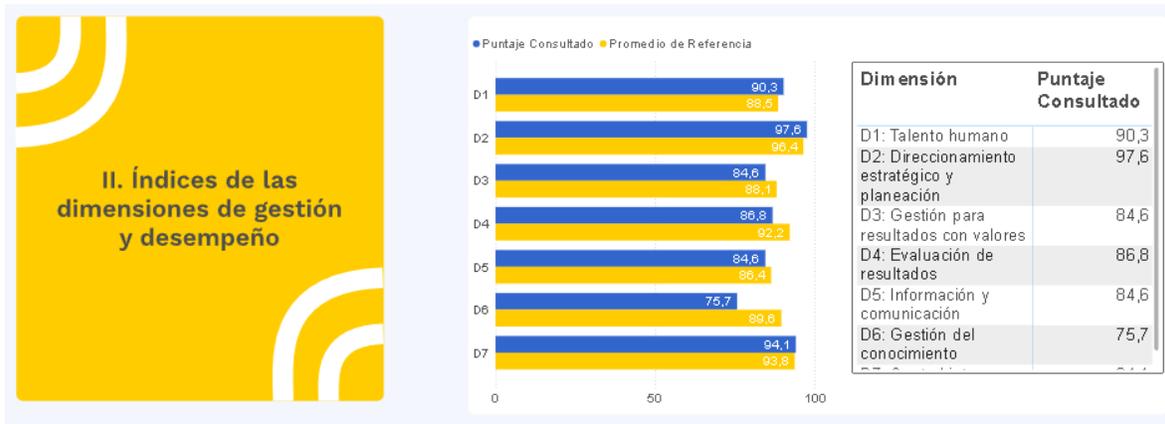
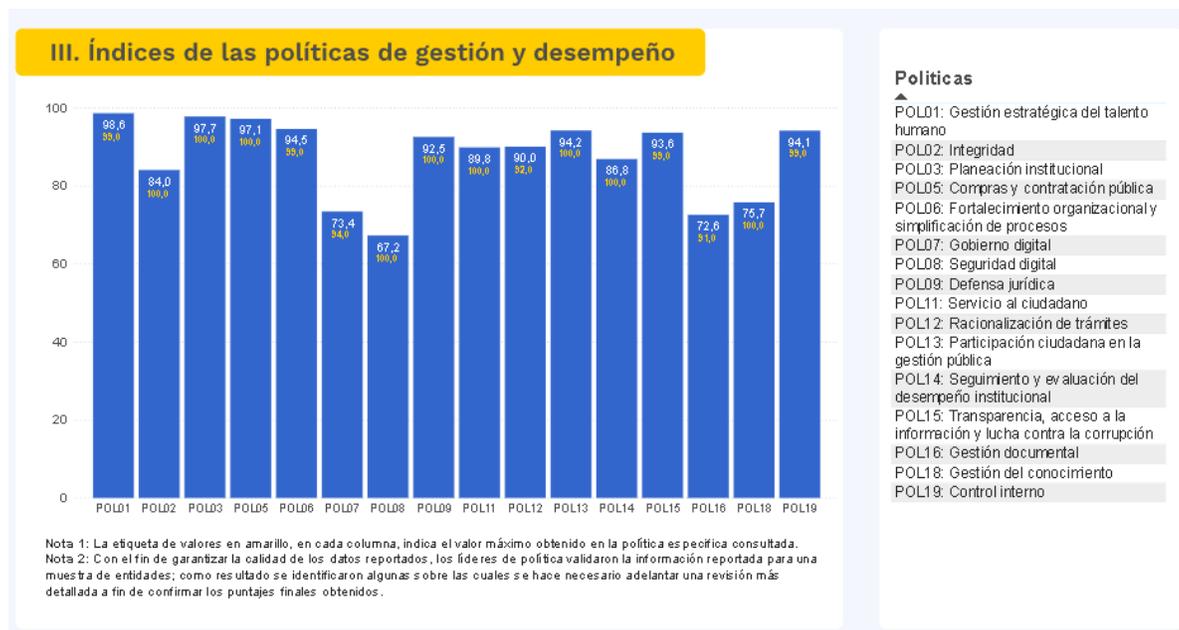


Figura 22. Índices de las políticas de gestión y desempeño MIPG para el IDPYBA vigencia 2023 (Función Pública, 2024).



Los resultados de los índices de gestión y desempeño para las dimensiones y las políticas del MIPG para el IDPYBA en el informe de Función Pública (2023), muestran resultados generales favorables para la entidad, específicamente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que alcanza un porcentaje de 98.6%.



Estos resultados refuerzan la necesidad que el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, mantenga o supere los resultados obtenidos, teniendo en cuenta la GETH del IDPYBA, como el eje central del bienestar, así como, el fortalecimiento organizacional.

7.2.5. Resultados de satisfacción de las y los servidores públicos en las jornadas de bienestar e incentivos 2024

A través del correo electrónico institucional se remitió la encuesta de satisfacción de las actividades desarrolladas en la vigencia 2024, a la planta de personal. La cual fue diligenciada por treinta (30) de ellos, evidenciando que existe una satisfacción generalizada con las actividades propuestas y ejecutadas.

Figura 23. Satisfacción de actividades de bienestar de la vigencia 2024. (Fuente: Elaboración propia).



Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta la encuesta de satisfacción de las actividades desarrolladas en la vigencia 2024, en la pregunta *¿De las actividades de bienestar de la vigencia 2024 cuál le resultó más interesante?*, se observó que la actividad que generó mayor interés fue la conmemoración día de la familia con el 26.7%, seguida de la práctica de bolos con el 23.3% y la actividad de eventos culturales: tardes de película (boletas de cine), con igual porcentaje en un 20%.

Es así como, se identifican las actividades con mayor impacto, para ser consideradas en el plan de trabajo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, de la siguiente manera:

Tabla 6. Resultado Encuesta de Satisfacción de Actividades 2024 (Fuente: Elaboración propia).

Actividad 2024 ¿De las actividades de bienestar de la vigencia 2024, cuál le resultó más interesante?	Número de servidores públicos que refieren las actividades que más les gustó	Equivalente Porcentual
Boletas de cine	6	20%
Practica libre de bolos	7	23.3%
Juegos deportivos (Rana)	3	10.7%
Karaoke	3	10.7%
Entrega de reconocimiento día de la madre;	1	3.5%
Conmemoración del día de cumpleaños al funcionariado del IDPYBA	1	3.5%
Vacaciones recreativas: Actividades lúdico-recreativas con las y los hijos del funcionariado	2	7.1%
Taller de aromaterapia- masajes	3	10.7%
Reconocimientos pecuniarios por el buen desempeño evento de cierre de gestión	1	3.57%



Actividad de Halloween	5	17.9%
Día de la familia	8	26.7%
Servidor Público (teatro)	4	10.7%
Prevención del sedentarismo	1	3.5%
Dulces lazos animales de la UCA	1	3.5%
Salud mental en el trabajo	1	3.5%

De igual forma, en la Encuesta de Satisfacción de las Actividades 2024, además de indagar por el interés frente a las mismas, las y los servidores públicos realizaron aportes de nuevas propuestas o eventos para ser contemplados e incluidos en el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2025. Dichas sugerencias están enfocadas en temas de: (i) actividades físicas o deportivas, (ii) salud mental, (iii) día del servidor público, (iv) día del niño y, (v) día de la familia. Así las cosas, se anexan las propuestas en la tabla 8.

Tabla 7. Resultado Encuesta de Satisfacción de Actividades 2024 - Propuestas (Fuente: Elaboración propia).

Actividades físicas o deportivas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clase de yoga o Pilates ✓ Prevención del sedentarismo (rumba) ✓ Salidas a jugar bolos, rana o prácticas deportivas grupales (pista de obstáculos, torneo de ping pong, torneo de tejo, Tenis de mesa. ✓ Caminata ecológica ✓ Pago de escuelas deportivas ✓ Vacaciones recreativas para los funcionarios ✓ Feria de emprendimiento o feria artesanales ✓ Clases de bisutería. ✓ Convenio con gimnasios para reducción de tarifas ✓ Clases de cocina ✓ Aprender a bailar un tipo de música. ✓ Participación en las carreras atléticas.
---	---

<p>Salud Mental - Talleres de desarrollo personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Club de lectura ✓ Juegos de motricidad y memoria ✓ Diálogos de experiencias y soluciones encontradas ✓ Actividades para manejar el estrés, incluir actividades de meditación o mindfulness, se pueden incluir actividades artísticas para disminuir el estrés laboral, manejo de la ansiedad, cultivar la paciencia. ✓ Fatiga compasional. ✓ Taller de dibujo o pintura en cerámica, para contribuir con el equilibrio de las emociones ✓ Curso de inteligencia emocional, Coaching - Motivadores ✓ Talleres prácticos fuera de las instalaciones ✓ Liderazgo y empatía ✓ Asertiva, finanzas personales, talleres de autoestima y confianza ✓ Uso de herramientas ofimáticas ✓ Sesiones de relajación, meditación o yoga ✓ Clases de Automaquillaje ✓ Plan de relajación ✓ Cómo afrontar la carga laboral.
<p>Día del servidor(a) público</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Almuerzo ✓ Juego de futbol mixto ✓ Conferencia o charla con un invitado experto sobre liderazgo ✓ Un día de actividades al aire libre o en un parque de atracciones. ✓ Pasadía lago Sol (todos los funcionarios) ✓ Clase de dibujo. cursos de cocina saludable, curso de cocteleria, ✓ Actividades de trabajo en equipo, trabajo colaborativo en un lugar abierto o campestre ✓ Boletas de teatro

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pasadía individual para ir a lugares en Bogotá donde se pueda hacer natación, spa, etc ✓ Compartir unas onces. ✓ Dinero o bonos en lugar de actividad ✓ Día libre
<i>Día de la familia</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un día de actividades al aire libre o en un parque de diversiones. ✓ Actividad de manualidades o de karaoke ✓ Pasadía lago sol (todos los funcionarios) ✓ Entrada a parque ecológico o picnic ✓ Talleres familiares. Actividades para realizar en conjunto, como clases de cocina, manualidades o jardinería. ✓ Actividades culturales como cine, teatro o conciertos para ir con la familia. ✓ tarde de actividades lúdicas. ✓ Actividades recreativas como juegos de movimiento tipo rally ✓ Salidas con la familia completa, para los que tenemos una familia extensa. ✓ Dinero o bonos en lugar de actividad ✓ ZUMBA
<i>Día del niño(a)</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Legos y/o rompecabezas. ✓ Bonos para cine o de skyzone ✓ Visita a un parque didáctico ✓ Espacio para el desarrollo de actividades dirigido. ✓ Visitas al jardín Botánico, salida a museos, visita a parques de diversiones (Salitre Mágico, Jaime Duque) ✓ Bonos de cine y boletas para parques ✓ Visita a Fanáticos, Panaca ✓ Clases de cocina para niños, manualidades o experimentos científicos sencillos.



	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cine infantil. Proyecciones de películas animadas con actividades previas relacionadas al tema. ✓ Paseos o campamentos con recreacionistas ✓ Show de magia y títeres, clase para hacer manualidades como slime ✓ Actividades recreativas de acuerdo a la edad
--	--

7.2.6. *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*

Conforme con los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial aplicada por el proveedor Medical Protection Salud Ocupacional (2024), en la cual participaron ciento cuarenta y cuatro (144) servidoras y servidores públicos, de los cuales el 67,4% fueron de sexo femenino y el 32,6% del sexo masculino, se puede concluir que es necesario abordar los siguientes temas, con el fin de continuar promoviendo el bienestar integral de las y los servidores públicos y sus familias, así como, continuar promoviendo y fomentando un ambiente laboral colaborativo, positivo, armonioso y orientado al desarrollo laboral, personal, familiar y profesional.

Tabla 8. Batería de Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2024 (Fuente: Elaboración propia).

FACTORES	ACCIONES
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	liderazgo positivo
	Trabajo en equipo:
	Salud mental: manejo del estrés y sesiones de apoyo psicológico.
	Actividades de integración social
Dominio Control sobre el trabajo.	Autonomía y control sobre las labores a realizar en el trabajo.



Demandas del trabajo	Gestión del estrés emocional
	Gestión del tiempo.
	Pausas activas y actividades que promuevan la desconexión mental,
Dominio Recompensas	Capacitar a los líderes y supervisores para que den retroalimentación continua y reconozcan los logros de los empleados en el día a día.
Factores extra laborales .	Actividades de integración y apoyo familiar.
	Promover pausas y descanso.

La batería tuvo en cuenta **los factores de riesgo intralaborales**, que son factores internos de la entidad que afectan la salud física y mental de las personas, y **los factores de riesgo extralaboral**, que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico de la o el servidor público, que su vez abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar. Por medio del análisis realizado, es importante abordar temas enfocados a demandas emocionales principalmente como el manejo de estrés, con el fin de prevenir y mitigar posibles afectaciones no solo a nivel personal, si no también se favorecerá en la productividad y eficiencia de todas y todos los funcionarios del Instituto y lo cual repercutirá en el clima organizacional.

7.3. Alianzas

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



Durante la vigencia 2024, desde el Programa de Bienestar Social e Incentivos la Subdirección de Gestión Corporativa -Talento Humano, socializó por medio de correos electrónicos las diferentes invitaciones de las actividades de bienestar ofrecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

Por lo anterior, la SGC- Talento Humano, continuará socializando las respectivas ofertas ofrecidas por el DASCD, con el fin de promover y fortalecer las condiciones laborales, así como, el bienestar de las y los servidores públicos del IDPYBA.

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

7.3.1. FRADEC Y FEDHE

En el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, se realizará la promoción de las alianzas del DASCD y otras entidades, así como, de los beneficios del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital (FRADEC), para las y los servidores públicos del IDPYBA y del Fondo Educativo del Distrito para Hijos de Empleados (FEDHE), para las y los hijos de las y los servidores públicos del IDPYBA.

7.3.2. Juegos Deportivos Distritales del DASCD

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

y participar las y los servidores públicos y sus familias del IDPYBA, en diferentes categorías.

7.3.3. Programa Servimos

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

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

Tabla 9. Entidades aliadas de acuerdo con el Programa Servimos (Fuente: Elaboración propia basada en Función pública).

Ítem	Entidad
1	ICETEX
2	Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA
3	Instituto Nacional para Ciegos – INCI
4	Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central
5	Instituto Caro y Cuervo
6	Uniempresarial
7	Universidad Nacional de Colombia
8	UNIR – Universidad Internacional de la Rioja
9	EUDE – EUROPEAN BUSINESS SCHOOL
10	UOC – Universitat Oberta de Catalunya
11	Universidad de Cundinamarca

12	Educa Edtech
13	Universidad Europea
14	Universidad San Buenaventura
15	Universidad EAN
16	Universidad de los Andes
17	Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta
18	Colpensiones
19	Sodexo
20	Fondo Nacional del Ahorro
21	Ministerio del Deporte
22	Sociedad Hotelera Tequendama
23	Instituto de Turismo de Paipa
24	Panaca
25	Mina de Sal de Nemocón
26	Catedral de Sal de Zipaquirá
27	Satena
28	Museo del Oro
29	Previsora seguros
30	Positiva Compañía de Seguros

Por lo anterior, el IDPYBA, dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, plantea generar una serie de acciones para la divulgación y socialización de este programa, teniendo como finalidad que las y los servidores públicos accedan a los beneficios que les otorga.

De igual forma, se socializarán, por medio de diferentes estrategias, los diferentes descuentos, entre los cuales están; servicios de recreación, educación, deporte, turismo y salud, con tarifas especiales al talento humano del Instituto, tal y como se referencia a continuación, según el DASC:

7.3.4. Alianzas Educativas

1. Universidad Distrital Francisco José de Caldas – ILUD: Promueve el aprendizaje de lenguas extranjeras con descuentos del 10%, 15% y 20% en cursos, según el número de inscritos. Aplica a servidores públicos y sus familias.
2. Berlitz: Ofrece descuentos del 15% para colaboradores y del 10% para sus familias en programas de formación en idiomas.
3. Universidad Santo Tomás: Proporciona descuentos del 10% en pregrados y del 12% en posgrados para servidores públicos y familiares de primer grado de consanguinidad.
4. Pontificia Universidad Javeriana: Ofrece descuentos en programas de educación formal, continua y para el trabajo. Aplica a servidores públicos, contratistas y sus familiares directos.
5. Universidad El Rosario: Ofrece descuentos del 12% en especializaciones, 7% en maestrías y 20% en educación continua.
6. Universidad Libre: Descuento del 15% en pregrados, posgrados y educación continua para servidores, contratistas y sus hijos.
7. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD): Proporciona un descuento del 15% en todos sus programas académicos, incluyendo educación continua y formación en lenguas extranjeras.
8. ICONTEC Internacional: Ofrece un 15% de descuento en cursos y diplomados de su portafolio educativo.
9. Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO: Brinda descuentos en programas de educación formal y continua, tanto presenciales como virtuales, para colaboradores y sus familias.

7.3.5. Alianzas en Salud



1. Ortopédicos Futuro: Ofrece descuentos del 15% en dispositivos médicos y 5% en la categoría de droguería.
2. Óptica Alemana E&H Schmidt S.A: Proporciona un 15% de descuento en lentes, consultas y accesorios para el cuidado ocular.
3. Farmacia Quanta S.A.S: Brinda un 30% de descuento en productos homeopáticos y un 12% en productos naturales de otros laboratorios.

7.3.6. Alianzas en Recreación

1. Maloka: Ofrece un descuento del 20% en entradas para diversas experiencias interactivas en ciencia y tecnología.
2. Instituto Distrital de Turismo (IDT): Promueve el conocimiento de Bogotá a través de charlas sobre cultura turística y apropiación de ciudad.

7.3.7. Alianzas en Ambiente

1. Secretaría Distrital de Ambiente: Facilita procesos de educación y participación ambiental para servidores, contratistas y sus familias.

7.3.8. Alianzas en Bienestar

1. Compensar: Ofrece tarifas preferenciales en planes complementarios de salud y charlas virtuales sobre bienestar.
2. Fondo Nacional del Ahorro (FNA): Brinda asesorías en ahorro y créditos para vivienda, así como charlas de educación financiera.
3. Superintendencia Financiera de Colombia (SFC): Dicta cursos de formación financiera para servidores y contratistas.
4. Círculo de Viajes Universal: Ofrece beneficios adicionales en planes de ahorro para viajes a colaboradores y sus familias.

7.3.9. Alianzas Culturales



1. Teatro Nacional: ofrece un descuento del 15% en la programación presencial y virtual del Teatro Nacional.

7.3.10. Alianzas Interadministrativas

1. Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital (UAECD): Trabaja en la estructuración del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano del Distrito Capital.

Asimismo, se dará a conocer los beneficios ofrecido por la Caja de Compensación Compensar, los cuales están relacionados a tarifas diferenciales para los afiliados de acuerdo con su categoría. Entre los principales beneficios se destacan:

- ✓ Pago de \$2.000 en servicios de recreación, educación y deporte categoría A y B
- ✓ Descuento del 30 % en servicios de educación, recreación y deporte categoría C
- ✓ 30% de descuento en Lagomar y Lagosol en el mes de su cumpleaños.
- ✓ 20% de descuento Lagomar y Lagosol de viernes a domingo.
- ✓ 8% de descuento permanente en las droguerías Compensar ubicadas en Hayuelos, Los Cobos y C.C Centro Mayor
- ✓ Dinámicas de descuentos con nuestros aliados • 19 rutas formativa en IDEA 4.0 a través de nuestra plataforma Distrito Bienestar
- ✓ Cooperativa UNIMOS, sin cuota de manejo, asume el 4x1000 y disponibilidad de recursos cuando lo requieran.

7.4. Desvinculación asistida y retiro laboral para funcionariado

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

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

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

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



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

Ruta de Empleabilidad: Por medio de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, ofrece diversas herramientas para potenciar la inserción laboral, enfocándose en poblaciones vulnerables, jóvenes, mujeres y personas mayores de 50 años. A través de programas como *Bogotá Trabaja* y la *Agencia Distrital de Empleo*, vincula a las personas que están buscando empleo con nuevas oportunidades laborales conforme a su perfil, dando así formación en habilidades blandas, técnicas y transversales mediante alianzas con entidades como el SENA.

Ruta de Emprendimiento: Esta ruta es ofrecida por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, por medio de la cual presentan varias alternativas enfocadas en apoyar a los emprendedores en diferentes etapas de desarrollo de sus proyectos, orientados en la creación de empresas rentables y que estén acordes con la necesidad del mercado, brindando capacitaciones, foros, charlas y conferencias al respecto.

Concurso de Méritos – Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital: Como mecanismo se socializa información al personal que se encuentra en proceso de retiro sobre las convocatorias de la vigencia 2025, como oportunidades laborales disponibles en el sector público.

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

8. Plan de incentivos

En cumplimiento al Decreto 1567 de 1998, que dispone: *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”* y conforme al Capítulo IV artículo 26 que refiere: *Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

a. *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*

b. *Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

8.1 Objetivos específicos del Plan de Incentivos

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

8.1.1. Generalidades asignación de incentivos.

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

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.



- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño como medidas objetivas de valoración.
- Los incentivos se entregarán únicamente a través de planes de turismo y recreación, los cuales han sido diseñados por la Entidad con el objetivo de promover el bienestar y la integración de las y los servidores(as) públicos(as)
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo servidor(a) público(a) con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte de la o el superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la historia laboral.

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

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

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

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



- La o el mejor funcionario de carrera administrativa de la entidad.
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel profesional
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel técnico
- La o el mejor funcionario de carrera administrativa del nivel asistencial
- La o el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción diferente al de gerencia pública

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

8.1.2. Tipos de Incentivos

8.1.2.1. Incentivos no pecuniarios

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

9. Incentivos a las y los mejores funcionarios(as) de carrera administrativa para la vigencia 2025 del IDPYBA.

El Plan de **Incentivos** institucionales para la vigencia 2025, busca premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Así las cosas, el Plan de Incentivos vigencia 2025, está orientado a reconocer los desempeños individuales del mejor funcionario(a) de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que



la conforman con base en la calificación definitiva resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).

9.1. Requisitos para ser acreedor(a) del incentivo

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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año en el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal.

2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior, del período comprendido del primero de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025.

Asimismo, para la elaboración de la citada matriz, respecto al nivel de excelencia, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

a) Carrera administrativa

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

b) Libre nombramiento y remoción diferentes a los Gerentes Públicos

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

c) Gerentes Públicos



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

Los incentivos fijados en el presente Plan deberán reconocerse antes del 30 de noviembre del año 2025.

9.2. Procedimiento de selección - asignación de puntaje

Una vez elaborada la matriz, se debe:

1. Efectuar el proyecto de selección de las y los mejores servidores(as) públicos(as) de la Entidad, conforme resultados obtenidos en la Evaluación de Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior.
2. Socializar los resultados con los miembros de la Comisión de Personal para su validación y aprobación.
3. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores(as) públicos(as) del mismo nivel, se tendrá en cuenta como primer criterio de desempate considerar el puntaje más alto obtenido en el rango de 90 a 100. Si persiste el empate, se identificará a los que demuestren su participación como miembro activo en alguna de las siguientes instancias.
 - ✓ Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
 - ✓ Comité de Convivencia Laboral.
 - ✓ Brigada de Emergencias.
 - ✓ Comisión de Personal.
 - ✓ Equipo de Gestores/as de Integridad.
 - ✓ Participación en capacitaciones y actividades de bienestar



La calidad de miembro activo deberá ser certificada por el responsable de cada Instancia de participación o quien haga sus veces. Evidencias que serán tomadas a través de actas de reuniones y listados de asistencia.

4. Si persiste el empate, éste se dirimirá mediante sorteo, adelantado por la Comisión de Personal, lo cual quedará consignado en el acta respectiva.

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

La o el mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa será quien tenga la más alta calificación, entre las y los seleccionados como los mejores de cada nivel, una vez surtido el procedimiento anterior. En caso que se presente empate en la selección, se tendrá en cuenta el(la) servidor(a) público(a) que demuestre mayor participación en comités o actividades tales como brigadas, gestores(as) de integridad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, participación en capacitaciones y actividades de bienestar, evidenciadas que serán tomadas a través de actas de reuniones, y listados de asistencia, lo cual constará en la respectiva acta.

9.4. Acto administrativo de reconocimiento de incentivos.

Mediante acto administrativo emitido por la Dirección del IDPYBA, se reconocerán los incentivos a que haya lugar, según disponibilidad presupuestal.

9.5. Divulgación de resultados y entrega del Incentivo

Antes de finalizar la vigencia 2025, se divulgarán a través de los medios de comunicación interna, los nombres de quienes fueron seleccionados como los mejores servidores(as) públicos(as) de la Entidad.

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

9.6. Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto asignado para la vigencia 2025, el IDPYBA, reconocerá los siguientes incentivos, así:

- Bonos de Turismo.

Los bonos de turismo se contratarán con el operador al que le haya sido adjudicada la ejecución de actividades del Plan de Bienestar Social de la vigencia 2025, para ser otorgados a las o los mejores servidores públicos de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico, asistencial y a la o el mejor servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel asesor conforme a lo previamente señalado.

9.7. Monto de los incentivos

Para la vigencia 2025, se entregarán incentivos a las y los mejores servidores públicos de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial y de libre nombramiento y remoción y al (a la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa de la entidad, de la siguiente manera:

- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa de la Entidad: un millón cuatrocientos ochenta y ocho mil pesos (\$1.488.000) m/cte.
- El(la) mejor servidor(a) público(a) de libre nombramiento y remoción del nivel asesor: un millón cien mil pesos (\$1.100.000) m/cte.
- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa del nivel profesional: un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000) m/cte.
- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa del nivel técnico: un millón trescientos mil pesos (\$1.300.000) m/cte.
- El(la) mejor servidor(a) público(a) de carrera administrativa del nivel asistencial: un millón trescientos mil pesos (\$1.300.000) m/cte.

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

9.8. Lineamientos para redimir los incentivos y trámite de pago

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

- En ningún caso el Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, entregará sumas de dinero en efectivo o cheques a las o los servidores(as) públicos(as) beneficiarios.
- Los incentivos no pecuniarios solo podrán ser otorgados para Turismo.
- Por cada uno de los incentivos se tramitará un único pago, por su valor total.
- El plazo máximo para el disfrute del incentivo será de seis meses, contados a partir de la fecha de comunicación del acto administrativo que reconoce el incentivo. Vencido este término se adelantará el trámite de liberación de los recursos.

9.9. Otros incentivos

9.9.1. Teletrabajo

De las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades de la o el servidor(a) público(a), el IDPYBA determinará los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando la modalidad de teletrabajo suplementario.

Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la Resolución 075 de 2023 o el acto administrativo que lo modifique o sustituya, por el cual se adopta la modalidad de teletrabajo en el IDPYBA y la normatividad vigente. En consecuencia, las y los servidores(as) públicos(as) interesados en acogerse a la



modalidad de teletrabajo deberán realizar la solicitud a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, surtiendo el procedimiento establecido para tal fin.

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

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

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

- A través del diligenciamiento de las planillas (ingreso/salida), dispuestas en el parqueadero de cada sede del IDPYBA, el(la) servidor(a) público(a) deberá certificar treinta (30) registros de ingreso y salida en bicicleta a las instalaciones de la Entidad.
- Una vez el(la) servidor(a) público(a) cuente con el registro de treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta de las instalaciones de la Entidad, podrá solicitar a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, a través de correo electrónico, el mediodía laboral libre remunerado.
- Reciba la solicitud por parte de la Subdirección, se verificará la información que reportan las planillas, las cuales se encuentran en custodia del proceso de Recursos Físicos y, en el evento de corroborar los treinta (30) ingresos y salidas en bicicleta a las instalaciones de la Entidad, se remitirá la citada información a la o el jefe inmediato, quién decidirá, previendo la necesidad del servicio, el día que le será otorgado el beneficio de medio día laboral libre remunerado. Lo resuelto, deberá ser comunicado a la Subdirección de Gestión Corporativa – Talento Humano, para que obre en la Historial Laboral de la o el funcionario. Cabe aclarar que el medio día no puede ser acumulable con otros permisos. De otra parte, el artículo 6 de la citada Ley 1811 de 2016, dispone que:

Artículo 6. Parqueaderos para bicicletas en edificios públicos. En un plazo no mayor a dos años a partir de la expedición de la presente ley, las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal establecerán esquemas de estacionamientos adecuados, seguros y ajustados periódicamente a la demanda, habilitando como mínimo el 10% de los cupos destinados para vehículos automotores que tenga la entidad; en el caso de ser inferior a 120 estacionamientos de automotores se deberá garantizar un mínimo de 12 cupos para bicicletas”.

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

Finalmente, como incentivo adicional al medio día libre compensado, el IDPYBA premiará con la entrega de un incentivo no pecuniario (bono), a los dos (2) primeros servidores(as) públicos(as) que utilicen con mayor cotidianidad la bicicleta como medio de transporte para desplazarse a las instalaciones de la Entidad.

9.9.2. Permiso de un (1) día remunerado por cumpleaños

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

9.9.3. Celebración del día de la familia

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

9.9.4. Tarde de juego

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

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

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

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

9.9.6. Otros reconocimientos

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



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

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

10. Acuerdos Sindicales

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

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

10.1. Acuerdo Sindical 2023:

1. Reconocer de manera simbólica de acuerdo con la normativa vigente a los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción que hayan sido elegidos mejores servidores del Instituto en cada nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial, asesor), adicional se entregarán bonos redimibles que harán parte del Plan de Incentivos.
2. Establecer alianzas y/o convenios con las empresas prestadoras del servicio de salud con la finalidad de que los funcionarios puedan acceder a servicios de salud adicionales al POS con tarifas diferenciales, de acuerdo a la oferta existente en el mercado.
3. Destinar recursos económicos para contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
4. Conmemorar el "Día del Trabajo Digno y Decente en Colombia" durante el primer semestre del año, desarrollando actividades lúdicas, de capacitación

y/o foros sobre el trabajo digno y decente y dará un reconocimiento no pecuniario.

10.2. Acuerdo Sindical 2024:

1. Destinar no menos del 1.2% del presupuesto total de funcionamiento de la apropiación inicial, al plan de bienestar e incentivos de los funcionarios del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal. Es importante aclarar que estos recursos no se destinarán a la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y/o apoyo a la gestión con persona natural.
2. Realizar una actividad de bienestar y esparcimiento familiar en cada vigencia en donde el servidor pueda asistir con hasta tres (3) personas del núcleo familiar.
3. Conmemorar el día del servidor público con capacitaciones, jornadas de reflexión institucional, esparcimiento y/o bienestar para los servidores. Así mismo, la administración se compromete a realizar en la anualidad la ejecución de la totalidad de las actividades del Plan de Incentivos y Bienestar, sin que el contrato que suple la necesidad sobrepase la vigencia.
4. Asignar un auxilio económico con una apropiación correspondiente del Plan de Bienestar e Incentivos de tres (3) SMMLV para lentes y/o monturas. El auxilio será otorgado cada año a seis (6) funcionarios de carrera administrativa por vigencia y tendrá como requisito el examen visual practicado anualmente en el marco de los exámenes ocupacionales o, en su defecto, un examen practicado por una institución o médico competentes conforme al procedimiento que establezca la Entidad.
5. Actualizar el Código de Integridad del IDPYBA, con la participación de los colaboradores, funcionarios y un representante de los funcionarios sindicalizados.

6. Disponer de los espacios para que los directivos asistan presencial o virtual a las capacitaciones permanentes ofrecidas por la CNSC y/o el DASCD para el rol de evaluador en la evaluación del desempeño.
7. Realizar campañas de prevención y salud, seminarios, foros y/o charlas en beneficio de las mujeres que hacen parte del Instituto, para la promoción de ambientes laborales inclusivos y aplicación de la transversalización del enfoque de género; a través de la Caja de Compensación Familiar y/o mediante gestiones y alianzas con entidades u organizaciones que cuenten con la idoneidad para tal fin.
8. Invitar a SUNET a participar de las Ferias de Servicios que convoque la entidad, garantizando un espacio para promover el derecho a la libre asociación.
9. Gestionar alianzas con entidades distritales y nacionales encargadas de la administración de escenarios deportivos, culturales y públicos, para la celebración de convenios a costo cero con el que se le otorgue accesos gratuitos y/o descuentos para ingresar o asistir a eventos celebrados en estos lugares.
10. Realizar la caracterización de los diferentes tipos de familia para involucrarlas a las actividades de esparcimiento familiar a los que tiene derechos los funcionarios públicos.
11. Realizar reuniones de acercamiento general de manera presencial, presidida por el director(a) General, en el marco del plan de bienestar, con el fin de evaluar y fortalecer el clima organizacional y la convivencia institucional. Mínimo dos veces al año.
12. Crear, dotar y motivar del uso de la sala de bienestar como espacio de recreación, descanso, meditación y reflexión para los funcionarios en la sede administrativa del Instituto. Por otro lado, se evaluará la creación de una sala de bienestar, una vez entregada la casa ecológica de los animales de acuerdo con la disponibilidad de espacio

11. Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, será evaluado por medio de la aplicación de una encuesta la cual permitirá conocer el nivel de satisfacción por parte de las y los servidores públicos que fueron beneficiarios del mismo.

Tabla 10. Indicador Actividades de Bienestar 2025. (Fuente: Elaboración propia).

Indicador Actividades de Bienestar 2025	Porcentaje de actividades realizadas / número de actividades programadas
Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	%

12. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tengan alianzas estratégicas, así como, el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.
- Secretaría Distrital de Salud
- Secretaría Distrital de Integración Social
- Secretaría Distrital de la Mujer
- Plan complementario con IPS Compensar
- Alianzas del DASCD

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

13. Asignación de presupuesto y ejecución

El Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal dispone de recursos económicos, necesarios para llevar a cabo el Plan de Bienestar Social e Incentivos, con cargo al rubro de funcionamiento: Funcionamiento-O21202020090696990 – Prestar los servicios para el desarrollo de las actividades contenidas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos y rubro de funcionamiento 'O21202020080383111 – Servicios de consultoría en gestión estratégica

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

14. Corresponsabilidad Comisión de Personal

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

“(...) En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades”.

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

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

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



15. Plan de Acción

Para la vigencia 2025, se propone el siguiente plan de acción, el cual es ampliado en su información, en el cronograma de actividades, documento anexo al presente Plan:

Tabla 11. Plan de Acción (Fuente: Elaboración propia).

GENERALIDAD	ACTIVIDADES
Elaboración de Documentos	Plan de Bienestar e Incentivos – 2025
	Salario emocional
Diversidad - enfoque diferencial	Sensibilización sobre Comunicación no sexista y lenguaje incluyente con enfoques de género y diferencial
	Sensibilización sobre Introducción al enfoque de género y diferencial: hablemos sobre estereotipos y roles: Liderazgos de las Mujeres
	Sensibilización sobre Cuidado Menstrual
	Estrategias para la atención a personas con diversidades funcionales
	Sensibilización sobre el derecho a una vida libre de violencias: -Impacto de la violencia de género en mujeres y niñas -Comunicación asertiva con enfoque de género para ambientes laborales saludables: técnicas de resolución de conflictos que respeten la diversidad y promuevan la equidad.
Fechas Especiales	Conmemoración día de cumpleaños al funcionariado del IDPYBA.
	Conmemoración día del trabajo digno y decente
	Conmemoración Día Nacional de la y el Servidor Público
	Conmemoración día de la mujer
	Conmemoración día del hombre

	Conmemoración día de la madre
	Conmemoración día del padre
	Conmemoración cumpleaños del IDPYBA
	Conmemoración día del amor y amistad
	Halloween, actividad para los hijos e hijas del personal del IDPYBA
	Bono navideño: Reconocimiento a las y los hijos del funcionariado menores de 13 años
	Reconocimiento simbólico a la innovación y buenas prácticas en materia de cumplimiento normativo y lucha anticorrupción.
Feria de servicios	Feria de servicios: Acompañamiento de diferentes entidades
	Convenios y alianzas
	Asesor(a) de Compensar
Promoción y Campañas de Difusión	Conmemoración de efemérides y fechas especiales
	Campañas de socialización e interiorización del Código de Integridad
	Campaña para el manejo del tiempo
	Sensibilización por medio de piezas gráficas y divulgación de eventos y noticias de la semana de la lactancia materna



	Promoción del Programa Servimos
	Promoción del uso de la bicicleta
Salud Mental	Talleres que desarrollen temas tales como: manejo de estrés, liderazgo, resiliencia, trabajo en equipo
	Campañas de prevención del suicidio
	Charlas que desarrollen temas tales como: la importancia del sueño en la salud mental, Cómo prevenir el burnout
	Mitos y verdades sobre la salud mental
Actividades Deportivas	Torneos deportivos (3 jornadas)
	Prevención del sedentarismo: (4 jornadas)
Encuentros con Bienestar	Café para conversar e inspirar con el Director General
	Eventos culturales: Tarde de películas
	Día de acompañamiento con los animales de la UCA
	Encuentros transversales - visibilización experiencias laborales de las diferentes dependencias
	Remisión de mensajes de refuerzo positivo para el bienestar laboral
	Prevención de acoso sexual y acoso sexual laboral
	Desafío Musical
	CALDAS: Ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. Negociación colectiva y resolución de Conflictos

	Día de la Familia
	Gestión de la resistencia. Flexibilidad y adaptación al cambio
Vacaciones Recreativas	Actividades lúdico-recreativas con las y los hijos del funcionariado
Cierre de Gestión	Cierre de gestión 2025, reconocimiento de incentivos
	Entrega de bonos en cumplimiento al Acuerdo Sindical 2023

16. Seguimiento y evaluación

La evaluación y seguimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, se realizará a través del equipo de Talento Humano con acompañamiento permanente de la Comisión de Personal, conforme al artículo 16 de la Ley 909 de 2004, por el medio del cual se especifica la función principal del personal de la Comisión:

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

Del mismo modo, se realizará el reporte POA mensual, que es cargado en la sede electrónica del Instituto.

Referencias y Bibliografía

Departamento Administrativo de la Función Pública (2021). REF: JORNADA LABORAL. Ley 51 de 1983, conocida como Ley Emiliani. Jornada laboral entidades territoriales. RAD. 20212060421462 del 10 de mayo de 2021.

Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167417>

Departamento Administrativo de la Función Pública (2018). Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público colombiano.

Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano+GETH+-+Abril+2018.pdf/bb810438-59e7-3842-6f8e-ae803a3db237?version=1.1>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2023). Batería de indicadores sobre la Gestión del Talento Humano. Recuperado de

<https://serviciocivil.gov.co/tablero-de-control/bateria-de-indicadores-del-talento-humano>

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



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

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

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

Función Pública (2023). MIPG. Resultados desempeño institucional territorio, vigencia 2022. Medición Desempeño Institucional. Octubre 2023. V1. Colombia Potencia Mundial de la Vida. Recuperado de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZmE5Mjg3ZTktNzVkMy00OWQ0LTk2MDctNDM2YmU0YzdIYmU3liwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOjR9>

Función Pública (s.f.). Programa Servimos. Servicios con Entidades Aliadas. Recuperado (2 de noviembre de 2023) de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>



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

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

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

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

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

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

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá (2023). Circular 017 del 31 10

2023: Lineamientos para el fortalecimiento del teletrabajo. Bogotá.