	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 1 de 23

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

29 DE ENERO DE 2026

(Mediante Acta No. 2 del 29/01/2026 de Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20261700090893)

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA Y RELACIÓN CON EL
CIUDADANO –
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 2 de 23

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Alineación estratégica	7
3. Diagnóstico	8
4. Objetivo General	13
5. Objetivos específicos	14
6. Vigencia	14
7. Beneficiarios	14
8. Responsables	14
9. Definiciones	15
10. Componentes del Plan de Bienestar e Incentivos	15
10.1 Componente 1 – Equilibrio psicosocial	16
10.2 Componente 2 – Salud mental	17
10.3 Componente 3 – Diversidad e inclusión	18
10.4 Componente 4 – Transformación digital	18
10.5 Componente 5 – Identidad y vocación por el servicio público	19
11. Seguimiento	21
12. Instancia que aprueba	22
13. Anexos	22
14. Control de cambios	22
15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación	23

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 3 de 23


1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SCRD) organiza y prioriza las acciones de bienestar, reconocimiento e incentivos dirigidas a los(as) servidores(as) de la entidad, con enfoque preventivo, participativo e incluyente. El Plan se formula a partir de los insumos institucionales 2025–2026: diagnóstico de necesidades (encuesta), medición de clima organizacional (servidores/as), resultados de batería de riesgos psicosociales (servidores/as) y la experiencia de ejecución del Plan 2025.

Este Plan busca fortalecer condiciones para un clima laboral funcional, la salud mental, la corresponsabilidad y el equilibrio vida–trabajo, con acciones trazables y medibles.

El presente plan se desarrolla dentro del siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia Artículo 366. Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 4 de 23

- Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos, Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios, Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales, Artículo 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar, Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar, Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos, Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales, Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos., Artículo 2.2.10.11 Procedimiento, Artículo 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales, Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.

Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.


- Ley 1952 de 2019, Por la cual se expide el Código General Disciplinario, Artículo 37, numerales 4 y 5: Dispone que es un derecho de los (as) servidores (as) públicos y de sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- Documento CONPES 2019 No. 7 - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019- 2030

A través de la cual se busca gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar. Al ser la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte una entidad del nivel distrital, tiene como guía orientadora este documento para formular su Plan de Bienestar e Incentivos.

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 - Función Pública.

Por el cual, se busca promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 5 de 23


y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

- Circular Externa No. 24 de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Por la cual, el DASCD emite instrucciones y orientaciones dirigidas a las entidades y organismos distritales en relación con la gestión estratégica e integral del talento humano, enmarcada en el proceso de planeación institucional que se adelanta durante cada vigencia fiscal y que, en virtud del Decreto Nacional 612 de 2018, debe concluir a más tardar el 31 de enero de 2026.

Los siguientes espacios o actividades hacen parte del salario emocional que beneficia a los (as) servidores (as) de la SCR D :

- **Horarios flexibles para empleados públicos.** Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores(as) de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017, debe ser autorizado por la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.
- **Horarios escalonados para empleados públicos,** por medio de la resolución 560 de 2023, se establecen los horarios laborables escalonados, entendidos como alternativas de horario de inicio y terminación de la jornada laboral ordinaria, para los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de conformidad con opciones de inicio de la jornada laboral.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante.** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 6 de 23

• **Reuniones Escolares.** En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la Entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los (as) servidores (as) públicos (as) que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano.


• **Teletrabajo autónomo en la semana de receso escolar de octubre.** Los (as) servidores (as) con hijos (as) en edad escolar, pueden solicitar teletrabajo autónomo en la semana de receso escolar del mes de octubre.

• **Celebración de cumpleaños.** Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio. Para este incentivo, el jefe inmediato-previa concertación con el(la) servidor(a), acordará el tiempo del disfrute, el mismo día de su cumpleaños o hasta tres meses después; la o el interesado con visto bueno del jefe inmediato informará mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, el otorgamiento de esta acción de bienestar y el día en que será disfrutado.

• **Incentivo al uso de la bicicleta.** Se concederá un día remunerado por cada 30 días de uso de la bicicleta que el(a) servidor(a) evidencie.

• **Descanso compensado.** Al 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 Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017. Se fijan los lineamientos a través de Circular y se concede mediante acto administrativo.

También dentro de este ítem, se contempla a través de la Circular No. 28 del 22 de julio de 2024 y de conformidad con el artículo 8o. del Acuerdo Sindical 2024-2026, se puede otorgar descanso necesario para el empleado público del nivel profesional y superior, cuando labore por necesidades imprevisibles

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 7 de 23

o imprescindibles de servicio e inusualmente un día de descanso remunerado por cada 8,5 horas que labore adicionalmente al horario laboral oficial.

- **Tiempopreciado con los bebés.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo (a) sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.

- **Sala Bahía.** Con el propósito de mejorar los hábitos y estilos de vida saludable, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, tiene a disposición la Sala Bahía, dotada de elementos para practicar ejercitarse y/o disfrutar de tiempo de relajación.


- **Acciones de reconocimiento** que sensibilicen y motiven a los (as) servidores (as), en fechas y ocasiones especiales, como el día de su cumpleaños, mediante mensajes electrónicos.

- **Encargos.** Se da cumplimiento de acuerdo a lo establecido en artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, a través de la aplicación de los lineamientos establecidos en el Instructivo para el trámite de encargos en empleos de carrera administrativa.

2. Alineación estratégica

Misión:

Liderar la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el centro de todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 8 de 23

Visión:

En el 2030, la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte será reconocida como líder en la transformación cultural de la ciudad, con capacidad de adaptación a las dinámicas de la ciudad, la democracia cultural, la inclusión de la dimensión recreodeportiva y cultural, consolidando la internacionalización cultural y deportiva con la participación de creadores y gestores del sector, donde la cultura, el arte, el patrimonio, la recreación y el deporte seguirán siendo fundamentales en la calidad de vida de los habitantes de Bogotá, forjando una ciudad más consciente, incluyente y cuidadora.


El Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte se alinea con el **Objetivo Estratégico No. 3** “Generar una cultura inteligente institucional y sectorial, centrada en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y, la mejora continua de saberes, conocimientos y habilidades del talento humano de las entidades, para comprender las necesidades de la ciudadanía, adaptándose a las transformaciones de la sociedad para la toma de decisiones informadas, creativas e innovadoras”. Este objetivo está enmarcado dentro de la Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento, la cual se enfoca en el mejoramiento continuo de las habilidades, competencias y desempeño de los (as) servidores (as) públicos (as) como generador de conocimiento, apropiación, sentido de pertinencia y clima laboral, así como en la construcción y sostenibilidad de una cultura de aprendizaje institucional.

3. Diagnóstico

La construcción y formulación del presente Plan de Bienestar e Incentivos tuvo en cuenta los siguientes insumos de diagnóstico:

- Resultados **Encuesta diagnóstico de necesidades** para el Plan 2026 (servidores/as).

En cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 20 Capítulo III, del Decreto Ley 1567 de 1998 y en concordancia con lo establecido en el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte, diseñó y aplicó herramienta de medición y diagnóstico “Diagnóstico de planes 2026” a través de Google forms y así poder conocer tanto la opinión, las prioridades y las necesidades que tienen los(as) servidores(as) respecto a los planes para el 2026, la encuesta fue

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 9 de 23

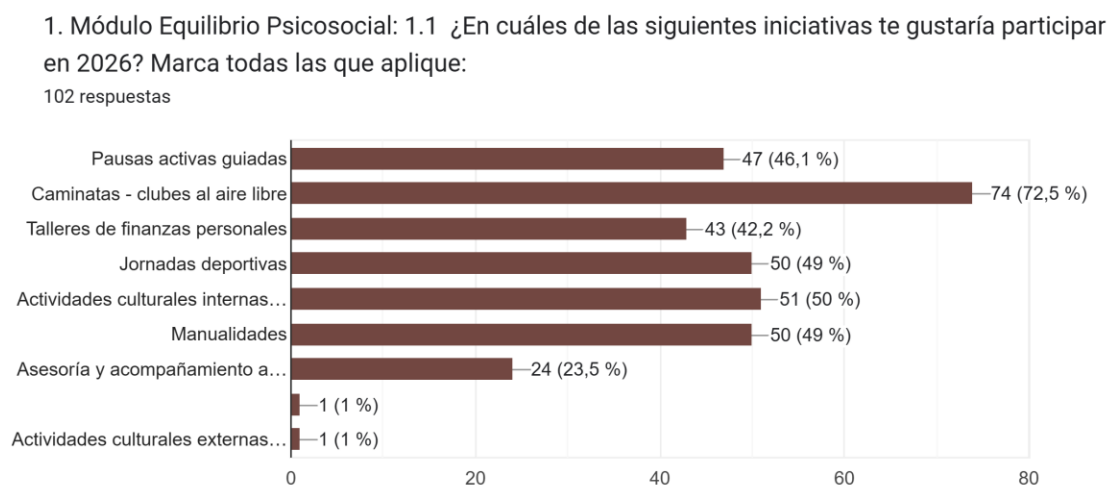
enviada de manera masiva a través de correo electrónico invitando a los(as) servidores(as) a diligenciar del 12 al 26 de noviembre de 2025 alcanzando un total de 102 respuestas.

La encuesta se estructuró de acuerdo con los componentes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, emitido por la Función Pública. Este documento da línea de acción para desarrollar los planes de bienestar de las entidades públicas.

A continuación, se presentan los principales resultados de la encuesta diagnóstico que se resumen a continuación:

Preferencias del componente psicosocial:


Gráfica 1. Resultados del componente psicosocial



Fuente: Elaboración propia - Resultados encuesta diagnóstico - GITGTH 2026

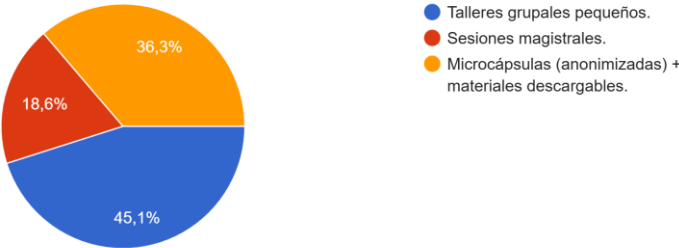
Preferencias del componente de Salud Mental:

Gráfica 2. Resultados del componente de salud mental

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 10 de 23

2. Módulo Salud Mental 2.1 ¿Qué modalidad prefieres para temas sensibles? (una opción)

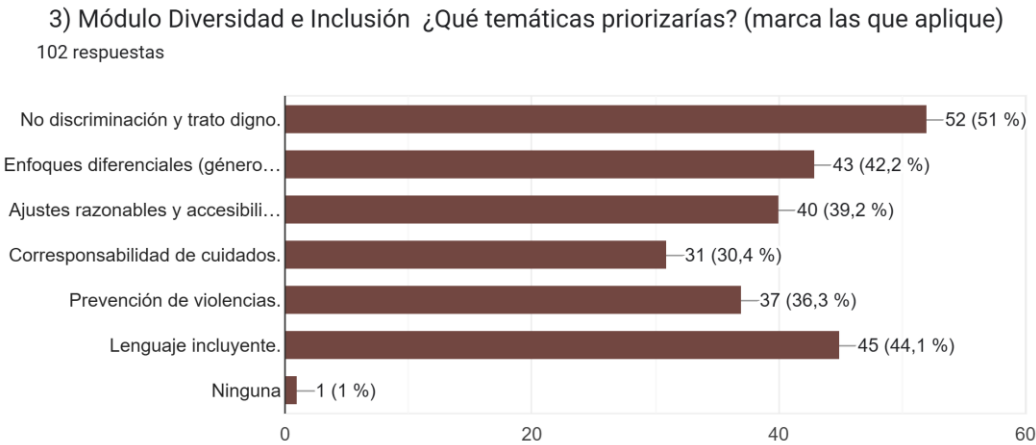
102 respuestas



Fuente: Elaboración propia - Resultados encuesta diagnóstico - GITGTH 2026

Preferencias del componente de Diversidad e Inclusión:


Gráfica 3. Resultados del componente Diversidad e Inclusión



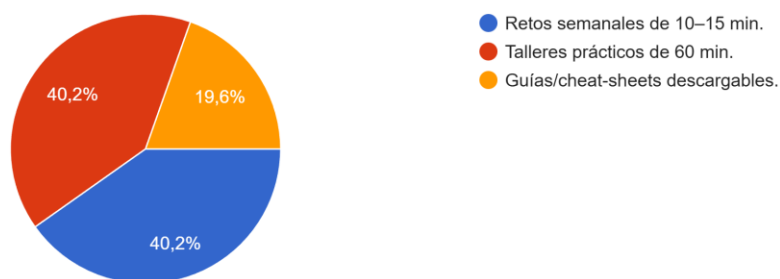
Fuente: Elaboración propia - Resultados encuesta diagnóstico - GITGTH 2026

Preferencias del componente de Transformación Digital:

Gráfica 4. Resultados del componente Transformación Digital

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 11 de 23

4) Módulo Transformación Digital (bienestar digital) ¿Qué formato prefieres para microcursos?
(una opción)
102 respuestas

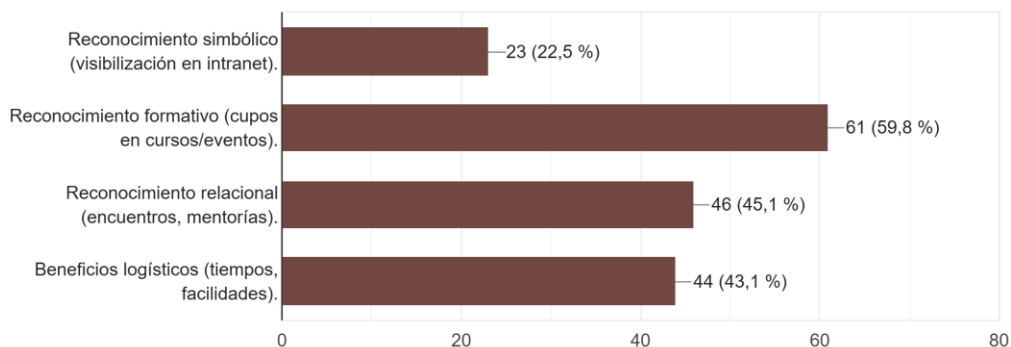


Fuente: Elaboración propia - Resultados encuesta diagnóstico - GITGTH 2026


Preferencias del componente Identidad y Vocación por el Servicio

Gráfica 5. Resultados del componente Identidad y Vocación por el Servicio

5) Módulo Identidad y Vocación por el Servicio 5.1 ¿Qué te motiva más a participar en actividades de bienestar? (Escoge dos opciones)
102 respuestas



Fuente: Elaboración propia - Resultados encuesta diagnóstico - GITGTH 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 12 de 23


- Resultados **Medición de Clima Organizacional 2025** (enfoque servidores/as): A continuación, se presentan los principales resultados de dicha medición, la cual se llevó a cabo entre los meses de septiembre y octubre. Los resultados se presentan en porcentajes:
 - **Clima general:** 84,59% (clima propicio, con oportunidades de fortalecimiento)
 - **Clima personal:** 89,93%
 - **Microclima:** 86,49%
 - **Macroclima:** 77,71% (*área prioritaria*)

Dimensiones (servidores/as) – principales resultados:

- **Orientación organizacional:** 88,32%
- **Trabajo en equipo:** 87,38%
- **Comunicación e integración:** 86,97%
- **Capacidad profesional:** 86,35%
- **Liderazgo transaccional:** 85,83%
- **Liderazgo activo/pasivo:** 83,93%
- **Liderazgo transformacional:** 82,50%
- **Medio ambiente físico:** 81,47%
- **Administración del talento humano:** 77,18% (*dimensión con mayor oportunidad*)

Lectura ejecutiva: El clima es sano en lo cotidiano (personal y equipos), pero el “sistema” (macroclima + administración de talento humano) requiere ajustes en cuanto a comunicación de decisiones, la capacidad profesional frente a las tareas asignadas, reconocimiento y experiencia del servidor(a).

- Resultados **Batería de Riesgo Psicosocial** (enfoque servidores/as, componentes aplicables a Bienestar).
 - **Liderazgo y relaciones sociales:** Riesgo medio

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 13 de 23

- **Control sobre el trabajo:** Riesgo medio
- **Recompensas:** Riesgo medio
- **Demandas del trabajo:** Riesgo bajo
- **Puntaje total intralaboral:** riesgo **bajo**, con dominios en medio que requieren intervención preventiva.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se identificó que la SCRD requiere fortalecer de manera planificada y sostenida el bienestar integral de sus servidores(as), especialmente en equilibrio psicosocial, salud mental, inclusión y reconocimiento (salario emocional), asegurando acciones pertinentes, accesibles y con cobertura medible, conforme a las necesidades identificadas en el diagnóstico.


Resolver esta situación identificada es prioritario porque impacta directamente el clima laboral, la motivación, el sentido de pertenencia y la capacidad de los equipos para cumplir la misión institucional. Si no se interviene, pueden aumentar el estrés y el malestar psicosocial, debilitarse el compromiso y afectar la productividad y la calidad del servicio a la ciudadanía, generando riesgos para la gestión del talento humano y la sostenibilidad del desempeño institucional.

4. Objetivo General

Fortalecer el bienestar integral y la motivación de los(as) servidores(as) de la SCRD durante la vigencia 2026, mediante acciones de promoción, prevención, inclusión, desarrollo de capacidades, reconocimiento e incentivos, alineadas con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y con las necesidades evidenciadas en el diagnóstico, el clima organizacional y la batería de riesgos psicosociales.

5. Objetivos específicos

- Desarrollar durante 2026 mínimo 7 actividades de bienestar práctico orientadas a actividad física, integración, cultura, manualidades y bienestar financiero.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 14 de 23

- Implementar durante 2026 al menos 2 acciones relacionadas con promoción y prevención en salud mental.
- Desarrollar mínimo 3 acciones pedagógicas y de sensibilización para fortalecer el trato digno, la equidad, la prevención de violencias y el respeto por la diversidad, en la vigencia 2026.
- Implementar durante 2026 mínimo 2 actividades de fortalecimiento de capacidades digitales orientadas a la productividad y al uso responsable de herramientas digitales que pueden reducir la carga operativa del personal de la SCR.D.
- Ejecutar durante 2026 mínimo 11 actividades de reconocimiento, incentivos no pecuniarios y salario emocional (p. ej., ferias, reconocimientos institucionales, fechas conmemorativas, incentivos recurrentes y cierre de gestión), fortaleciendo pertenencia, motivación y cultura de servicio.

6. Vigencia

El presente Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, tendrá vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.


7. Beneficiarios

Beneficiarios principales: **servidores(as) públicos(as)** de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y sus familias.

8. Responsables

Responsable líder del Plan: Director(a) de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano y Coordinador(a) del Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

Ejecución operativa: Profesional de Bienestar - Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 15 de 23

Apoyos y articulación: Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación, Comunicaciones Internas, Directivos(as) y líderes de proceso, aliados externos (ARL, caja de compensación familiar, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital).

9. Definiciones

Bienestar laboral: Conjunto de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, promover estilos de vida saludables y fortalecer el equilibrio vida–trabajo.

Incentivos: Reconocimientos y estímulos definidos por la entidad para reforzar comportamientos, resultados y vocación de servicio.

Clima organizacional: Percepciones compartidas sobre condiciones de trabajo, relaciones, liderazgo, procesos y cultura institucional.

Riesgo psicosocial: Condiciones del trabajo y del entorno que pueden afectar la salud mental, emocional y el desempeño.


Parte interesada: Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad (ISO 9000:2015).

10. Componentes del Plan de Bienestar e Incentivos

Siguiendo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública, las actividades del presente Plan se clasifican en los siguientes componentes:

Tabla No. 1. Componentes del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 (alineación nacional 2023–2026)

Componente (Eje)	Enfoque 2026	Brecha que atiende (diagnóstico)
1. Equilibrio psicosocial	Actividad física, cultura interna, hábitos saludables, finanzas personales	Alta demanda de actividades prácticas y recurrentes

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 16 de 23

2. Salud mental	Prevención, herramientas de afrontamiento, autocuidado, rutas de orientación	Dominios psicosociales en riesgo medio (liderazgo/control/recompensas)
3. Diversidad e inclusión	Trato digno, enfoque diferencial, convivencia	Riesgo reputacional y organizacional si no se gestiona de forma permanente
4. Transformación digital	Productividad, habilidades digitales, apropiación	Necesidad de simplificar tareas y reducir fricción operativa
5. Identidad y vocación por el servicio público	Reconocimiento, cultura de servicio, sentido de pertenencia	Oportunidad en macroclima y administración de talento humano

Fuente: Elaboración propia SCRD

De acuerdo con la Tabla No. 1, a continuación se relacionan las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos por componente

10.1 Componente 1 – Equilibrio psicosocial

Propósito: Promover hábitos saludables y experiencias de bienestar de alta participación.


Actividades:

Participación en torneos deportivos distritales (entrega de uniformes y/o camisetas deportivas):

Esta acción busca promover hábitos saludables, integración y sentido de equipo, aprovechando el deporte como herramienta de cohesión y bienestar. Consiste en entregar uniformes y/o camisetas a los (as) servidores (as) que participen en los Juegos Deportivos Distritales que organiza año a año el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Olimpiadas y/o torneos deportivos Sintracultur: Consiste en apoyar la actividad deportiva que organiza el Sindicato Sintracultur, según el Acuerdo Laboral firmado entre la Secretaría y los sindicatos.

Actividades artísticas, culturales y/o recreativas: Esta acción fortalece el clima laboral, la identidad institucional y el bienestar emocional, promoviendo espacios de disfrute cultural coherentes con la naturaleza misional de la entidad. Consiste en experiencias culturales internas o externas (música, patrimonio, conciertos, recorridos, actividades creativas, entradas a cine) orientadas a la integración, con enfoque en participación y convivencia. Una de estas actividades, puede ir dirigida a los(as)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 17 de 23

hijos(as) de los(as) servidores (as) que están en la adolescencia. Además, puede incluir actividades dirigidas a grupos objetivo específicos de los(as) servidores (as), por ejemplo, grupo de solteros (as) y/o casados(as).

Talleres útiles y lúdicos “Buen uso del tiempo libre” (manualidades y afines): Esta acción contribuye al equilibrio psicosocial, favorece el manejo del estrés y promueve ocupaciones saludables fuera de la jornada laboral. Consiste en talleres prácticos de manualidades u otras actividades recreativas (por ejemplo, arte, cocina saludable, hobbies), enfocados en aprendizaje simple y disfrute, con materiales definidos y evidencia de participación.


Día de la Familia: Esta acción atiende el objetivo de promover el bienestar integral y la conciliación familiar, generando espacios que fortalezcan vínculos y reduzcan tensiones asociadas a la vida laboral. Conforme al marco normativo vigente (Ley 1857 de 2017), puede consistir en una actividad institucional de integración familiar para servidores(as) y sus familias o en la expedición de un acto administrativo que otorgue un día por semestre remunerado para ser disfrutado por los(as) servidores(as) de la entidad.

Vacaciones recreativas: Esta acción fomenta el bienestar de los(as) hijos(as) de los (as) servidores (as), facilita el cuidado en periodos escolares y aporta a la percepción de apoyo institucional. Consiste en jornadas recreativas para niñas y niños según criterios definidos (por edad y cupos), con actividades lúdicas, culturales y formativas.

Navidad en familia SCRD: Detalle para las hijos e hijas entre los 0 años y menores de 13 años, Bonos navideños para los (as) hijos (as) de los (as) servidores (as): Esta acción mejora la percepción de apoyo institucional en una fecha de alta carga social y familiar y, reconoce el rol de cuidado de los (as) servidores (as).

10.2 Componente 2 – Salud mental

Promoción/Divulgación de las Rutas de orientación y acompañamiento (con aliados): Esta acción busca asegurar que los(as) servidores(as) cuenten con información clara y rutas de acceso a apoyo psicosocial, disminuyendo barreras de atención y fortaleciendo la prevención. Consiste en la articulación con ARL, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Caja de Compensación

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 18 de 23

Familiar u otros aliados para jornadas de sensibilización, orientación y derivación, así como la divulgación permanente de rutas internas y externas.

Campañas de desconexión laboral: Esta acción se justifica porque promueve el equilibrio vida–trabajo y la prevención del estrés asociado a la hiperconectividad, fortaleciendo hábitos de descanso y recuperación mental.. En este ítem, se incluyen las actividades de Promoción de la desconexión laboral, a través de Cultunet.

10.3 Componente 3 – Diversidad e inclusión


Divulgación del Programa ALDAS (antes CALDAS) y de las rutas de prevención y atención: Hacer notas para Cultunet explicando el PROGRAMA ALDAS (antes CALDAS), adicional realizar notas promocionando las rutas de prevención y atención de discriminación, acoso laboral y violencias basadas en género.

Charla y/o Taller de lenguaje incluyente: Esta acción busca mejorar la comunicación interna y externa, promoviendo respeto y coherencia institucional con enfoques diferenciales. Consiste en talleres prácticos o charlas con ejemplos de comunicación institucional, recomendaciones de redacción y herramientas aplicables al trabajo diario.

Conmemoraciones con enfoque pedagógico (ej. Día de la Mujer – equidad de género, 25 de noviembre Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer): Esta acción busca consolidar la cultura de igualdad y respeto, mediante espacios de reflexión y compromiso institucional. Consiste en dos conmemoraciones planificadas con contenidos pedagógicos (conversatorios, piezas comunicativas y actividades de sensibilización) orientadas a prevenir discriminación y promover equidad.

10.4 Componente 4 – Transformación digital

Talleres y/o charlas de Herramientas para el trabajo colaborativo y/o en equipo: Esta acción fortalece capacidades institucionales y promueve eficiencia, liberando tiempo y reduciendo carga mental por tareas repetitivas.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 19 de 23

Talleres y/o Big Data y/o Inteligencia Artificial aplicada al trabajo: Esta acción busca fortalecer la toma de decisiones y el uso responsable de tecnologías emergentes, evitando riesgos por mal uso de información. Consiste en una jornada práctica sobre conceptos básicos, casos de uso, criterios de seguridad y ética, y aplicaciones concretas para mejorar análisis, redacción y gestión, con lineamientos claros de uso institucional.

10.5 Componente 5 – Identidad y vocación por el servicio público


Reconocimiento como mejores servidoras y servidores a través de un incentivo no pecuniario:

Esta acción responde directamente a los hallazgos de “recompensas” y fortalece la motivación, la pertenencia y la vocación de servicio. Consiste en el esquema de reconocimiento de los(as) mejores servidores(as) por calificación en la evaluación de desempeño.

Actividad institucional (Balance) - Actividad de cierre: Esta acción reconoce logros y refuerza cultura de resultados y servicio público. Consiste en una actividad de cierre anual donde se socialicen metas y logros, se presenten resultados de la Secretaría, y se agradezco a todas y todos por el trabajo de la vigencia.

Incentivo por cierre de año, promoviendo la integración familiar: Esta acción busca promover el reconocimiento institucional y el compromiso de los(as) servidores(as) mediante un beneficio de salario emocional que favorece el equilibrio vida–trabajo y la recuperación física y mental. Al otorgarse conforme a lineamientos internos, fortalece la percepción de trato justo y cuidado institucional, contribuyendo al clima laboral y a la motivación.

Celebramos Tu Día: Cumpleaños en Comunidad: Incentivo de cumpleaños para los servidores y servidoras + Publicación y tarjeta de cumpleaños: Esta actividad tiene como fin reconocer de manera individual a los(as) servidores(as) en una fecha significativa, fortaleciendo el sentido de valoración, pertenencia y clima laboral. La actividad combina la publicación institucional de cumpleaños con la entrega de un incentivo no pecuniario.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 20 de 23

Feria de servicios: Esta acción mejora el acceso a la oferta de bienestar y fortalece el vínculo con aliados, incrementando el uso de servicios integrales de interés. Consiste en una feria institucional donde servidores(as) puedan conocer y acceder a servicios de bienestar, salud, formación, orientación y beneficios disponibles, con el apoyo de la Caja de Compensación y entidades privadas que deseen dar a conocer sus servicios.


Feria de emprendimiento: Esta acción promueve el bienestar y reconoce capacidades e iniciativas personales, fortaleciendo el sentido de comunidad. Consiste en un espacio institucional para visibilizar emprendimientos de la comunidad, conectar redes de apoyo y fomentar la integración, con reglas claras de participación.

Actividad de integración institucional en el marco del Día del Amor y Amistad: Con esta actividad se busca fortalecer la cohesión, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales, aspectos que impactan directamente el clima laboral y el bienestar emocional. Esta actividad funciona como incentivo no pecuniario que potencia el salario emocional, al promover espacios de integración y reconocimiento entre equipos, sin afectar la operación diaria.

Celebración Novena Navideña presencial: Este evento contribuye al sentido de pertenencia, la identidad institucional y la integración de la comunidad, reforzando vínculos sociales y cerrando el año con un enfoque de convivencia y bienestar.

Reconocimiento Nivel Asistencial: Mediante la publicación de una pieza de comunicación, se busca reconocer el trabajo asistencial y apoyo en la ejecución de actividades. La SCRD, promociona y se hace partícipe de la celebración de este día está, el cual es realizado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, de acuerdo con los lineamientos del Plan de Austeridad contemplado en el Decreto 062 de 2024 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Reconocimiento Día de la Madre - Día del Padre: Con la publicación y envío por correo de una tarjeta en cada día se reconoce simbólicamente los roles de cuidado y familia de los(as) servidores(as), aportando al equilibrio vida–trabajo y al bienestar emocional.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 21 de 23

Descansos compensados según lineamientos internos: Semana Santa y Festividades de Fin de Año: Esta actividad, tiene por objetivo motivar a los (as) servidores (as) de la SCRD, con el fin de incrementar el compromiso.

11. Seguimiento

Para el seguimiento operativo, que consiste en el control del cronograma de actividades (planificado vs. ejecutado), gestión de requerimientos logísticos, coordinación con aliados y verificación de soportes de ejecución, con el fin de anticipar retrasos, resolver cuellos de botella y asegurar la preparación oportuna de cada actividad, el responsable del seguimiento al Plan de Bienestar e incentivos realizará mensualmente el diligenciamiento de una matriz en la que se registre el avance en la ejecución de las actividades del plan.

Para el seguimiento estratégico, trimestralmente se diligenciará el formato DES-PR-11-FR-02 Informe ejecutivo de gestión de planes institucionales, al cual se le adjuntará también diligenciado el formato DES-PR-11-FR-01 Formato para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos, y se remitirá firmado por el (la) líder de proceso a la Oficina Asesora de Planeación para su seguimiento como segunda línea de defensa.

Indicadores de seguimiento al plan de Bienestar:


Indicador de cumplimiento: *Número de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos ejecutadas / Número Total de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos formuladas X 100.*

Número total de actividades a realizar: **25**

Indicador presupuestal: *Monto del presupuesto ejecutado a la fecha / Total del presupuesto del plan para la vigencia X 100.*

Presupuesto asignado en la vigencia: **\$180.671.000,00**

De otro lado, y semestralmente, se hará la medición del nivel de satisfacción de las actividades realizadas entre los participantes.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HUM-PN-02
		Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 4
		Página 22 de 23

12. Instancia que aprueba

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia que aprueba el Plan de Bienestar e Incentivos de la SCRD.


13. Anexos

Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos

Anexo 2. Formato de seguimiento y monitoreo del Plan de Bienestar e Incentivos

14. Control de cambios

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	26/12/23	Este documento reemplaza el Plan de Bienestar e Incentivos 2023, el cual fue aprobado con el radicado 20227300555783. En este documento se ajustan las actividades del plan para la vigencia 2024, se actualiza la caracterización de la población con base en el diagnóstico realizado, se ajusta el presupuesto asignado para la vigencia 2024 y se crea un capítulo referente a los indicadores del Plan. Ver solicitud de creación mediante radicado 2023730056623.
2	30/08/24	Ver la Solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos anexa al radicado ORFEO 20247300155053 de fecha 26/04/2024: Este documento reemplaza el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 V1, el cual fue aprobado con el radicado 20237300566233. Se ajustan las actividades del Plan de Bienestar que se encuentran detalladas en el anexo en Excel debido a que las actividades se actualizan de acuerdo con el alcance de los planes de bienestar e incentivos y su diferenciación con las actividades del Plan de Integridad y del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, ajustando fechas límite del cronograma establecido. Adicionalmente se actualiza el documento de acuerdo con el último Formato de planes institucionales establecido por el sistema integrado de gestión.
3	23/01/2025	Se actualiza el plan para el 2025, tomando como base el diagnóstico realizado con encuesta a la población objetivo durante el mes de diciembre de 2024. Radicado 20257300038403. Firmado Electrónicamente mediante Acta No.03 en la cual se aprueba con Radicado 20251700034923
4	29/01/2026	Ver solicitud de creación, modificación o eliminación de documentos radicada en GLPI con el consecutivo número 143470 de fecha 28/01/2026 Las principales modificaciones del documento fueron: Ajuste de la información de los ítems 3. Diagnóstico, 5. Objetivos específicos, y 10. Actualización de las actividades enmarcadas en los componentes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 - Función Pública y el diagnóstico. En el ítem 11. Seguimiento, se incluyó lo relacionado con los reportes trimestrales que se deben realizar en cuanto al avance del plan y en el ítem 13. En el anexo 2, se actualizó la información relacionada con la formulación, seguimiento y monitoreo del PBI actividad por actividad, acorde con el Plan de Acción.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: HUM-PN-02
			Fecha: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Versión: 4
			Página 23 de 23

15. Responsables de elaboración, revisión y aprobación

ELABORÓ	APROBÓ	VALIDÓ	AVALÓ
NOMBRE: Amanda del Pilar Álvarez Acevedo	NOMBRE: Sandra Patricia Castiblanco Monroy Lucila Guerrero Ramírez	NOMBRE: Nelson Velandia.	NOMBRE: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO: Profesional Especializado Cód. 222 Grado 19 (E)	CARGO: Directora de Gestión Corporativa y Gestión con el Ciudadano Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	CARGO: Profesional universitario	CARGO: No aplica
FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente	FIRMA: Firmado Electrónicamente Mediante Acta No. 2 del 29/01/2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño con radicado No. 20261700090893



Radicado: **20267300091873**

Fecha 30-01-2026 11:50

El Documento 20267300091873 fue firmado electrónicamente por:	
Luis Fernando Mejia Castro	Jefe Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79558456, luis.mejia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 15:48:02
Nelson Javier Velandia Castro	Profesional Universitario Código 219 Grado 12, Oficina Asesora de Planeación, ID: 79905104, nelson.velandia@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 15:33:19
Sandra Patricia Castiblanco Monroy	Directora de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, Dirección de Gestión Corporativa y Relación con el Ciudadano, ID: 52100983, sandra.castiblanco@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 15:27:49
Lucila Guerrero Ramirez	Coordinadora Grupo Interno De Trabajo De Talento Humano, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 51678950, lucila.guerrero@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 13:25:56
Shirley Ramirez Cantor	contratista, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 52080266, shirley.ramirez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 11:51:15
Amanda Del Pilar Álvarez Acevedo	Profesional Especializado Código 222 Grado 19, Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, ID: 63395450, amanda.alvarez@scrd.gov.co, Fecha de Firma: 30-01-2026 13:19:10





cb7566435c9c600efd33a3758448a2a94cf4f02bf41749ab8be454799de887e3

Código de Verificación CV: a420e

