ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INTEGRACIÓN SOCIAL Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud	**GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO**
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

IDIPRON

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

1. OBJETIVO....3
2. ALCANCE....3
3. CONDICIONES GENERALES....4
4. GLOSARIO....8
5. DESCRIPCIÓN O CONTEXTO DEL DOCUMENTO....9
6. CONTROL DE CAMBIOS....49
7. REVISIÓN Y APROBACIÓN....49

1. OBJETIVO

Fortalecer el bienestar integral y la calidad de vida de las servidoras y los servidores del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON y sus familias, mediante la implementación de estrategias y programas que promuevan el desarrollo personal y profesional, el fortalecimiento de competencias laborales, el reconocimiento al mérito y la generación de espacios de esparcimiento, integración y equilibrio entre la vida personal y laboral. Lo anterior, con el fin de consolidar un ambiente laboral positivo que fomente el sentido de pertenencia, la motivación, la satisfacción y el compromiso del talento humano, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la transparencia, la competencia y la innovación.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON está dirigido a las servidoras y los servidores públicos de planta y, de manera indirecta, a sus familias, con el propósito de promover su bienestar integral, mejorar la calidad de vida y fortalecer el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

En este marco, el Plan contempla la implementación de estrategias, programas y actividades orientadas al desarrollo personal y profesional, al fortalecimiento de competencias laborales, al reconocimiento del mérito y a la generación de espacios de esparcimiento e integración familiar, contribuyendo al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso institucional, en coherencia con la misión del IDIPRON y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

La promoción de un clima laboral positivo constituye un eje transversal del Plan, orientado a consolidar entornos de trabajo basados en el respeto, la confianza, la inclusión y el cuidado emocional. Desde este enfoque, se impulsa el desarrollo de los componentes cognoscitivo, emocional, social y motivacional de la felicidad, promoviendo estados mentales positivos que permitan resignificar las actividades cotidianas y otorgarles un sentido que favorezca el bienestar y la satisfacción laboral. Asimismo, se fortalecen el autoconocimiento y la valoración personal, las relaciones interpersonales armónicas y los espacios de crecimiento personal y familiar, aportando al desarrollo integral del talento humano y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al bienestar, la transparencia y la excelencia en la gestión pública.

3. CONDICIONES GENERALES

En el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, se tendrán en cuenta las disposiciones, logros y compromisos derivados de los acuerdos sindicales vigentes, los cuales constituyen un avance significativo en la garantía de condiciones favorables para el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos y sus familias. Estos acuerdos representan oportunidades clave para el cumplimiento del objetivo del Plan, al fortalecer el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y promover entornos laborales dignos, equitativos y saludables. Entre estos están:

- Socialización y divulgación permanente de los programas y ofertas disponibles a través de la caja de compensación familiar, fondos de pensiones y cesantías, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la ARL, en materia deportiva, artística, cultural, promoción y prevención de la salud, así como programas de vivienda, garantizando los permisos necesarios para la participación de las servidoras y los servidores sin afectar la operación institucional.
- Garantía de permisos y gestión de espacios requeridos para la participación en actividades deportivas, prácticas y entrenamientos de las y los deportistas inscritos en los Juegos Distritales.
- Entrega de hasta cuatro (4) entradas a cine por núcleo familiar, de acuerdo con la disponibilidad y lineamientos establecidos.
- Otorgamiento de tres (3) días hábiles de permiso remunerado, conforme a las condiciones de la situación administrativa y lo establecido en la Circular 041 de 2024.
- Implementación de estrategias que faciliten la participación de las servidoras y los servidores en las actividades de bienestar, eliminando barreras administrativas como la aprobación del jefe inmediato.
- Acercamiento de ofertas de servicios de salud, vivienda y educación a las Unidades de Protección Integral y demás sedes de trabajo, promoviendo activamente la participación de los funcionarios por parte de los jefes inmediatos y profesionales de apoyo.
- Realización de tres (3) jornadas anuales de asesoría dirigidas a servidoras y servidores en proceso de pre-pensión, abordando temas jurídicos, proyecto de vida y desarrollo de habilidades blandas, con el fin de facilitar el proceso de retiro laboral.
- Desarrollo de campañas de prevención de toda forma de discriminación y estigmatización en el entorno laboral, integradas de manera transversal en las actividades de cuidado institucional.
- Ejecución de cuatro (4) actividades anuales con enfoque de género y diferencial, orientadas a la prevención de violencias en los entornos laborales, como acciones afirmativas.
- Participación activa en una jornada institucional sobre derechos laborales, que incluya temas de género, liderazgos femeninos y diversidad sexual en el mundo del trabajo.

- Implementación de la estrategia "Es tu cumpleaños", que contempla la entrega de un bono de alimentación o compra y el otorgamiento de un (1) día libre para la celebración, el cual podrá disfrutarse dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la fecha de cumpleaños.
- Desarrollo de una actividad lúdica virtual orientada a fortalecer el sentido de pertenencia con el Instituto, con el acompañamiento de la caja de compensación familiar.
- Conmemoración del Día Mundial de las Profesiones y Oficios, mediante el envío de mensajes institucionales por medios digitales que resalten la importancia de cada labor desarrollada en el IDIPRON.
- Conmemoración de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente.
- Realización de una caminata ecológica en articulación con el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, garantizando las condiciones necesarias para la participación de todas las servidoras y los servidores.
- Desarrollo de la actividad "Muévete sosteniblemente", orientada a promover el uso responsable de medios de transporte alternativos y amigables con el ambiente.
- Entrega de kit escolar, conforme a los lineamientos definidos por la Entidad.

En el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON se busca la fundamentación normativa vigente que orienta la gestión del talento humano en las entidades públicas, el bienestar laboral y la implementación de incentivos, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este marco normativo promueve condiciones laborales dignas, ambientes de trabajo saludables e inclusivos, y el fortalecimiento del desarrollo personal, profesional y familiar de las servidoras y los servidores públicos.

En concordancia con lo anterior, el Plan se articula con las disposiciones nacionales y distritales que respaldan la ejecución de acciones de bienestar social e incentivos, garantizando su alineación con los principios de eficiencia, transparencia y mejora continua, y contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y la calidad del servicio público.

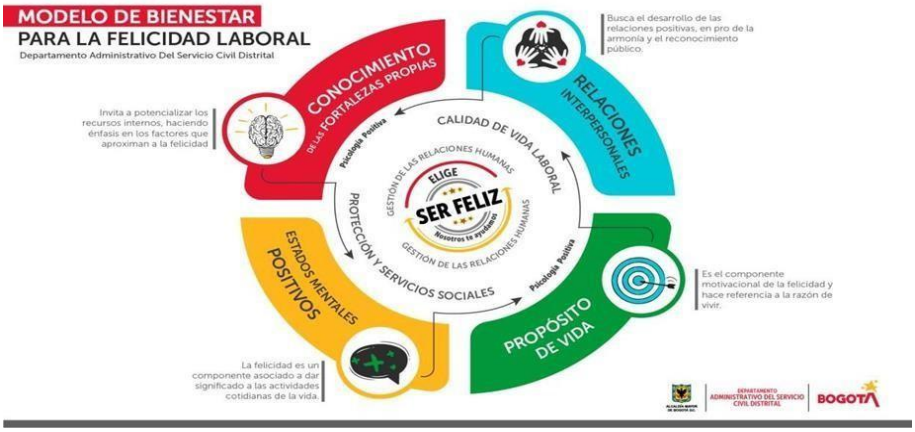
Norma	*Descripción*
Constitución Política de Colombia de 1991	*"Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.* *Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona* *Tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."*

Ley 909 de 2004 *"(...) Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (...)"*	*"(...) El parágrafo del Artículo 36 establece que "con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (...)"*
Ley 1221 de 2008 *"(...) Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones (...)"*	*Artículo 1°. Objeto "(...) La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones – TIC (...)"*
Ley 1857 de 2017 *"(...) 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 1°. Objeto. "(...) La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.* *En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento* *protector por excelencia de sus integrantes (...)"*
Ley 1952 de 2019 *"(...) 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 numeral 4, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.* *5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes (...)"*
Decreto 1567 de 1998 *"(...) modificado por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017 (...)"*	*"(...) Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado". Define que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los Servidores Públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la* *Entidad en la cual labora (...)"*
Decreto 1083 de 2015, modificado transitoriamente por el Decreto 1507 de 2022, y Decreto 1499 de 2022	*"(...) Define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos. Así mismo, establece que el Clima Laboral se debe medir cada dos años y la necesidad de formular Planes de Acción que apunten a este factor (...)"*

Ahora bien, con lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar social se conciben como procesos permanentes de carácter institucional, orientados a la creación, mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorecen el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos,

el incremento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar, así como el fortalecimiento de los niveles de satisfacción laboral, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la misión y los objetivos de la entidad en la cual prestan sus servicios.

En este marco normativo, y sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales vigentes, los acuerdos colectivos y los compromisos derivados de la negociación sindical, el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON adopta como marco técnico y de referencia para la formulación, implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, a través del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral.



El Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral "Elige ser feliz, nosotros te ayudamos" se fundamenta en los postulados de la psicología positiva, enfoque teórico que reconoce al ser humano como agente activo y corresponsable de su desarrollo integral y de su bienestar subjetivo. Dicho modelo establece un conjunto de dimensiones orientadoras que sirven de base para la estructuración del presente Plan, a saber: estados mentales positivos, conocimiento de las fortalezas propias, propósito de vida y relaciones interpersonales.

En atención a que la psicología positiva tiene como finalidad contribuir a la salud mental, la calidad de vida y el bienestar integral, entendiendo la felicidad como un constructo que integra el bienestar subjetivo y la satisfacción vital incluyendo componentes afectivos y cognitivos, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se desarrolla y ejecuta a partir de los siguientes cuatro ejes estratégicos:

Estados mentales positivos

Corresponde al componente cognitivo de la felicidad, entendido como el estado mental asociado a la atribución de significado a las actividades cotidianas. Este eje busca reorientar las prácticas laborales diarias desde una perspectiva positiva, promoviendo que las servidoras y los servidores otorguen un sentido constructivo a su quehacer, favoreciendo el bienestar emocional y la satisfacción laboral.

Conocimiento de las fortalezas propias

Representa el componente emocional de la felicidad, enfocado en el fortalecimiento y potenciación de los recursos internos, con énfasis en aquellos factores que contribuyen al bienestar y la autorrealización. A través

de este eje se promueve el autoconocimiento, el fortalecimiento de las habilidades personales y del auto-concepto, así como una cultura organizacional basada en la retroalimentación positiva, el reconocimiento, la valoración individual y el sentido de importancia institucional.

Relaciones interpersonales

Constituye el componente social de la felicidad, orientado al desarrollo de relaciones laborales positivas, armónicas y respetuosas, que favorezcan la convivencia, el trabajo colaborativo y el reconocimiento mutuo. Las acciones asociadas a este eje buscan generar espacios de interacción, integración y esparcimiento que fortalezcan los vínculos interpersonales entre las servidoras y los servidores de IDIPRON.

Propósito de vida

Corresponde al componente motivacional de la felicidad, vinculado con la razón de ser y el sentido de vida de las personas, y orientado al desarrollo del ser y el crecimiento personal. Este eje propicia espacios que fomenten la reflexión, la proyección personal y la integración entre la vida laboral y familiar, contribuyendo al equilibrio integral de las servidoras y los servidores.

4. GLOSARIO

Término	Definición
Incentivos No Pecuniarios	*El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda.*
Incentivos Pecuniarios	*Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignar al mejor equipo de trabajo compuesto por funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción*
Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	*Está 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. (Decreto 1567 de 1998, Artículo 13).*
Cultura organizacional	*Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que, la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una Entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).*

5. DESCRIPCIÓN O CONTEXTO DEL DOCUMENTO

En el desarrollo del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, se adoptan las siguientes estrategias, orientadas a garantizar su implementación, adecuada ejecución y el uso eficiente de los recursos asignados, en concordancia con la normatividad vigente y la planeación institucional.

La ejecución del Plan se realizará conforme a las siguientes estrategias:

Gestión institucional: Las actividades de bienestar se desarrollarán mediante la gestión y articulación interinstitucional, a través del establecimiento de alianzas estratégicas que permitan la ejecución de acciones dirigidas a las servidoras y los servidores del IDIPRON, sin generar erogaciones presupuestales para la Entidad.

Contratación de servicios: Las actividades que requieran contratación se ejecutarán a través de la suscripción de contratos, bajo la modalidad de contratación directa, previo estudio de mercado con las Cajas de Compensación Familiar, de conformidad con la normatividad aplicable.

Inscripción a actividades: El Plan definirá aquellas actividades que requieran inscripción previa, con el fin de asegurar la participación efectiva de las servidoras y los servidores y garantizar una adecuada planeación y ejecución de los recursos.

Asistencia obligatoria: La asistencia de las servidoras y los servidores, así como de sus hijos(as) y/o integrantes del grupo familiar inscritos en actividades que impliquen erogación presupuestal, será obligatoria, salvo causa debidamente justificada.

Divulgación y apropiación del Plan: La Gerencia de Talento Humano, en articulación con el equipo directivo, líderes de proceso y coordinadores de las Unidades de Protección Integral, adelantará acciones de divulgación, socialización y apropiación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2026, con el fin de facilitar su implementación, seguimiento y cumplimiento durante la vigencia.

En el marco de los lineamientos establecidos por el Programa Nacional de Bienestar, se identifican cinco (5) ejes estratégicos que orientan la formulación, implementación y evaluación de las acciones de bienestar dirigidas a las servidoras y los servidores públicos. Estos ejes constituyen referentes técnicos y normativos que permiten a las entidades públicas estructurar intervenciones integrales, articuladas con las disposiciones legales

vigentes y las políticas de gestión del talento humano definidas a nivel nacional, los cuales se describen a continuación:

1. **Eje de equilibrio psicosocial:** Este eje se orienta a promover la adaptación de las servidoras y los servidores públicos a las nuevas dinámicas y modalidades de trabajo, particularmente aquellas derivadas de los cambios organizacionales y sociales posteriores a la pandemia por COVID-19. Comprende la adopción de estrategias y herramientas que permitan afrontar de manera adecuada las condiciones laborales y personales que inciden en la estabilidad emocional, el desempeño y el bienestar integral. Este eje integra los componentes relacionados con los factores psicosociales, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral, como elementos esenciales para la gestión del bienestar institucional (DAFP, 2023).

2. **Eje de salud mental:** Comprende el conjunto de acciones orientadas a la promoción, prevención y fortalecimiento de la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de propiciar un estado de bienestar que les permita reconocer y desarrollar sus capacidades, gestionar de manera adecuada el estrés asociado al ejercicio de sus funciones y mantener niveles óptimos de productividad y desempeño. Adicionalmente, este eje incorpora la promoción de hábitos de vida saludable, tales como la actividad física regular, la alimentación balanceada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, la adopción de prácticas de autocuidado y otros factores que contribuyen al bienestar físico y mental (DAFP, 2023).

3. **Eje de diversidad e inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que deben implementar las entidades públicas para garantizar entornos laborales basados en los principios de diversidad, inclusión, equidad y no discriminación. Incluye medidas orientadas a la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia, en especial aquellas ejercidas contra las mujeres y las basadas en género, así como cualquier manifestación de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género u otras condiciones. Su propósito es promover espacios laborales seguros, respetuosos y libres de violencias, que reconozcan y valoren la diversidad como un activo institucional (DAFP, 2023).

4. **Eje de transformación digital:** Este eje aborda los procesos de cambio derivados de la Cuarta Revolución Industrial, los cuales impulsan a las entidades públicas a evolucionar hacia organizaciones inteligentes mediante la incorporación de tecnologías de la información, el uso estratégico de los datos y la implementación de herramientas digitales que superan las barreras físicas y facilitan la conectividad. En materia de bienestar, la transformación digital adquiere especial relevancia al permitir una gestión más eficiente de la información relacionada con las servidoras y los servidores, mejorar los canales de comunicación interna y optimizar, simplificar y agilizar los procesos y procedimientos asociados a la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones de bienestar institucional (DAFP, 2023).

5. **Eje de identidad y vocación por el servicio público:** Comprende las acciones orientadas a fortalecer en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia institucional y la vocación por el servicio público, promoviendo la apropiación y vivencia de los valores consagrados en el Código de Integridad del Servicio Público, así como de los principios de la función pública establecidos en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Este eje busca que las servidoras y los servidores comprendan el significado, la trascendencia y el impacto de su labor en la sociedad, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y al incremento de los niveles

de confianza, legitimidad y satisfacción de los grupos de interés frente a los servicios prestados por el Estado (DAFP, 2023).

En este contexto, a continuación, para la formulación del plan 2026 se presenta la evidencia y el soporte técnico de la encuesta de autodiagnóstico, instrumento que permitió identificar las percepciones, necesidades y expectativas de las servidoras y los servidores frente a las condiciones de bienestar institucional. Los resultados obtenidos constituyen el insumo fundamental para el análisis, la formulación y la priorización de las acciones, y se configuran como la base técnica y metodológica para el planteamiento del esquema de evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos correspondiente a la vigencia 2025, así como para la proyección y ajuste de las estrategias a implementar durante la vigencia 2026.

5.1. INFORME DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Objetivo

Identificar, analizar y caracterizar las necesidades y expectativas en materia de bienestar social e incentivos de los funcionarios de IDIPRON para el año 2026, con el fin de fundamentar la planificación y diseño de un plan de bienestar que promueva su calidad de vida, productividad y motivación.

Alcance

El presente informe abarca el análisis de la información recolectada mediante un cuestionario dirigido a los funcionarios de IDIPRON, con el propósito de diagnosticar sus necesidades y expectativas de bienestar social e incentivos para la vigencia 2026. Se consideraron aspectos demográficos, laborales y preferencias específicas en diversas categorías de actividades de bienestar, así como factores que impactan positiva y negativamente en su entorno laboral y personal.

Metodología de la Encuesta

Para la elaboración de este informe diagnóstico, se aplicó un cuestionario en línea a los funcionarios de IDIPRON. La encuesta fue diseñada con 17 preguntas que abarcaron aspectos demográficos, preferencias de actividades, y percepción sobre factores que influyen en el bienestar.

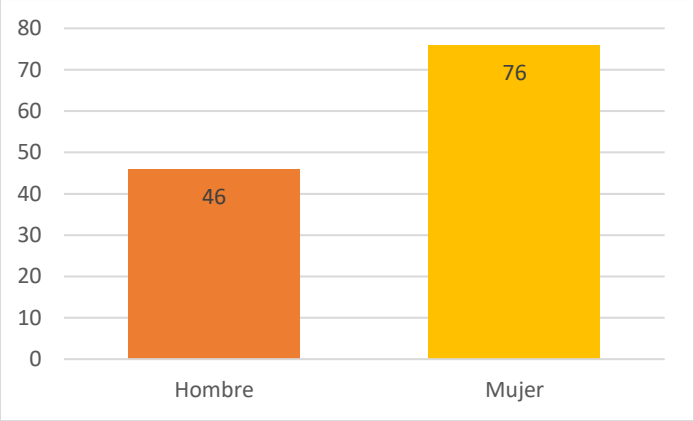
La encuesta estuvo disponible entre el 12 y el 24 de diciembre de 2025. Se obtuvo una participación total de 122 funcionarios, quienes aportaron la información clave para este análisis.

Caracterización de la Población Encuestada

La siguiente caracterización de los 122 participantes proporciona el contexto demográfico y laboral de la muestra:

Tabla 3.2.1: Distribución por Sexo

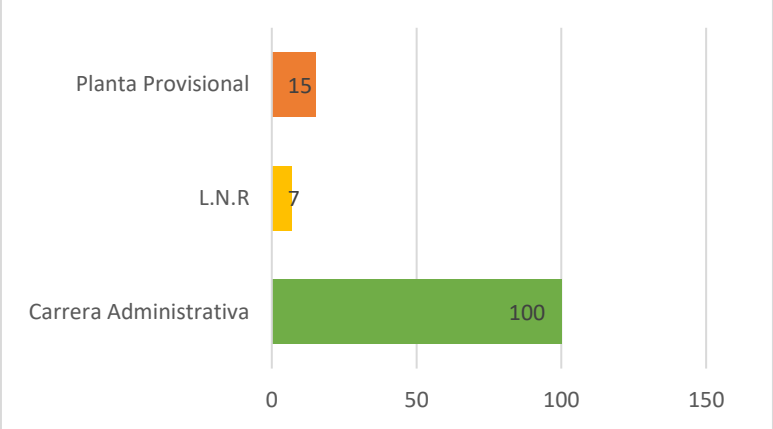
Sexo	Cantidad	Porcentaje
Hombre	46	37.7 %
Mujer	76	62.3 %
Total	122	100 %



El 62.3% de los participantes fueron mujeres, indicando una mayor representación femenina en la muestra de la encuesta.

Tabla 3.2.2: Distribución por Tipo de Vinculación

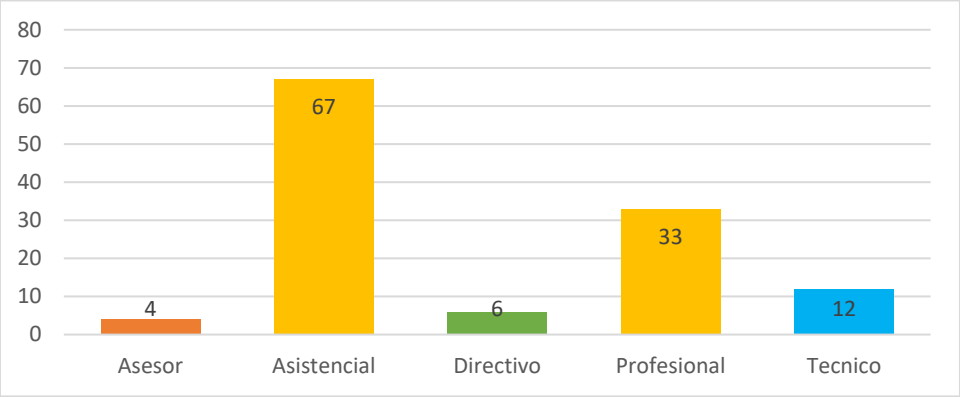
Tipo de Vinculación	Cantidad	Porcentaje
Carrera Administrativa	100	82.0 %
L.N.R	7	5.7 %
Planta Provisional	15	12.3 %
Total	122	100 %



El 82% de los encuestados son funcionarios de Carrera Administrativa, lo que sugiere que las percepciones mayoritarias provienen de personal con estabilidad en la entidad.

Tabla 3.2.3: Distribución por Nivel Jerárquico

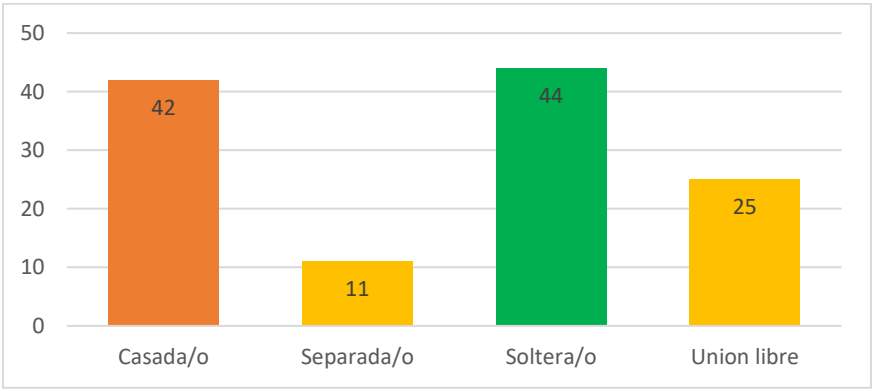
Nivel Jerárquico	Cantidad	Porcentaje
Asesor	4	3.3 %
Asistencial	67	54.9 %
Directivo	6	4.9 %
Profesional	33	27.0 %
Técnico	12	9.8 %
Total	122	100 %



Más de la mitad de los participantes (54,9%) pertenecen al nivel asistencial, seguido por el nivel profesional (27%).

Tabla 3.2.4: Distribución por Estado Civil

Estado Civil	Cantidad	Porcentaje
Casada/o	42	34.4 %
Separada/o	11	9.0 %
Soltera/o	44	36.1 %
Unión libre	25	20.5 %
Total	122	100 %

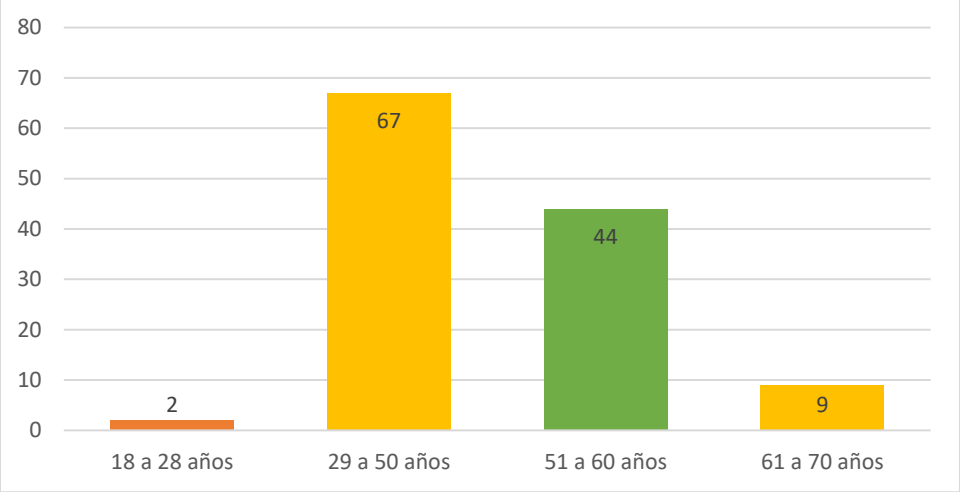


Los estados civiles predominantes son casada/o (34.4%) y soltera/o (36,1%), seguidos por unión libre (20,5%)

Tabla 3.2.5: Distribución por Rango de Edad

Rango de edad	Cantidad	Porcentaje

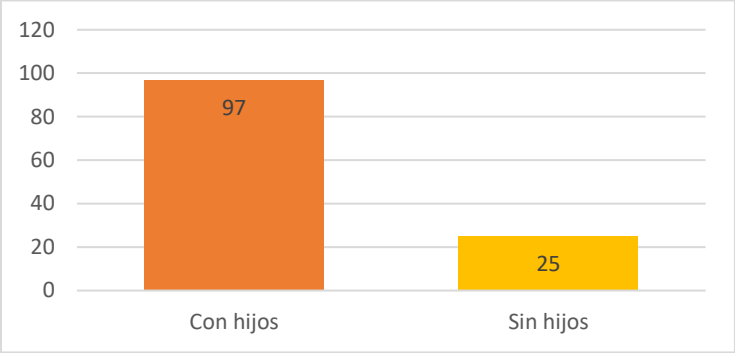
18 a 28 años	2	1.6 %
29 a 50 años	67	54.9 %
51 a 60 años	44	36.1 %
61 a 70 años	9	7.4 %
Total	122	100 %



La mayoría de los encuestados se concentra en los rangos de 29 a 50 años (54.9%) y 51 a 60 años (36,1%), lo que indica una población con experiencia laboral.

Tabla 3.2.6: Funcionarios con Hijos

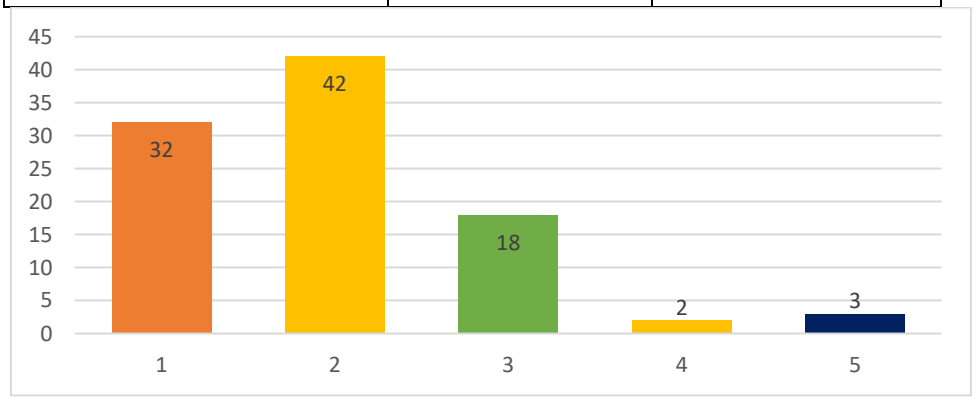
¿Cuántos hijos tiene?	Cantidad	Porcentaje
Con hijos	97	79.5 %
Sin hijos	25	20.5 %
Total	122	100 %



El 79,5% de los participantes tienen hijos, lo que enfatiza la necesidad de actividades con enfoque familiar.

Tabla 3.2.7: Número de Hijos

Número de hijos	Cantidad	Porcentaje
1 hijo	32	33.0 %
2 hijos	42	43.3 %
3 hijos	18	18.6 %
4 hijos	2	2.1 %
5 hijos	3	3.1 %
Total	97	100 %



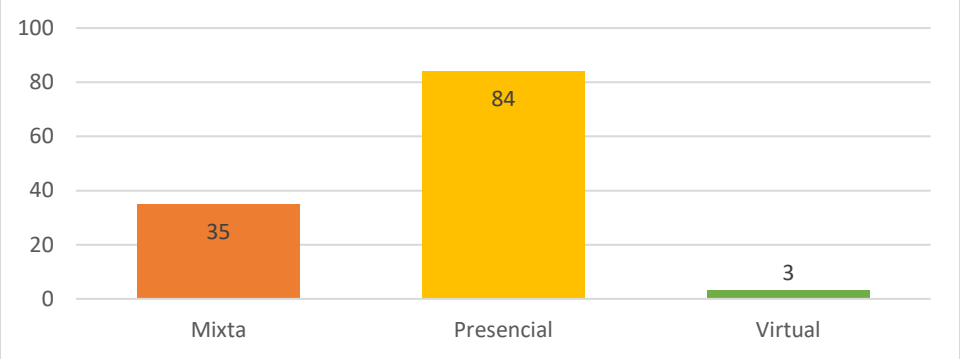
Entre quienes tienen hijos, la mayor parte tiene uno o dos hijos (76,3%).

Preferencias y Expectativas de Bienestar e Incentivos

Esta sección detalla las preferencias de los funcionarios respecto a las actividades y estrategias de bienestar.

Tabla 3.3.1: Metodología Preferida para Actividades de Bienestar

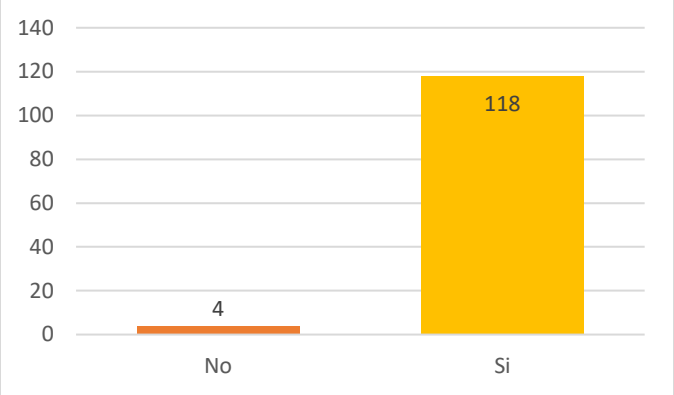
Metodología	Cantidad	Porcentaje
Mixta	35	28.7 %
Presencial	84	68.9 %
Virtual	3	2.5 %
Total	122	100 %



El 68.9% de los encuestados prefiere la modalidad presencial para el desarrollo de actividades de bienestar, lo que resalta la importancia de la interacción directa. Un 28.7% optaría por una modalidad mixta.

Tabla 3.3.2: Percepción del Salario Emocional

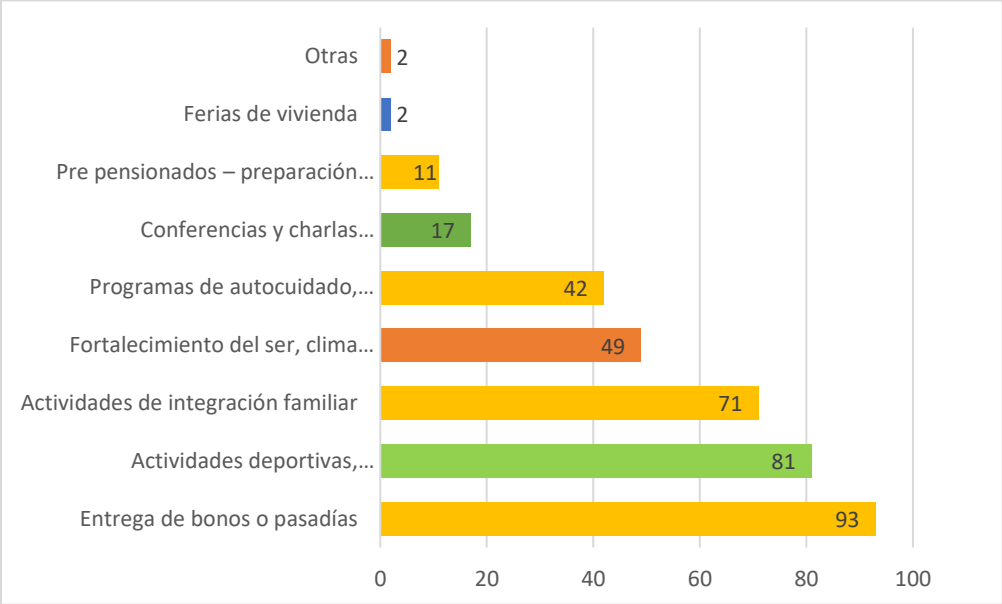
¿Los puntos del salario emocional le han proporcionado bienestar?	Cantidad	Porcentaje
Sí	118	96.7 %
No	4	3.3 %
Total	122	100 %



La gran mayoría de los funcionarios (97.7%) percibe que el salario emocional ha contribuido positivamente a su bienestar, lo que valida la efectividad de este tipo de incentivos.

Tabla 3.3.3: Actividades Consideradas de Mayor Importancia (Múltiple Respuesta)

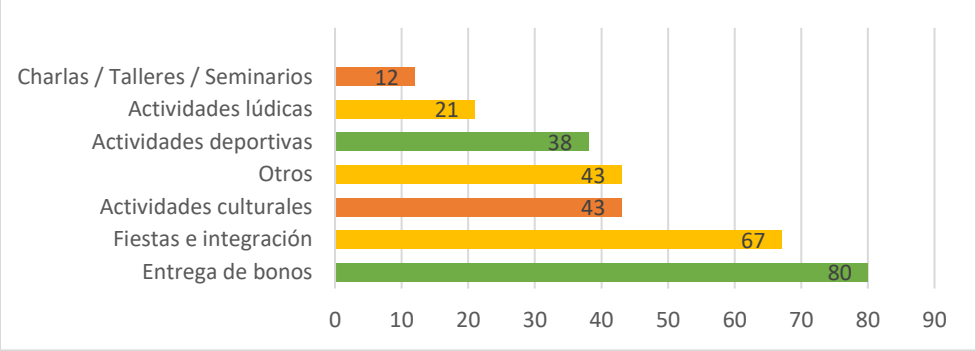
Actividad General	No. Menciones	Porcentaje
Entrega de bonos o pasadías	93	25.3 %
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	81	22.0 %
Actividades de integración familiar	71	19.3 %
Fortalecimiento del ser, clima laboral y cultura organizacional	49	13.3 %
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	42	11.4 %
Conferencias y charlas motivacionales	17	4.6 %
Pre pensionados – preparación para la pensión	11	3.0 %
Ferias de vivienda	2	0.5 %
Otras	2	0.5 %
Total	368	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (368), no sobre el número de encuestados. La "Entrega de bonos o pasadías" y las "Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas" son las opciones más valoradas.

Tabla 3.3.4: Estrategias Preferidas para el Desarrollo de Actividades de Bienestar (Múltiple Respuesta)

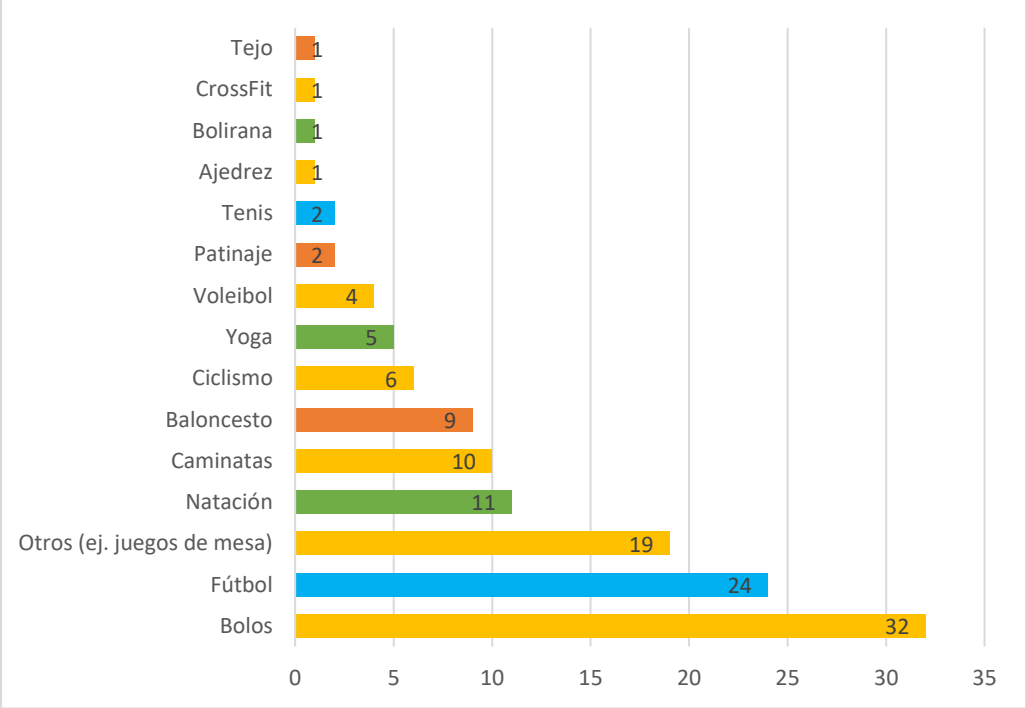
Estrategia	No. Menciones	Porcentaje
Entrega de bonos	80	26.3 %
Fiestas e integración	67	22.0 %
Actividades culturales	43	14.1 %
Otros	43	14.1 %
Actividades deportivas	38	12.5 %
Actividades lúdicas	21	6.9 %
Charlas / Talleres / Seminarios	12	3.9 %
Total	304	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (304). La "Entrega de bonos" y las "Fiestas e integración" son las estrategias más demandadas, seguidas por las actividades culturales y deportivas.

Tabla 3.3.5: Actividades Deportivas Deseadas (Múltiple Respuesta)

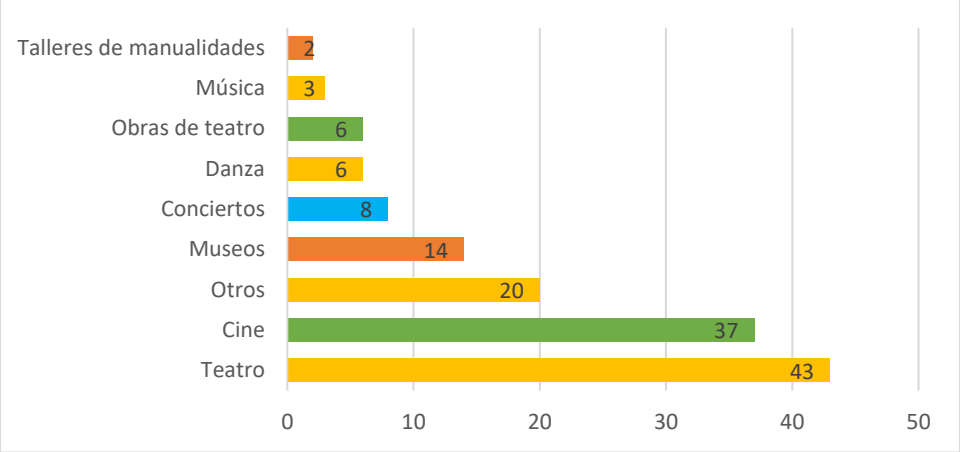
Actividad Deportiva	No. Menciones	Porcentaje
Bolos	32	25.0 %
Fútbol	24	18.8 %
Otros (ej. juegos de mesa)	19	14.8 %
Natación	11	8.6 %
Caminatas	10	7.8 %
Baloncesto	9	7.0 %
Ciclismo	6	4.7 %
Yoga	5	3.9 %
Voleibol	4	3.1 %
Patinaje	2	1.6 %
Tenis	2	1.6 %
Ajedrez	1	0.8 %
Bolirana	1	0.8 %
CrossFit	1	0.8 %
Tejo	1	0.8 %
Total	128	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (128). Los bolos y el fútbol son las actividades deportivas con mayor preferencia entre los encuestados.

Tabla 3.3.6: Actividades Culturales Deseadas (Múltiple Respuesta)

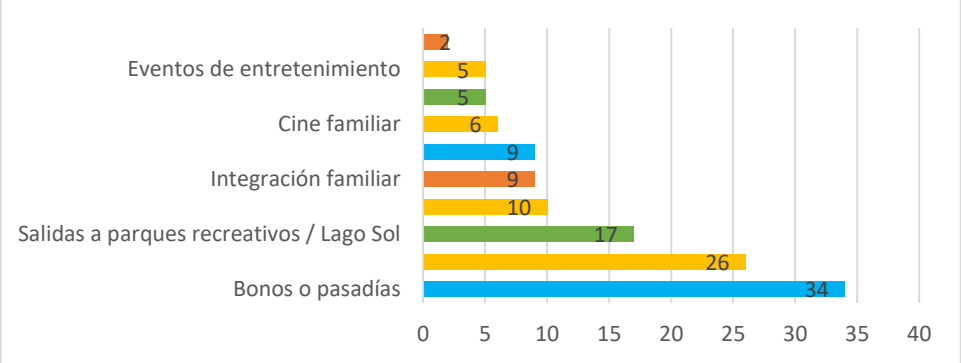
Actividad cultural	No. Menciones	Porcentaje
Teatro	43	30.9 %
Cine	37	26.6 %
Otros	20	14.4 %
Museos	14	10.1 %
Conciertos	8	5.8 %
Danza	6	4.3 %
Obras de teatro	6	4.3 %
Música	3	2.2 %
Talleres de manualidades	2	1.4 %
Total	139	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (139). El teatro y el cine son las actividades culturales más populares, seguidas por visitas a museos.

Tabla 3.3.7: Actividades Familiares Deseadas (Múltiple Respuesta)

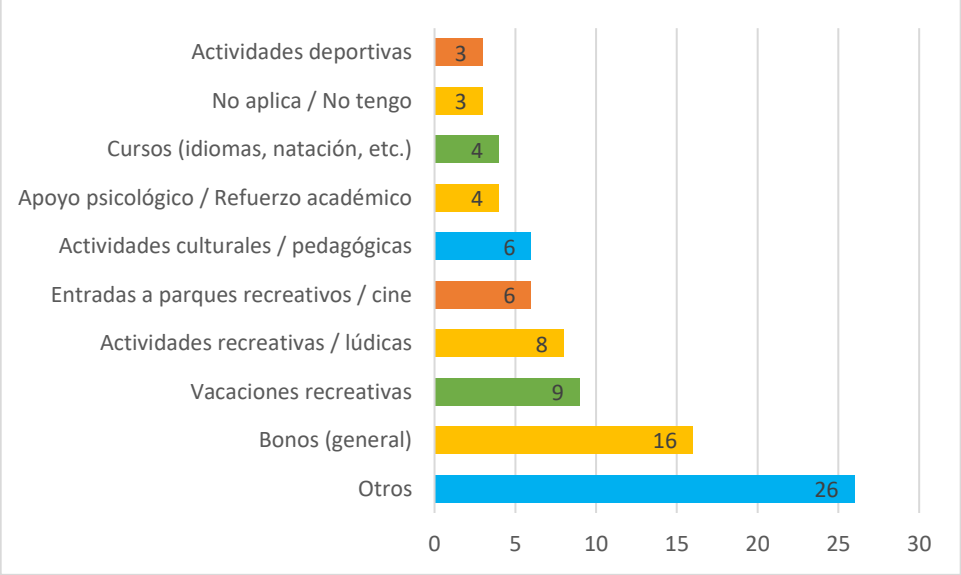
Actividad	No. Menciones	Porcentaje
Bonos o pasadías	34	27.6 %
Otros	26	21.1 %
Salidas a parques recreativos / Lago Sol	17	13.8 %
Asados / Cenas	10	8.1 %
Integración familiar	9	7.3 %
Caminatas	9	7.3 %
Cine familiar	6	4.9 %
Paseos (general)	5	4.1 %
Eventos de entretenimiento	5	4.1 %
Vacaciones recreativas	2	1.6 %
Total	123	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (123). Las preferencias se inclinan por bonos/pasadías y salidas a parques recreativos/Lago Sol, buscando experiencias de disfrute en familia.

Tabla 3.3.8: Actividades de Bienestar para Hijos en 2026 (Múltiple Respuesta)

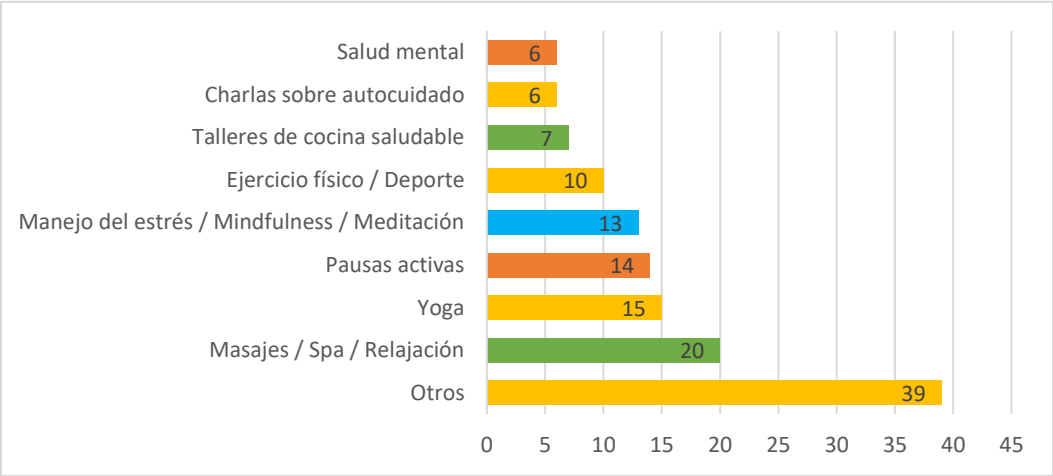
Actividad para Hijos	No. Menciones	Porcentaje
Otros	26	30.6 %
Bonos (general)	16	18.8 %
Vacaciones recreativas	9	10.6 %
Actividades recreativas / lúdicas	8	9.4 %
Entradas a parques recreativos / cine	6	7.1 %
Actividades culturales / pedagógicas	6	7.1 %
Apoyo psicológico / Refuerzo académico	4	4.7 %
Cursos (idiomas, natación, etc.)	4	4.7 %
No aplica / No tengo	3	3.5 %
Actividades deportivas	3	3.5 %
Total	85	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (85). Los bonos, las vacaciones recreativas y las actividades lúdicas/culturales son las opciones más solicitadas para los hijos de los funcionarios.

Tabla 3.3.9: Actividades de Autocuidado Pertinentes (Múltiple Respuesta)

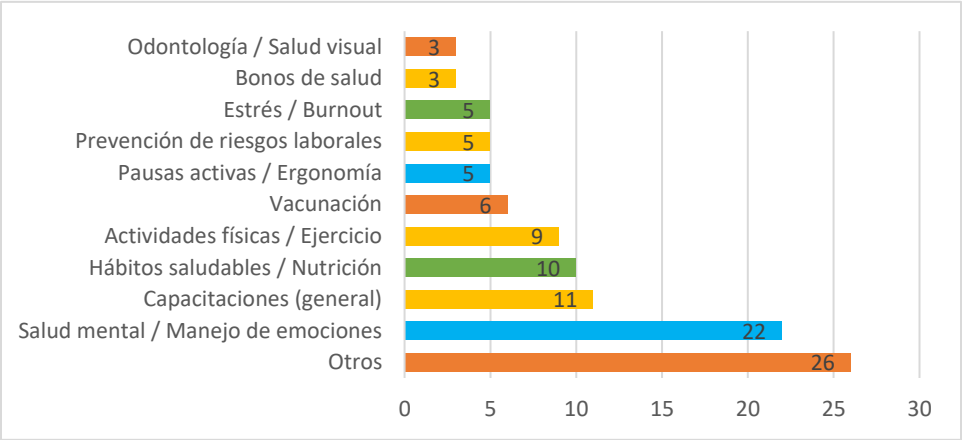
Actividad de Autocuidado	No. Menciones	Porcentaje
Otros	39	30.0 %
Masajes / Spa / Relajación	20	15.4 %
Yoga	15	11.5 %
Pausas activas	14	10.8 %
Manejo del estrés / Mindfulness / Meditación	13	10.0 %
Ejercicio físico / Deporte	10	7.7 %
Talleres de cocina saludable	7	5.4 %
Charlas sobre autocuidado	6	4.6 %
Salud mental	6	4.6 %
Total	130	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (130). Las actividades relacionadas con el relax (masajes, spa) y la práctica de yoga son las más destacadas en autocuidado.

Tabla 3.3.10: Actividades de Promoción y Prevención Deseadas (Múltiple Respuesta)

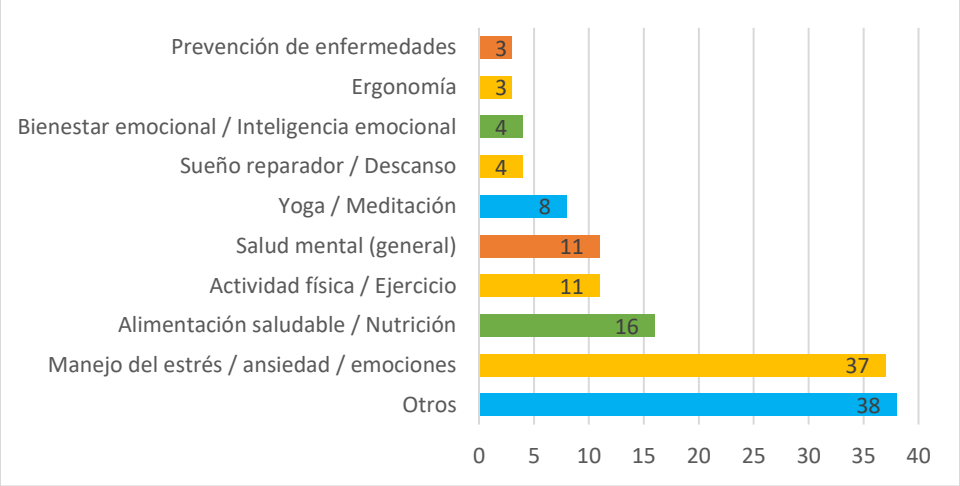
Actividad de Promoción y Prevención	No. Menciones	Porcentaje
Otros	26	24.8 %
Salud mental / Manejo de emociones	22	21.0 %
Capacitaciones (general)	11	10.5 %
Hábitos saludables / Nutrición	10	9.5 %
Actividades físicas / Ejercicio	9	8.6 %
Vacunación	6	5.7 %
Pausas activas / Ergonomía	5	4.8 %
Prevención de riesgos laborales	5	4.8 %
Estrés / Burnout	5	4.8 %
Bonos de salud	3	2.9 %
Odontología / Salud visual	3	2.9 %
Total	105	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (105). La salud mental, el manejo de emociones y las capacitaciones en temas de bienestar son las áreas de mayor interés para promoción y prevención.

Tabla 3.3.11: Temáticas para Fortalecer la Salud Física y Mental (Múltiple Respuesta)

Temática	No. Menciones	Porcentaje
Otros	38	28.1 %
Manejo del estrés / ansiedad / emociones	37	27.4 %
Alimentación saludable / Nutrición	16	11.9 %
Actividad física / Ejercicio	11	8.1 %
Salud mental (general)	11	8.1 %
Yoga / Meditación	8	5.9 %
Sueño reparador / Descanso	4	3.0 %
Bienestar emocional / Inteligencia emocional	4	3.0 %
Ergonomía	3	2.2 %
Prevención de enfermedades	3	2.2 %
Total	135	100 %



Esta pregunta permite múltiples respuestas, por lo que el porcentaje se calcula sobre el total de menciones (135). El manejo del estrés, la ansiedad y las emociones es la temática más solicitada para fortalecer la salud física y mental, lo que indica una necesidad prioritaria en esta área.

CONCLUSIÓN

El diagnóstico de bienestar realizado permite concluir que la población objeto de estudio valora de manera significativa las estrategias orientadas al bienestar integral, evidenciando una alta percepción positiva del salario emocional y una clara preferencia por actividades presenciales que favorezcan la integración, la recreación y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Los resultados reflejan una diversidad de intereses y necesidades, destacándose la importancia de las actividades recreativas, deportivas, culturales y familiares, así como una creciente demanda por acciones orientadas a la salud mental, el autocuidado y la prevención del estrés laboral. Asimismo, se identifica que el bienestar es concebido por los colaboradores como un concepto integral que articula la salud física, mental y emocional, el clima laboral, la cultura organizacional y los espacios de desconexión. En este sentido, el bienestar trasciende la ejecución aislada de actividades, consolidándose como un componente estratégico para el fortalecimiento del talento humano, la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño institucional sostenible.

5.2. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026

La formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 de IDIPRON se concibe como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a fortalecer el desempeño institucional a partir del bienestar integral de las servidoras y los servidores. Este Plan se estructura a partir de la articulación entre los lineamientos normativos vigentes, los compromisos derivados de los acuerdos sindicales suscritos por la entidad, las políticas de gestión del talento humano y los resultados del diagnóstico de necesidades y expectativas, los cuales constituyen el principal insumo para la definición de prioridades, la focalización de recursos y la toma de decisiones. En este sentido, el Plan busca consolidar una propuesta integral y sostenible que impacte positivamente la calidad de vida, el clima organizacional, la motivación y el sentido de pertenencia institucional, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de los objetivos misionales de IDIPRON y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al servicio público, la eficiencia y la corresponsabilidad durante la vigencia 2026.

En desarrollo de la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, y en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, las acciones de bienestar de IDIPRON se estructuran a partir de los ejes definidos en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, los cuales operan como referentes técnicos, conceptuales y metodológicos para la planeación, implementación, seguimiento y evaluación de las intervenciones institucionales en materia de bienestar. Estos ejes permiten articular los mandatos normativos, los compromisos derivados de los acuerdos sindicales y los resultados del diagnóstico de necesidades y expectativas del talento humano, garantizando un enfoque integral que aborda de manera sistemática las dimensiones cognitiva, emocional, social y motivacional del bienestar laboral. En este sentido, a continuación se presentan los ejes estratégicos que orientan el diseño y desarrollo del Plan, los cuales constituyen la base para la definición de objetivos, acciones, indicadores y mecanismos de evaluación asociados al Modelo de la Felicidad Laboral.

Estados mentales positivos

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Conmemoración de los derechos de las mujeres y reconocimiento a la diversidad de género	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión		Caja de Compensación DASCD	Sin costo	Marzo
2	Es tu cumpleaños	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Enero a Diciembre
3	Conmemoración de fechas especiales y profesiones u oficios	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin costo	Enero a Diciembre
4	Celebración día de los niños y las niñas	Estados mentales positivos	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Abril

5	Actividad lúdica virtual	Estados mentales positivos	Transformación Digital	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Enero a diciembre
6	Conmemoración de la jornada mundial por el trabajo decente	Estados mentales positivos	Eje diversidad e inclusión	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Octubre
7	Caminata ecológica	Estados mentales positivos	Salud mental	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Marzo y Julio
8	Muévete sosteniblemente	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	Caja Compensación IDIPRON	Sin costo	Junio
9	Vamos a cine	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Agosto
10	Kit escolar	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Julio
11	Bono de navidad para nuestras hijas e hijos	Estados mentales positivos	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con costo	Diciembre

Conocimiento de las fortalezas propias

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Taller de yoga	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Agosto
2	Talentos IDIPRON	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre

3	Manejo del estrés (relación vida personal y laboral)	Conocimiento de las fortalezas propias	Eje psicosocial		Caja Compensación IDIPRON	Sin costo	Junio

Relaciones interpersonales

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución
1	Encuentro fraterno IDIPRON	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Noviembre
2	Celebración día del (la) servidor (a) público (a)	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
3	Viernes feliz	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin costo	Enero a Diciembre
4	Salida pedagógica	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Julio
5	Vacaciones recreativas	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
6	Halloween	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con costo	Octubre
7	Juegos Deportivos Distritales	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		DASCD	Sin Costo	Programación DASCD
8	Juegos deportivos IDIPRON	Relaciones interpersonales	Eje psicosocial		IDIPRON	Con Costo	Septiembre

Propósito de vida

No	Actividad	Eje Modelo de Bienestar para la Felicidad	Eje Programa Nacional de Bienestar 2023-	Acuerdo Sindical	Encargado	Con o sin Costo	Mes de ejecución

		Laboral	**2026**				
1	Día de la familia	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Con Costo	Febrero a Diciembre
2	Promoción de servicios culturales, deportivos y de crecimiento personal ofertados por las cajas de compensación, arl, fondos de pensión	Propósito de vida	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin Costo	Febrero a Diciembre
3	Promoción de Programas de Vivienda	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Mayo y Septiembre
4	Disfruta el proceso previo a tu pensión (normatividad legal/ proyectos de vida/ habilidades blandas)	Propósito de vida	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Con Costo	Mayo, agosto, Noviembre
5	Promoción y prevención de la salud física y mental (nutrición, hábitos de vida saludable)	Propósito de vida	Salud mental		IDIPRON	Sin Costo	Mayo y Septiembre
6	Premio Javier de Nicoló	Propósito de vida	Identidad y vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Con Costo	Octubre
7	Mejores empleados	Propósito de vida	Identidad y vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Con Costo	Octubre
8	Mejores gerentes cuya evaluación de Desempeño sea superior al 95%. (No firman acuerdos de gestión). Nota: En caso de que no se presente en el año una calificación superior a 95%, se dejará constancia en el acta.	Propósito de vida	Identidad y vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Sin Costo	Agosto

9	Salario Emocional	Propósito de vida	Eje psicosocial		IDIPRON	Sin Costo	Enero a diciembre
10	Divulgación de convenios para descuentos, alianzas estratégicas y programa servimos.	Propósito de vida	Identidad y Vocación por el Servicio Público		IDIPRON	Sin Costo	Febrero a diciembre
11	Divulgación de convenios interinstitucionales entre el instituto y las IES, así como los beneficios propios de estas	Propósito de vida	Eje psicosocial	Logrado en acuerdo sindical	IDIPRON	Sin Costo	Febrero a diciembre

5.3. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Mejores equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo, el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. El monto del incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo de la Entidad es de tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes SMMLV, al momento de la entrega. La selección del mejor equipo de trabajo se realiza conforme a los criterios establecidos en el instructivo A-GDH- IN-012 o el que lo modifique.

Mejores empleados

IDIPRON otorga a las servidoras y los servidores que conforme a los criterios establecidos sean seleccionados como el mejor empleado reconociendo el desempeño en nivel sobresaliente a través de un incentivo no pecuniario, así:

- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del Instituto.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asistencial. Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel técnico.
- Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel profesional. Mejor empleado(a) de carrera administrativa del nivel asesor.
- Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción.
- Gerente(s) público(s) cuya evaluación de Desempeño sea superior al 95%.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, cada entidad seleccionará el incentivo no pecuniario para los mejores empleados según corresponda, teniendo en cuenta que dicha disposición establece que, el monto del incentivo será de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes

SMLMV, al momento de la entrega; se entregará para hacerlo efectivo en programas de turismo social. La selección de los mejores empleados se realiza conforme a los criterios establecidos en el instructivo A- GDH- IN-012 o el que lo modifique.

Conforme a los criterios establecidos por la Entidad, uno de los cinco (5) empleados será seleccionado como él (la) mejor empleado(a), caso en el cual solamente recibirá un incentivo no pecuniario. Bajo ningún concepto un empleado recibirá doble incentivo.

Premio Javier de Nicoló

Se otorgará el premio Javier de Nicoló a los(as) funcionarios(as) de carrera administrativa que pertenecen al nivel asistencial de la Entidad. Los diez (10) para las servidoras y los servidores serán elegidos por cada uno de los integrantes de la planta de empleos quienes seleccionarán a él (la) funcionario(a) que considera debe recibir este premio; lo anterior, teniendo en cuenta el instructivo A-GDH-IN-012 o aquel que lo modifique.

5.4. SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es un tipo de retribución no monetaria con beneficios simbólicos, que busca mejorar la calidad de vida, la productividad laboral de las servidoras y los servidores del Instituto, satisfaciendo diferentes necesidades entre ellas las de índole emocional. A continuación, se detallan los reconocimientos que en el Instituto se configuran como salario emocional:

Celebración cumpleaños del servidor/a

A las servidoras y los servidores públicos de IDIPRON se les concederá un día de descanso, con ocasión del cumpleaños; esto, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo dentro del mes de la fecha de su cumpleaños, el día que el (la) servidor(a) solicite.

Funcionarios/as públicos bici usuarios

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, Los funcionarios públicos recibirán medio (1/2) día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación. Así mismo, se incluirá dentro de los beneficiarios del medio (1/2) día de descanso remunerado a las servidoras y los servidores públicos(as) que utilicen cualquier medio de transporte particular alternativo que no implique el uso de combustibles fósiles.

Reconociendo la participación

El servidor o servidora público(a), que represente a la Entidad en juegos deportivos y/o actividades culturales a nivel distrital, nacional o internacional, se le otorgará un (1) día de descanso remunerado.

Jornada especial a mujeres gestantes

Se otorgará a la servidora pública que se encuentre en estado de gestación la posibilidad de dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual sin descuento alguno del salario por dicho concepto.

Día del abuelo/a

IDIPRON otorgará a las servidoras y los servidores pertenecientes a la planta de empleos que sean abuelos(as), un (1) día de descanso remunerado, para que pueda(n) compartir con su(s) nietos(as) y afianzar lazos afectivos con el(os) menor(es); este debe ser tomado en la cuarta semana del mes julio.

Servicio al ciudadano

IDIPRON otorgará a los las servidoras y los servidores pertenecientes a la planta de empleos que cumplan sus funciones en el proceso de relacionamiento al ciudadano, medio (1/2) día de descanso remunerado, en reconocimiento a la labor realizada; este día debe ser tomado durante el mes de marzo.

Horario flexible

La Entidad estableció para los integrantes de la planta de empleos del Instituto, la posibilidad de seleccionar un horario flexible, que se ajuste a sus necesidades familiares, buscando con esto, impactar positivamente la calidad de vida de quienes disfruten este beneficio.

Tarde de juegos

IDIPRON otorgará a las servidoras y los servidores pertenecientes a la planta de empleos, que tengan hijos (as) entre cero (0) y doce (12) años, una "*tarde de juego*", el cual podrá disfrutar en el mes de junio de la presente vigencia, con previa autorización del jefe inmediato, que consiste en conceder al (la) servidor (a) un permiso remunerado por cuatro (4) horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el(os) menor(es).

Reconociendo el preciado tiempo con los bebés

Se concederá a las servidoras públicas una (01) 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 la hora de lactancia, es decir hasta que su hijo(a) cumpla el primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

Días por matrimonio

Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración. Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe comunicar a la Gerencia de Talento Humano, con treinta (30) días calendario de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

Día por grado

Todo(a) servidor(a) que reciba grado tiene derecho a un (1) día hábil de permiso remunerado. Este permiso se puede

utilizar, el día del grado correspondiente a los niveles de Técnico, Tecnólogo, Pregrado y/o Postgrado. Para hacer uso de este beneficio, el servidor(a) debe comunicar a la Gerencia de Talento Humano con quince (15) días

calendario de anticipación junto al soporte emitido por la Institución Educativa y presentar dentro de los quince (15) días calendario siguiente copia del título obtenido.

Personas menstruantes

Todo(a) servidor(a) que posea diagnóstico de dismenorrea u otros trastornos menstruales relacionados, presentando el certificado médico expedido por la EPS podrá hacer uso de 2 días hábiles de permiso remunerado por mes. El certificado que trate acerca de la condición médica deberá ser renovado anualmente. La solicitud para permiso debe ser presentada mediante el formato A-GDH-FT-058 "Solicitud de Permiso Remunerado"

Días por paternidad

Todo servidor que se encuentre en licencia de paternidad podrá solicitar 2 días hábiles adicionales a la licencia para realizar sus prácticas corresponsables de cuidado. La solicitud para permiso debe ser presentada mediante el formato A-GDH-FT-058 "Solicitud de Permiso Remunerado"

5.5. SISTEMA DE PUNTOS

Como parte del salario emocional, se implementará un sistema de puntos, que permita a las servidoras y los servidores públicos atender diferentes asuntos personales y familiares durante la vigencia.

Mediante este sistema a cada servidor(a) se le otorgará a partir de la fecha de adopción del PBSEI 2026 y hasta el 30 de junio 800 puntos, a partir del 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2026 es de 800 puntos, para un total de 1.600.

Corresponde a la Gerencia de Talento Humano – Bienestar, socializar el SISTEMA DE PUNTOS.

El Sistema de Puntos hace parte del Salario Emocional para las servidoras y los servidores de IDIPRON, consistente en las retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la misma, cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral para que lo hagan efectivo, durante la vigencia 2026, conforme lo señalan las disposiciones actuales. Es importante precisar que el Sistema de Puntos consiste en que cada uno de los integrantes de la planta de empleos de la Entidad tendrá derecho a 1600 puntos por vigencia, para que, mediante un canje de estos, puedan disfrutar un periodo de tiempo dentro de su jornada laboral para la realización de una de las actividades contempladas en dicho sistema, las cuales generan bienestar emocional y familiar de conformidad al Plan de Bienestar Social e Incentivos. los permisos a citas médicas o actividades diferentes a las contempladas en la tabla que se relaciona posteriormente, no son canjeables por sistema de puntos.

Para su formalización se debe tener en cuenta:

- El(a) servidor(a) que desee canjear sus puntos, debe solicitarle al(la) jefe inmediato(a) la autorización para dicho disfrute.
- Como requisito para el otorgamiento del incentivo, la o el servidor público no debe tener más de tres llegadas tarde en su jornada laboral en el mes anterior a la solicitud.
- Si le es autorizado, el(la) jefe inmediato(a) desde su correo institucional remitirá con por lo menos cuatro (4) días hábiles de antelación al disfrute, notificación del servidor(a) que disfrutará el canje de puntos y para cuál de las actividades se vinculará, especificando cuántos puntos va a utilizar. Dicha información debe ser remitida al correo bienestar@idipron.gov.co. La solicitud será direccionada a Bienestar Social e Incentivos, quien verificará, registrará y redimirá los puntos correspondientes.
- Las actividades del Sistema de puntos no son susceptibles de unificarse con el periodo de vacaciones, el tiempo compensado para Semana Santa y festividades de fin de año.
- IDIPRON garantizará los días hábiles de descanso remunerado identificados como salario emocional en el actual plan, sin que puedan acumularse más de siete (7) días hábiles por dichos conceptos.
- Para las Unidades de Protección Integral, el sábado se cuenta como día hábil.

A continuación, se muestran las actividades y equivalencias correspondientes al sistema de puntos según el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026:

Actividad	Descripción	Puntos Para Utilizar por jornada	Tiempo de descanso a otorgar

Recuperando tu balance	En los momentos en que considere que sus niveles de estrés están muy elevados y están afectando su bienestar y equilibrio emocional, podrá disfrutar mediante el canje de sus puntos de una jornada laboral Completa de descanso remunerado.	400	Jornada Laboral Completa
Invierta tiempo en sí mismo	Porque todo en la vida no es el trabajo o las labores familiares, disfrute una jornada laboral, exclusivamente para usted, para que realice una actividad que le aporte en su autoestima y crecimiento personal.	400	Jornada Laboral Completa
Trámites personales	Espacio orientado a realizar trámites personales como los son bancarios, notariales entre otros.	400	Jornada Laboral Completa
Acompañe a un integrante de su familia a su graduación	Las y los Servidores podrán acompañar a un integrante de su familia a su graduación.	400	Jornada Laboral Completa
Acompañe a un integrante de su familia a su primer su primer día de estudio	Las y los Servidores podrán acompañar a un integrante de su familia a su primer día de estudio.	200	Media jornada laboral
Mudanza	Las y los Servidores podrán realizar las labores propias de cambio de domicilio.	200	Media jornada laboral
Embellezca su vivienda	Las y los Servidores podrán realizar labores propias de su esfera doméstica, como arreglos locativos, decoración y demás actividades que estimen pertinentes.	200	Media jornada laboral
Tarde de compras	Las y los Servidores podrán ocupar su tiempo en actividades que disminuyan sus niveles de estrés, como la realización de compras con su familia o amigos.	200	Media jornada laboral
Actividad deportiva y recreativa	Espacio orientado a incentivar la práctica de actividades recreativas y deportivas en pro del mejoramiento del estado de salud de las y los Servidores de la Entidad.	200	Media jornada laboral

Día de mantenimiento preventivo o correctivo de su vehículo	Espacio orientado a la atención preventiva o correctiva de vehículos automotores.	200	Media jornada laboral
Acompañe a un integrante de su familia a cita	Espacio orientado a acompañar a los familiares de los(as) servidores(as) a cumplir con citas médicas.	200	Media jornada laboral
Trámite para pasaporte y/o visa	Espacio orientado a realizar los procesos relacionados con trámites visa o pasaporte.	200	Media jornada laboral
Arte y Cultura	Espacio orientado a incentivar el disfrute de espacios artísticos y culturales de los(as) funcionarios(as).	200	Media jornada laboral
Encuentre a su niño interior	Actividad que brinda la posibilidad de visitar parques de diversión, museos y lugares de tipo cultural.	200	Media jornada laboral
Tiempo de lectura	Actividad que favorece espacios de lectura.	100	2 horas de la jornada laboral
Tiempo con sus padres o abuelos	Espacio orientado a compartir con padres o abuelos.	100	2 horas de la jornada laboral
Programe su viaje	Esta actividad brinda la oportunidad de programar tu viaje de fin de semana.	100	2 horas de la jornada laboral
Disfrute tiempo con su mascota	Espacio orientado a llevar a su mascota a citas en el veterinario u otras actividades relacionadas.	100	2 horas de la jornada laboral

5.6. RECONOCIMIENTO A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS(AS)

Por antigüedad de servicio

Es la exaltación anual que se hace a los(las) servidores(as) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, que han laborado de manera ininterrumpida en la Entidad por un número determinado de años y que consiste en otorgar un descanso remunerado.

El Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, otorgará anualmente un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, a los (las) servidores(as) que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), veinte o treinta (30) años en adelante, de labores de manera continua en la planta de empleos del Instituto.

Como reconocimiento a la antigüedad de servicio, los días hábiles de descanso remunerado serán otorgados de acuerdo con los siguientes años:

Un (1) día hábil de descanso remunerado anualmente a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.

Dos (2) días hábiles de descanso remunerado anualmente a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.

Tres (3) días hábiles de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.

Cuatro (4) días hábiles de descanso remunerado anualmente a partir de los treinta (30) años de labores ininterrumpidas en la Planta de empleos de IDIPRON.

Por calidades deportivas

El servidor o servidora pública que obtenga en justas deportivas a nivel institucional, distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos gubernamentales al primer lugar en alguna disciplina, se hará acreedor(a) a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel institucional, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles

por el nivel internacional, así como también se otorgaran los permisos pertinentes para entrenamiento, practica y participación ceñidos y dispuesto en acuerdo sindical.

Por calidades culturales

El(a) funcionario(a) de la planta de empleos del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON que obtenga en competencias de ámbito cultural, del nivel institucional, distrital, regional, nacional o internacional, reconocimientos al primer lugar en cualquier disciplina cultural, se hará acreedor a un (1) día hábil de descanso remunerado por logros en el nivel local, dos (2) días hábiles por el nivel distrital, regional o nacional y tres (3) días hábiles por el nivel internacional.

Por servicio voluntario de la brigada

Reconocimiento que se otorga a las servidoras y los servidores que se desempeñan voluntariamente como brigadistas de IDIPRON; consiste en otorgar 2 días hábiles de descanso remunerado por cada 60 horas de voluntariado como brigadista, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en la Resolución 185 de 2019 y aquellas que la modifican.

Por órganos colegiados

Se reconocerá un (1) día hábil de descanso remunerado para quienes participen en los órganos colegiados de la entidad (COPASST, Comisión de Personal y Comité de Convivencia); se efectuará a partir de la firma del presente acuerdo. Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe comunicar al área de Bienestar por medio del correo electrónico bienestar@idipron.gov.co, con ocho (8) días calendario de anticipación junto con el visto bueno del jefe inmediato.

5.7. PRESUPUESTO Y RECURSOS

El IDIPRON, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto dentro del rubro otros servicios recreativos y deportivos, para adelantar las actividades de bienestar que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este Plan. No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente, transparente de cooperación y articulación interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la Entidad contará con el acompañamiento y apoyo de la Caja de Compensación Familiar y el DASCD, conforme con las facultades establecidas en la ley y reglamentos; en caso de contratación, siempre se propenderá por valores agregados del contratista, cero costos.

Para el año 2026, se tendrá en cuenta los recursos asignados dentro del Presupuesto de la Entidad y lo programado en el Plan anual de Adquisidores.

5.8. INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	FÓRMULA DEL INDIADOR
Estratégico / Indicador de Gestión	Cumplimiento del Plan de Bienestar e incentivos institucionales de la vigencia	(Número de actividades ejecutadas en el trimestre/número de actividades programadas en el trimestre) *100
Estratégico / Indicador de Gestión	Medición de clima organizacional y ambiente laboral	Nivel de Riesgo (N.R) = Promedio del total de los resultados de: 1. N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad) 2. N. R. Servidores sin personal a cargo (Área) 3. N. R. Servidores con personal a cargo (entidad) 4. N.R. Contratistas entidad 5. N.R. Contratistas Área
Gestión	Cumplimiento de las actividades sin costo del Plan de Bienestar e incentivos de la Vigencia	(Número de actividades ejecutadas en el trimestre/número de actividades programadas en el trimestre) *100

Efectividad	Nivel de impacto en el bienestar organizacional, personal y familiar	Promedio del resultado de satisfacción de las actividades del PABSEI / Calificación máxima de satisfacción de las actividades realizadas del PABS.
Índice de la felicidad: Se realizará medición del índice de la felicidad mediante la aplicación de la Encuesta de la felicidad que es proporcionada por la Caja de Compensación Familiar Compensar.		

5.9. OTROS COMPONENTES QUE INTEGRAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teletrabajo

En el año 2026, se continuará con la implementación y consolidación de la modalidad de teletrabajo, asegurando el cumplimiento de la normativa actualizada que regula esta forma de trabajo a distancia. De acuerdo con la Resolución No. 653 de 2024, se establecerán los lineamientos para garantizar el pago adecuado de los servicios necesarios para que los(as) trabajadores(as) puedan desempeñar sus funciones desde sus hogares. Esto incluye el reconocimiento y reembolso de los gastos relacionados con telefonía, internet y energía, los cuales son fundamentales para el correcto desempeño de sus labores bajo esta modalidad. La resolución establece criterios claros sobre la asignación y compensación de estos costos, asegurando que los(as) trabajadores(as) reciban una compensación justa y acorde a las necesidades que surgen al realizar sus actividades laborales fuera del entorno tradicional de la oficina. Este enfoque busca promover un ambiente de trabajo más equitativo, reconociendo la importancia de la infraestructura tecnológica y de comunicación que facilita el teletrabajo y permitiendo que los empleados cuenten con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo de manera eficiente.

Clima laboral

La medición del clima organizacional es fundamental, ya que permite identificar el nivel de riesgo del clima laboral al que están expuestas las servidoras y los servidores públicos, constituyéndose en un insumo clave para el diseño de estrategias orientadas a la prevención, abordaje y mitigación de dichos riesgos.

En el año 2025, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) realizó la entrega de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional. A partir de estos resultados, la Gerencia de Talento Humano, a través del proceso de Bienestar, formuló y ejecutó el Plan de Clima Organizacional, priorizando acciones orientadas a la promoción de la salud mental, el manejo del estrés y el fortalecimiento de las relaciones personales y familiares de las servidoras y los servidores.

Este plan se estructuró con el objetivo de generar entornos laborales saludables, fortalecer el bienestar integral y contribuir a un mejor desempeño institucional.

Política de desconexión laboral

Esta política tiene como objetivo garantizar el derecho de los(as) trabajadores(as) a no ser contactados(as) fuera de su jornada laboral, especialmente a través de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). En este sentido, el instituto define, mediante la Resolución No. 296 de 2024, los mecanismos específicos para asegurar este derecho, estableciendo normas claras para el uso de las TIC. De esta manera, se asegura una adecuada gestión de las quejas, garantizando el debido proceso, la implementación de soluciones efectivas y la verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados. Además, se busca la eliminación de cualquier conducta que contravenga la política de desconexión laboral, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

Horarios escalonados

De acuerdo a la resolución No 092 de 2024 “Por la cual se implementa la estrategia de horarios laborales escalonados en el Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud — IDIPRON” Que a través del Acuerdo Distrital No. 778 de 2020, el Concejo de Bogotá fijó los lineamientos para la implementación de la estrategia de horario laboral escalonado en las entidades del nivel central y descentralizado del Distrito Capital. El Instituto implementa la estrategia de horarios laborales escalonados con las siguientes condiciones:

Visto bueno de su jefe inmediato.

El inicio de la jornada laboral deberá darse entre las 6:00 a.m. y las 9:00 a.m.

La terminación de la jornada laboral deberá darse entre las 3:30 p.m. y las 6:30 p.m.

Se deberá cumplir con una jornada laboral dentro de las franjas horarias aquí establecidas.

Dentro de la jornada laboral definida se deberá incluir una (1) hora de almuerzo entre las 12:00 a.m. y las 2:00 p.m.

Se podrá concertar un único horario escalonado para toda la semana, o un horario por cada día de la semana, el cual se mantendrá vigente hasta por el término de doce (12) meses.

Se deberá garantizar en todo caso, la atención continua e ininterrumpida de la prestación del servicio y las funciones a cargo del (de la) servidor (a).

Programa caldas

El Programa CALDAS (Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros) es uno de los treinta y nueve (39) productos establecidos en el Plan de Acción de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH (CONPES D.C. 007 de 2019).

El objetivo central del Programa CALDAS es promover, en las entidades y organismos del Distrito, la implementación de acciones afirmativas orientadas a la construcción de espacios laborales libres de discriminación, con un énfasis especial en el autocuidado y el cuidado del otro. El Programa se fundamenta en el reconocimiento de los derechos fundamentales como pilar del Estado Social de Derecho y en la comprensión del conflicto desde su potencial transformador, como generador de escenarios de convivencia, bienestar y seguridad.

En el año 2025 se implementó el Programa CALDAS en la entidad, lo que derivó en la formulación de un Plan Institucional que contempla, entre otras acciones, la implementación de la Batería de Riesgo Psicosocial y el análisis de los resultados obtenidos a partir de esta medición. Dicho Plan fue elaborado por la Gerencia de Talento Humano, a través del Proceso de Bienestar, y actualmente se encuentra en revisión por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

Adicionalmente, se dio inicio al año con la participación de las servidoras y los servidores en el curso del Programa CALDAS, desarrollado en la plataforma Aula del Saber Distrital del DASCD, como estrategia de fortalecimiento de capacidades institucionales y de sensibilización frente a la diversidad, la equidad y el respeto en los entornos laborales.

En concordancia con las directrices impartidas por el DASCD, se continuará trabajando en el desarrollo del Programa CALDAS junto con los equipos dinamizadores, abordando aspectos como: la prevención y protección de los derechos de los pueblos indígenas; la sensibilización sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; la promoción de una cultura organizacional inclusiva; el trato igualitario de todas las servidoras y los servidores públicos sin distinción de género, religión, origen étnico, raza u otra condición; así como la identificación y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual y abuso de poder, entre otros.

ALI (Ambientes laborales inclusivos)

La política pública de género en Bogotá se centra en promover la equidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género. En el

IDIPRON se trabaja en la creación de entornos inclusivos donde se respetan y valoren las diferencias, garantizando que no haya discriminación por razones de género. La estrategia incluye medidas como la implementación de protocolos para prevenir y atender el acoso laboral, programas de sensibilización y formación sobre diversidad e inclusión, y el fomento de prácticas que cierran brechas salariales y de participación. Además, la estrategia contempla el fomento de prácticas que reduzcan las brechas salariales y de participación, incentivando políticas de contratación equitativa que garanticen oportunidades reales para mujeres y personas de géneros diversos, especialmente en sectores históricamente dominados por hombres. Se prioriza el desarrollo de planes de carrera inclusivos que reconozcan las capacidades y talentos de cada persona, promoviendo su crecimiento profesional.

SAFL (Salas amigas de la familia lactante)

El IDIPRON desempeña un papel clave en la instalación y fortalecimiento de las Salas Amigas de la Familia Lactante como parte de su compromiso con la promoción de los derechos de la infancia y la igualdad de género. Estas salas, están diseñadas para garantizar un espacio seguro, higiénico y cómodo para la lactancia materna, y que se convierten en un apoyo esencial para las madres trabajadoras del Instituto. Además de su instalación, el IDIPRON lidera procesos de capacitación dirigidos tanto a madres lactantes y familias, así como al personal institucional, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de la lactancia materna en el desarrollo integral de los niños y niñas, y fomentar una cultura de respeto y apoyo a las familias lactantes. Este esfuerzo refuerza el compromiso del Instituto con la protección de la primera infancia y la construcción de ambientes laborales y comunitarios.

Desvinculación laboral asistida

En caso de ser requerido por transformación de la organización, se brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.

En este sentido, se desarrollan actividades en conjunto con las Entidades Distritales y la Caja de Compensación, con el fin de proporcionar información relacionada con bolsas de empleo, emprendimiento, presentación de hoja de vida, etc.

DASCD (Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital)

Se acogerá la oferta presentada por el DASCD (**Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital)** para el año 2026 la cual es dirigida a las entidades y organismos distritales, así como las servidoras y los servidores públicos de Bogotá Distrito Capital. Por lo tanto, la mencionada oferta

será parte integral del presente Plan y se acogerá cada una de las actividades propuestas para ser ejecutadas en marco del desarrollo del PBSEI 2026.

Política del código de integridad

La Política de Integridad Pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las Políticas de Gestión y Desempeño. Esta Política, busca la coherencia de las servidoras y los servidores Públicos(as) y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio de lo público.

En tal sentido, debe existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales; las entidades, las servidoras y los servidores y los(as) ciudadanos(as). Es así como, se crea como instrumento institucional y con el fin de garantizar la integridad pública; el Código de integridad en el servicio público.

El Código de Integridad es una estrategia publica positiva, pedagógica, que busca prevenir acciones contrarias a las normas y demás elementos formales del Estado Colombiano, es el proyecto emprendido por el Gobierno Nacional para orientar las actuaciones de las servidoras y los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en el cumplimiento de su labor.

Este Código reúne 5 valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, los cuales fueron seleccionados por casi 25 mil servidoras y servidores públicos(as) del país, mediante mecanismos como buzones dispuestos en diferentes entidades y un formulario de votación virtual. El Código de Integridad del Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud – IDIPRON, adicional a los valores anteriormente mencionados, adopto dos valores más; la solidaridad y la corresponsabilidad.

Por lo anterior, el presente Plan de Trabajo se enmarca en la promoción del Código de Integridad, la cual para la vigencia 2026, se ejecutará mediante el desarrollo de actividades recreativas, educativas y de promoción, entre otras, que buscaran promover la integridad pública y la interiorización de los valores del Código de Integridad en el día a día de las servidoras y los servidores públicos (as) con la entidad.

No	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Final
1	Implementar una de las acciones derivadas del informe de integridad y buenas prácticas, que incorporó informes y estudios externos disponibles, tales como los publicados por el DANE, la OCDE, las	1/06/2026	31/12/2026

		Naciones Unidas u otros organismos gubernamentales pertinentes.		
2		Socializar el documento interno A-GDH-DI-021 “Lineamiento para la prevención y resolución de conflictos de interés”, documentando el procedimiento mediante el cual se realizan los análisis de las declaraciones de conflictos de interés, así como de los impedimentos y recusaciones.	6/01/2026	30/06/2026
3		Realizar aplicación semestral del Test de percepción de Integridad	1/06/2026	30/12/2026
4		Elaborar y realizar envío de boletines semestrales de Integridad	30/07/2026	30/12/2026
5		Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público	1/07/2026	30/09/2026
6		Realizar jornadas de inducción en integridad y conflicto de intereses dirigida al personal de planta que se vincule, y realizar jornadas de reinducción dirigida al personal de planta y contratistas sobre integridad y conflicto de intereses.	1/01/2026	30/12/2026
7		Realizar invitaciones a los funcionarios y contratistas a participar de las actividades de Integridad.	1/01/2026	30/12/2026
8		Realizar una actividad en la que se presenten la recolección de información y los resultados derivados de las estrategias de comunicación de integridad, con el propósito de identificar buenas prácticas y efectuar seguimiento a las observaciones	1/02/2026	30/12/2026

		formuladas por los(as) servidores(as) públicos.		
9		Realizar semestralmente un muestreo del 70% de las PQRSD que llegan a Talento Humano e identificar cuál de ellas está asociada a situaciones que puedan ser indicativo de incumplimiento al código de integridad o que hay una posible indicación de conflicto de interés, elaborar un informe con análisis estadístico.	1/07/2026	30/12/2026
10		Incorporar una actividad de intervención, que socialice los resultados del clima laboral, orientada al fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.	1/09/2026	29/11/2026
11		Realizar seguimiento anual para que el 100% de los gerentes públicos activos al 31/10/2026 cuenten con el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	1/01/2026	30/12/2026
12		Realizar seguimiento anual para que el 95% de los(as) servidores(as) activos al 31/10/2026 cuenten con el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	1/01/2026	30/12/2026
13		Enviar trimestralmente el reporte de seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses al Comité Institucional de Gestión y Desempeño	2/03/2026	30/12/2026
14		Hacer seguimiento a la publicación de la declaración de renta y conflictos de intereses por parte de todos los(as) servidores(as)(as) y colaboradores de la entidad	1/11/2026	31/12/2026

6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA (DD/MM/AAAA)	ELABORÓ
01	Creación del documento El documento se realiza desde la perspectiva de la evaluación del PBSeI año 2025, recomendaciones furag, y autodiagnóstico 2025	07/01/2025	Mirta Paola Bohorquez Rincon Contratista Gerencia de talento humano- Bienestar

7. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	NOMBRE	CARGO	FECHA (DD/MM/AAAA)
REVISÓ	DANIEL ARTURO OSPINA RODRIGUEZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (E)	09/01/2026
APROBACIÓN LÍDER DE PROCESO	CARLOS FABIAN GAITAN RONDON	GERENTE DE TALENTO HUMANO	13/01/2026