

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VIGENCIA 2026

**Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	CONTEXTO	3
3.	ANTECEDENTES	6
	3.1. Resultados FURAG 2024	6
	3.2. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG - FURAG 2025	7
	3.3. Resultados Índice de Desarrollo Civil Distrital – IDSCD	10
	3.4. Observaciones Oficina Control Interno	11
	3.5. Clima Laboral	12
	3.6. Resultados Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial	13
	3.7. Encuesta de Satisfacción	15
	3.8. Encuesta de retiro	16
4.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	17
5.	EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE DE LA SECRETARÍA DISTRICTAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	18
6.	CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES	18
7.	DIAGNÓSTICO	25
	7.1. MODULOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	26
	7.1.1. Módulo Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos	26
	7.1.2. Módulo Secretaría en Familia	29
	7.1.3. Hábitos Saludables	30
	7.1.4. Secretaría Sostenible	31
	7.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA	32
	7.2.1. Características de los centros de trabajo	32
	7.2.2. Caracterización sociodemográfica de los servidores:	33
	7.2.3. Cobertura:	33
	7.2.4. Participación en el diseño de actividades específicas:	33
8.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026	34
	8.1. MODULO BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	34
	8.2. MODULO SECRETARÍA EN FAMILIA	36
	8.3. MODULO HÁBITOS SALUDABLES	37
	8.4. MODULO SECRETARÍA SOSTENIBLE	39
	8.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	39
	8.6. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL	41
	8.7. PLAN DE INCENTIVOS	41
	8.8. IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL	43
	8.9. MODALIDADES DE EJECUCIÓN PARA LAS ACTIVIDADES	43
	8.10. PRESUPUESTO	44
	8.11. DEBERES Y SANCIONES	44
9.	SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	46
10.	COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN	46

TABLA DE CONTENIDO GRAFICOS

Grafico 1 Distribución de las actividades del módulo de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos según población objetivo	35
Gráfico 2 Distribución de las actividades del módulo Secretaría en Familia según población objetivo.....	37
Gráfico 3. Distribución de las actividades del módulo Hábitos Saludables según población objetivo.....	38

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales para la vigencia 2026 como una apuesta estratégica que reconoce a las servidoras y los servidores públicos como el corazón de la gestión institucional y el motor para el cumplimiento de la misión pública al servicio de la ciudadanía.

Este Plan se construye a partir de las experiencias, necesidades, expectativas y realidades de quienes hacen parte de la entidad, en concordancia con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, entendiendo el bienestar como un proceso integral que trasciende el ámbito laboral y promueve el equilibrio entre la vida personal, familiar, social y profesional, así como la satisfacción, el compromiso y el sentido de pertenencia hacia la entidad.

En coherencia con el Plan Distrital de Desarrollo 2024–2027 “Bogotá Camina Segura” y las políticas distritales de talento humano, la SDSCJ orienta sus acciones hacia el fortalecimiento de entornos laborales seguros, diversos, incluyentes y motivadores, que promuevan la salud mental, el clima organizacional, la vocación de servicio y el logro de los resultados, impactando positivamente la calidad de vida de las personas y sus familias.

De esta manera, el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2026 consolida estrategias que promueven el reconocimiento, el cuidado y el desarrollo integral del talento humano, promoviendo una gestión pública más humana, cercana y efectiva, alineada con los valores institucionales y con el propósito de generar confianza y valor público para la ciudad, consolidando los resultados institucionales.

2. CONTEXTO

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ se formula como un instrumento estratégico de gestión institucional, orientado a fortalecer de manera integral las capacidades humanas, técnicas, organizacionales y éticas del talento humano, reconociéndolo como el activo estratégico y factor crítico de éxito para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.

El PETH se estructura en coherencia con el Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”, adoptado mediante el Acuerdo 927 de 2024, dentro de los Objetivos estratégicos se establecen en el artículo 2 como visión de ciudad a Bogotá como la ciudad del bien-estar, la igualdad de oportunidades y la confianza, sustentada en una administración pública cercana, efectiva, transparente y orientada a resultados, con la ciudadanía como centro de la acción pública y en el artículo 5 “Bogotá avanza en seguridad: Bogotá debe ser una ciudad en la que cada uno pueda vivir sin miedos, y sin necesidades, en donde todos sus habitantes se puedan desplazar tranquilamente en los ámbitos urbano, rural y regional; disfrutar del espacio público, vivir, trabajar y soñar sin restricciones; donde especialmente las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, puedan caminar y moverse sin

sentir miedo y no haya espacio para el accionar delincuencia y violento. Para ello, se debe construir una ciudad en la que se respete la vida, la diferencia, la propiedad y donde se construyan y fortalezcan lazos de confianza y convivencia entre las personas, así como entre la ciudadanía y sus instituciones. De esta manera se garantiza el bienestar de las personas y el desarrollo del potencial de la ciudad.”

En ese sentido la Administración Distrital, a través de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, teniendo en cuenta el marco de sus competencias legales, está desarrollando un proyecto con vocación interinstitucional que permita, tal como lo indica el Plan Distrital de Desarrollo, contribuir a la prevención y control de hechos delictivos, el mejoramiento del orden y el fomento de actividades para la apropiación del espacio público, reconociendo de manera explícita que el fortalecimiento del talento humano del Distrito es un factor estratégico indispensable para garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos, el cumplimiento de las metas institucionales y la consolidación de un gobierno que genere credibilidad, legitimidad y confianza ciudadana. Esta apuesta se materializa, entre otros, a través del objetivo estratégico distrital “Bogotá confía en su gobierno”, el cual promueve el desarrollo de capacidades institucionales sólidas, servidores públicos competentes, motivado, íntegro y comprometido, y una gestión pública basada en la evidencia, la eficiencia, la transparencia y la mejora continua.

De manera particular, el Plan Estratégico de Talento Humano de la SDSCJ se articula directamente con estos objetivos distritales, concibiendo la planeación estratégica del talento humano como un eje habilitador transversal para el logro de los objetivos misionales del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, así como para la implementación efectiva del modelo de gobernanza y de gestión pública propuesto por el Plan Distrital de Desarrollo.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es entendido como el corazón del modelo, en tanto hace posible la materialización de la misión, la visión y los objetivos estratégicos institucionales. En este sentido, el PETH se consolida como un mecanismo clave de direccionamiento, que orienta la gestión del talento humano a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), integrando los principios de mérito, integridad, diálogo social, gestión del conocimiento, innovación y mejora continua.

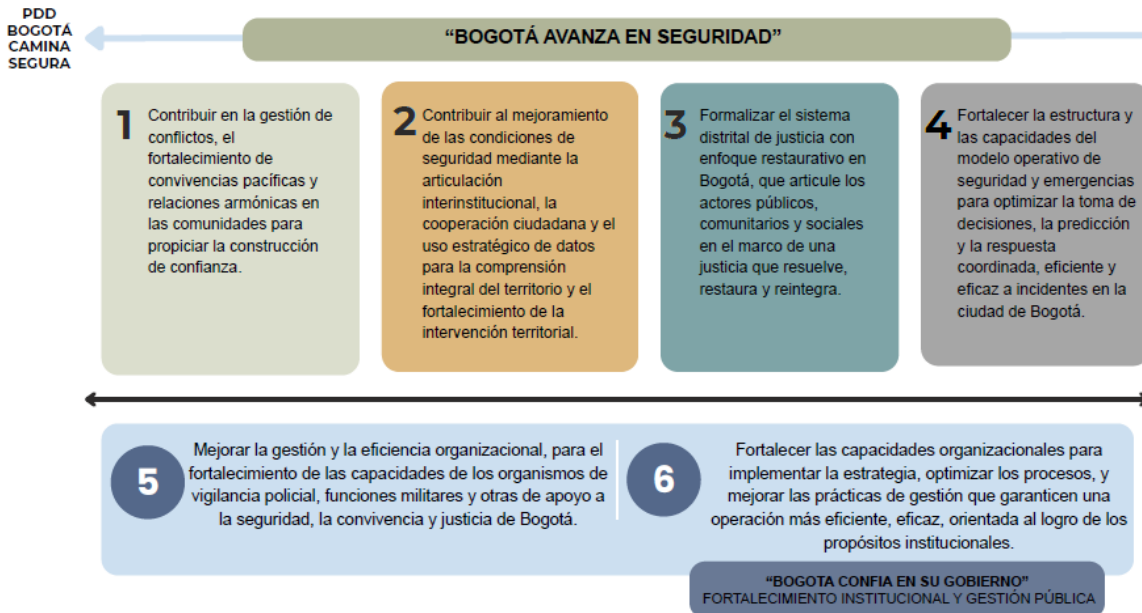
Así mismo, el PETH se soporta en procesos de medición y seguimiento a través de herramientas como el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, los resultados del FURAG, el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) y el Índice de Desempeño Institucional (IDI), lo que permite adoptar decisiones basadas en evidencia, identificar oportunidades de mejora, fortalecer de manera sostenida las capacidades institucionales y las políticas de gestión del talento humano.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en el marco orientador para la formulación e implementación de los planes que lo desarrollan de manera operativa y complementaria: Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales, de forma integrada, buscan:

- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos, en coherencia con la apuesta distrital por el bien-estar y la dignificación del empleo público.
- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, estratégicas y éticas requeridas para responder a los retos complejos de la seguridad, la convivencia y el acceso a la justicia en el territorio.
- Garantizar entornos de trabajo seguro, saludable y protector, que salvaguarden la integridad física, mental y social del talento humano y contribuyan a un desempeño sostenible.
- Consolidar una cultura organizacional de alto rendimiento basada en la integridad, el servicio a la ciudadanía, la corresponsabilidad, la confianza institucional y la orientación a resultados.

De esta manera, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia adopta una visión integral del talento humano como activo estratégico del Estado, reconociendo que el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, el logro de los objetivos estratégicos institucionales y la generación de valor público para la ciudadanía dependen, en gran medida, de contar con servidores públicos capacitados, protegidos, motivados y alineados con los propósitos superiores de la Administración Distrital.

En coherencia con lo anterior, y atendiendo la nueva plataforma estratégica institucional, la Dirección de Gestión Humana orienta sus acciones al cumplimiento del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional: *Fortalecer las capacidades organizacionales para implementar la estrategia, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente, eficaz y orientada al logro de los propósitos institucionales*”, consolidando al Plan Estratégico de Talento Humano como el instrumento estructural que habilita la eficiencia organizacional, el fortalecimiento institucional y la confianza ciudadana.



Con el propósito de fortalecer las capacidades organizacionales, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente y orientada al logro de los propósitos institucionales, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estructura sus metas estratégicas de talento humano a partir de dos premisas fundamentales, las cuales actúan como ejes habilitadores del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

En este marco, se priorizan las siguientes metas estratégicas:

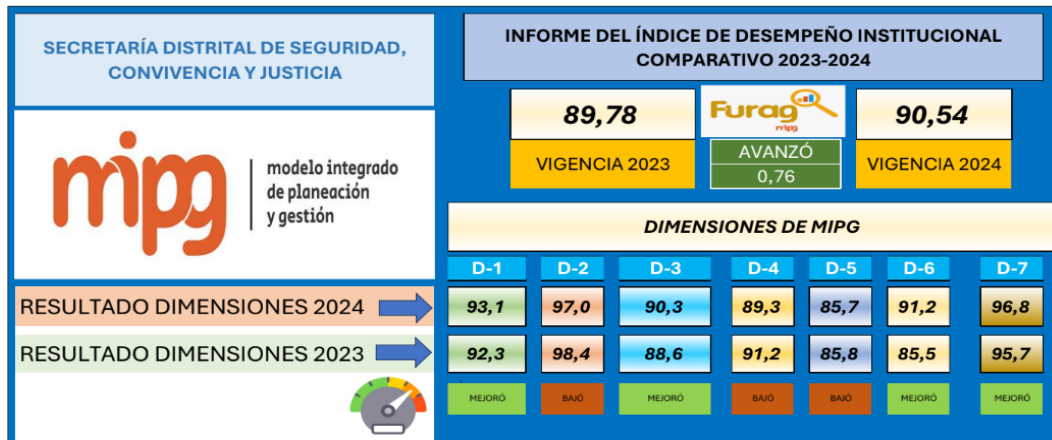
- **Intervenir los resultados de la Medición de Cultura Organizacional realizada en la vigencia 2025**, con el fin de implementar acciones orientadas a fortalecer la cultura institucional enfocada en el servicio y el alto rendimiento.
- **Realizar de manera oportuna y cumpliendo la normatividad vigente, los procesos de selección, evaluación y Vinculación de Candidatos** que conformaran los empleos temporales de la Planta de Personal.
- **Fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano** a través de la ejecución de sus planes operativos

3. ANTECEDENTES

3.1. Resultados FURAG 2024

Los resultados del FURAG 2024 ubican a la Dimensión de Talento Humano en un puntaje de 93,1, manteniéndose en un nivel alto de desempeño y evidenciando la solidez de la gestión

estratégica del talento humano. Aunque se presenta una leve variación frente a 2023, el resultado confirma la estabilidad de las prácticas implementadas y orienta la necesidad de fortalecer el seguimiento y la evaluación de impacto, con el fin de consolidar los avances a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes operativos asociados.



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024-FURAG

3.2. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG - FURAG 2025

Teniendo en cuenta la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano para la planeación 2026, en la vigencia 2025 se obtuvo un nivel de madurez de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano del 90,8% discriminado con las siguientes puntuaciones para cada uno de sus componentes:



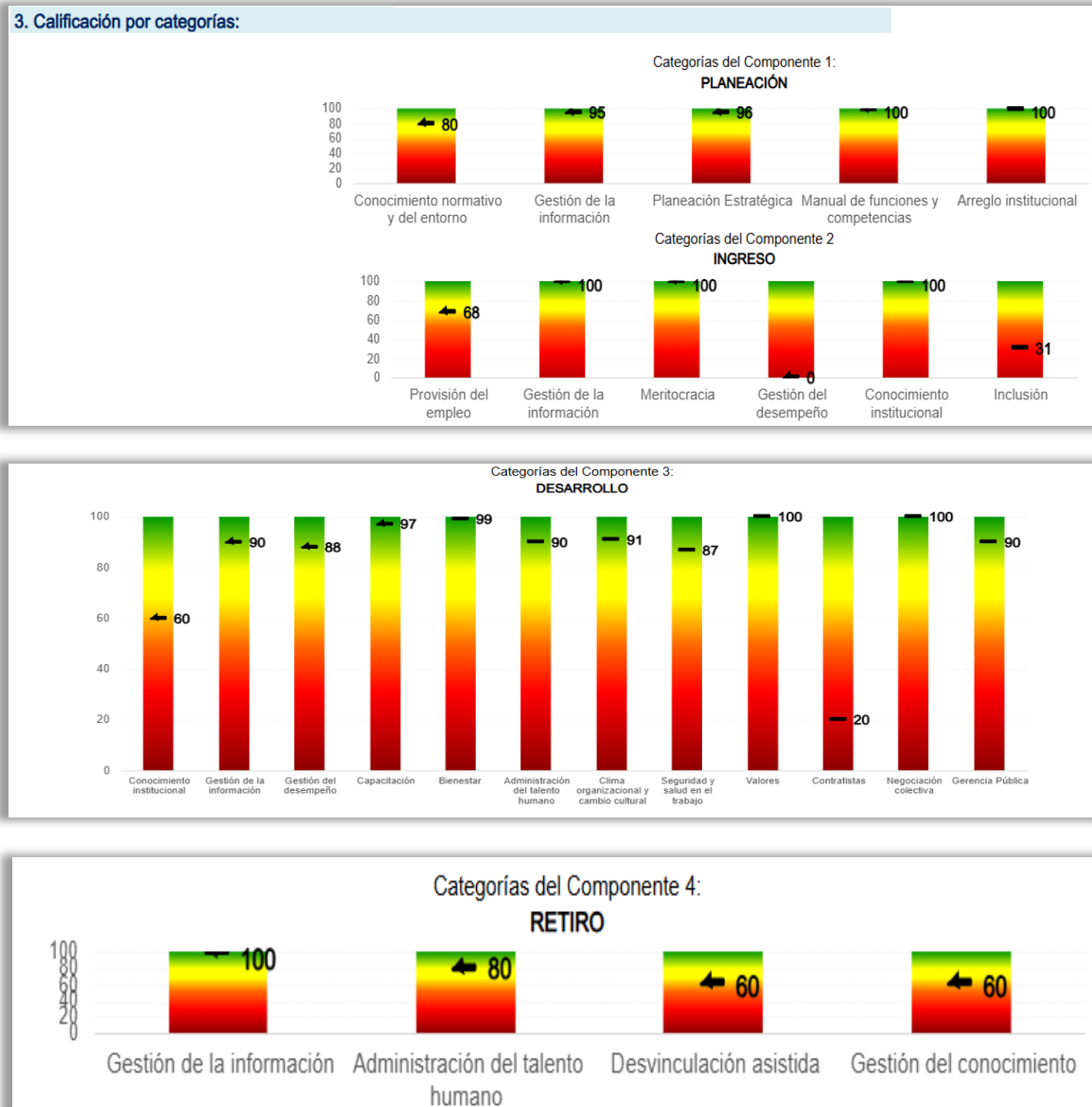
La política registra una calificación de 90,8 puntos sobre 100, lo que exige fortalecer de manera focalizada las acciones a cargo de Talento Humano, a través de la ejecución de los planes estratégicos y operativos, conforme a los resultados que se presentan a continuación:



El análisis por componentes muestra que la entidad ha logrado resultados muy sólidos en Planeación (93,8) y Desarrollo (92,7), lo que refleja un esfuerzo consistente por organizar, fortalecer y acompañar el crecimiento del talento humano. Sin embargo, los resultados en Ingreso (80,9) y especialmente en Retiro (73,3) indican que aún existen oportunidades para mejorar la forma en que las personas se vinculan y culminan su relación con la entidad, lo cual invita a poner mayor énfasis en procesos más cercanos, estructurados y acompañados a lo

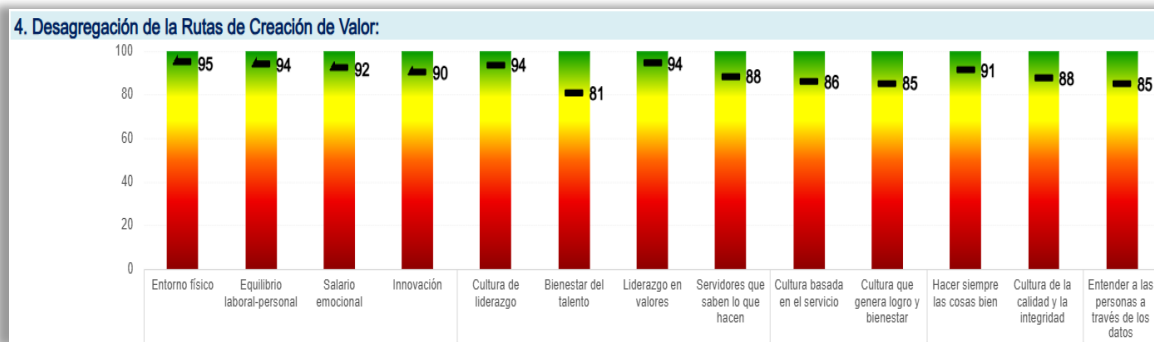
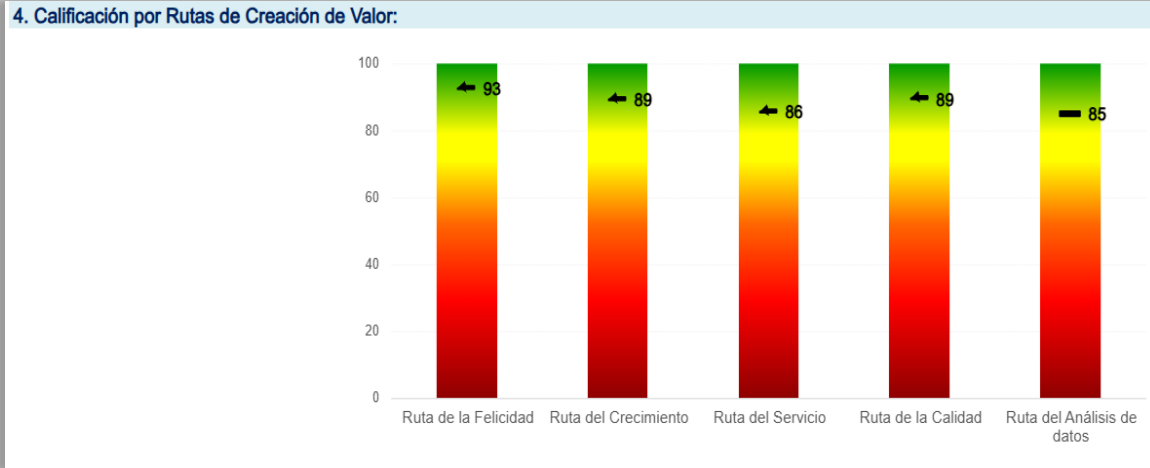
largo de todo el ciclo de vida del servidor público.

3. Calificación por categorías:



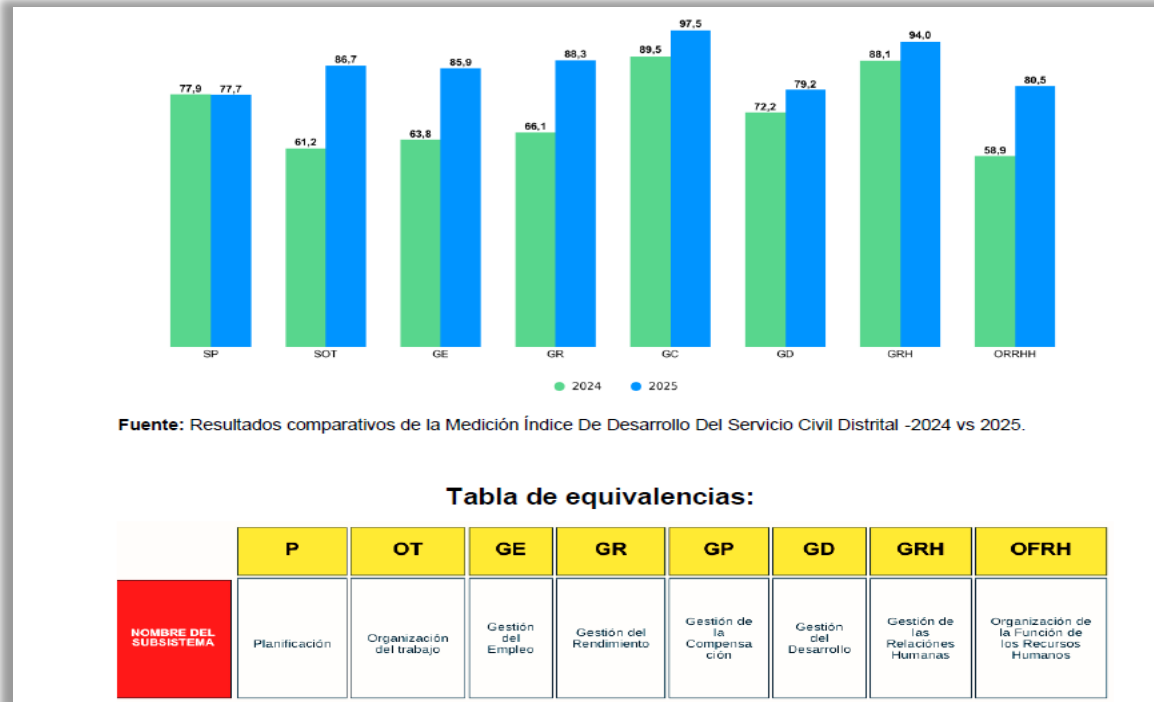
En conjunto, el análisis evidencia que la gestión del talento humano ha logrado consolidar avances significativos en las etapas de Planeación y Desarrollo, lo cual se refleja en altos niveles de madurez en la planeación estratégica, la formación, el bienestar y la promoción de valores institucionales. Estos resultados dan cuenta de una gestión orientada al fortalecimiento de las capacidades de los servidores y al acompañamiento de su desarrollo dentro de la entidad. Sin embargo, el análisis también evidencia retos persistentes en los componentes de Ingreso y Retiro, especialmente en aspectos relacionados con la provisión del empleo, el enfoque de inclusión, la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento, lo que hace

necesario equilibrar de manera integral el ciclo de vida del servidor público y fortalecer una gestión del talento humano más articulada, sostenible y centrada en las personas.



La calificación por Rutas de Creación de Valor evidencia un desempeño alto y equilibrado en la gestión del talento humano, destacándose la Ruta de la Felicidad (93) como la mejor valorada, lo que refleja avances en bienestar, motivación y clima laboral. Las Rutas del Crecimiento (89) y de la Calidad (89) muestran resultados sólidos asociados al desarrollo de capacidades y a la mejora continua, mientras que la Ruta del Servicio (86) y la Ruta del Análisis de Datos (85), aunque en niveles favorables, señalan oportunidades de fortalecimiento para consolidar una gestión más orientada al valor público, la toma de decisiones basada en evidencia y la excelencia en la prestación del servicio.

3.3. Resultados Índice de Desarrollo Civil Distrital – IDSCD



Fuente: Informe de resultados obtenidos en la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD)

La SDSCJ presenta un desempeño alto y consistente en el desarrollo del servicio civil distrital, con fortalezas destacadas en compensación, relaciones humanas y rendimiento, y oportunidades estratégicas en planificación prospectiva, desarrollo del talento y cierre del ciclo de vida del servidor, insumos clave para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

De manera general esto es:

Subsistema	Resultado	Nivel	Aspectos clave	Recomendación
Planificación	77,7	Alto	Planeación del talento alineada, con retos en eficiencia y uso estratégico de información.	Fortalecer SIDEAP, planeación prospectiva y automatización del análisis de planta.
Organización del Trabajo	86,7	Alto	Mejora significativa en estructura, roles y coordinación funcional.	Actualizar manual de funciones y documentar memoria organizacional.

Subsistema	Resultado	Nivel	Aspectos clave	Recomendación
Gestión del Empleo	85,9	Alto	Avances en ingreso y mérito; brechas en percepción de los servidores.	Consolidar inducción integral, movilidad interna y desvinculación asistida.
Gestión del Rendimiento	88,3	Alto	Evaluación del desempeño fortalecida, con bajo uso estratégico de resultados.	Implementar retroalimentación continua y reconocimiento basado en desempeño e impacto.
Gestión de la Compensación	97,5	Muy alto	Uno de los mejores desempeños; fuerte salario emocional e incentivos.	Mantener y profundizar flexibilidad laboral y medición de impacto.
Gestión del Desarrollo	79,2	Alto	Avances en capacitación, con brechas en fortalecimiento de capacidades funcionales.	Potenciar Aula del Saber, comunidades de práctica y enfoque de género.
Relaciones Humanas	94,0	Muy alto	Clima laboral y bienestar consolidado; diálogo social fortalecido.	Integrar enfoques de diversidad, sostenibilidad y programas ALDAS.
Organización de la Función de RR. HH.	80,5	Alto	Mayor madurez de la función de talento humano, con retos de liderazgo.	Fortalecer liderazgo adaptativo y gestión del conocimiento.

3.4. Observaciones Oficina Control Interno

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano reconoce los resultados de la Auditoría Interna realizada por la Oficina de Control Interno (OCI) como un insumo clave para la identificación de brechas de capacidad institucional asociadas al desempeño del talento humano.

Las observaciones y acciones derivadas de la auditoría no se interpretan únicamente como incumplimientos operativos, sino como señales estratégicas sobre debilidades en competencias, roles, prácticas de autocontrol y gestión del conocimiento, aspectos que inciden directamente en la efectividad de la gestión del talento humano. En este sentido, los resultados de la auditoría permiten identificar líneas de acción prioritarias que orientan el fortalecimiento integral de la gestión del talento humano, a partir de una lectura estructural de las capacidades institucionales.

Planeación del talento humano: Los resultados de la auditoría evidencian la necesidad de fortalecer la planeación del talento humano en coherencia con las cargas reales de trabajo, los procesos críticos y los riesgos institucionales, optimizando la asignación de funciones y responsabilidades, así como el fortalecimiento de la planeación con enfoque en riesgos operativos y de control.

Desarrollo de competencias: Las observaciones recurrentes asociadas a incumplimientos y debilidades de seguimiento reflejan brechas en competencias técnicas, normativas y comportamentales que exigen priorizar programas de capacitación en gestión por procesos, control interno, planeación, seguimiento y gestión documental

Gestión del desempeño: Las acciones derivadas de las observaciones evidencia la necesidad de fortalecer la relación entre desempeño individual, cumplimiento de compromisos y resultados institucionales, lo cual se traduce en la actualización del procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral con el objetivo de incluir mecanismos para vincular compromisos derivados de auditoría a acuerdos de desempeño y fortalecer el seguimiento periódico al cumplimiento de responsabilidades funcionales.

Gestión del conocimiento: La reiteración de observaciones similares indica debilidades en la sistematización y transferencia del conocimiento institucional, lo que requiere incorporar las lecciones aprendidas derivadas de auditorías, socializar buenas prácticas y aprendizajes institucionales.

3.5. Clima Laboral

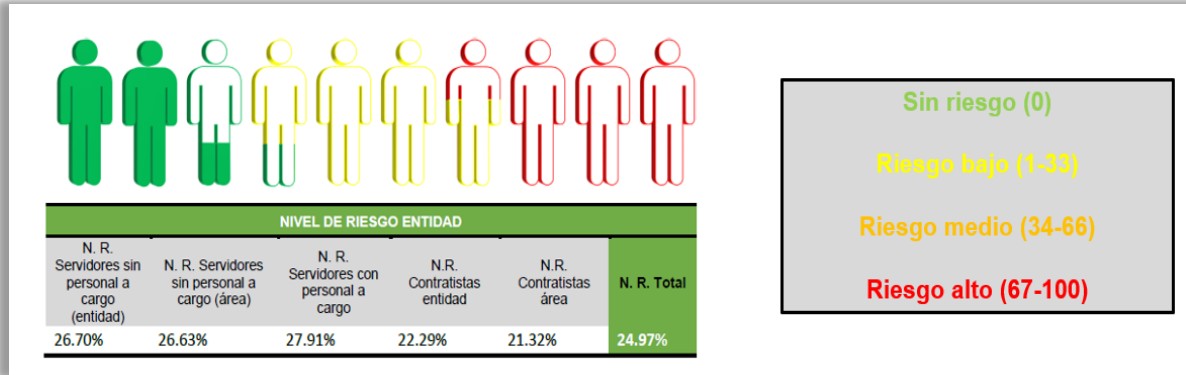
El objetivo de la medición del clima laboral en la entidad es determinar el nivel de riesgo asociado al clima organizacional y a la calidad de vida en el trabajo de los servidores públicos, así como al ambiente organizacional de los contratistas, con el propósito de orientar su gestión y fortalecer los procesos de mejora continua.

El instrumento se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCDC como se presenta en el gráfico.

Cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente.

EJE	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	PROPOSITO DE VIDA	RELACIONES INTERPERSONALES	CONOCIMIENTO DE FORTALEZAS PROPIAS
FACTORES	Satisfacción e integración en el trabajo	Desarrollo personal	Comunicación	Liderazgo
	Motivación	Administración del tiempo	Trabajo en equipo	Manejo de conflictos
	Salario emocional/Beneficios adicionales	Autoevaluación	Redes de apoyo	Empoderamiento
	Seguridad en el trabajo	Integridad	Reconocimiento del trabajo de otros	Administración del talento humano
	Remuneración	Autonomía	Moobing	Autogestión
	Burnout	Actitud	Sentido de pertenencia	Bienestar logrado a través del trabajo

Resultados globales



Fuente: Informe de Resultados Medición Clima Laboral

La gráfica evidencia que el nivel de riesgo global de la entidad se ubica en 24,97 %, lo cual corresponde a un riesgo bajo, de acuerdo con la escala establecida. Este resultado indica que, en términos generales, el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo presentan condiciones favorables; no obstante, se identifican señales que requieren seguimiento preventivo para evitar su evolución hacia niveles de riesgo medio.

Al analizar los resultados por tipo de vinculación y rol, se observa que los servidores con personal a cargo presentan el mayor nivel de riesgo (27,91 %), seguidos por los servidores sin personal a cargo, tanto a nivel entidad (26,70 %) como por área (26,63 %). Esta situación sugiere que las responsabilidades asociadas a la gestión de equipos, la toma de decisiones y la presión por el cumplimiento de resultados pueden incidir de manera más significativa en la percepción del clima laboral.

En contraste, los contratistas registran niveles de riesgo inferiores, tanto a nivel entidad (22,29 %) como por área (21,32 %), lo cual podría estar relacionado con diferencias en las expectativas frente a la organización, el alcance de las responsabilidades y la temporalidad del vínculo laboral.

En conjunto, los resultados reflejan un clima organizacional funcional, con predominio del riesgo bajo en todos los grupos analizados. Sin embargo, la concentración de mayores niveles de riesgo en los servidores, especialmente en aquellos con personal a cargo, evidencia la necesidad de fortalecer acciones orientadas al liderazgo, la gestión del estrés, el equilibrio entre cargas laborales y bienestar, y el acompañamiento psicosocial, como parte de las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano.

3.6. Resultados Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial

En cumplimiento de la normatividad vigente y como parte del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia realizó en la vigencia 2024 la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, con el propósito de identificar

y analizar los factores intralaborales, extralaborales e individuales que inciden en el bienestar, la salud mental y el desempeño del talento humano, y orientar la definición de acciones preventivas y de intervención institucional.

La evaluación se efectuó mediante la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial, la cual contempla dos formas de aplicación según el perfil del cargo: la Forma A, dirigida a servidores y contratistas con funciones de dirección, coordinación, supervisión o roles profesionales y técnicos con mayor nivel de responsabilidad y autonomía; y la Forma B, aplicada a servidores y contratistas con funciones asistenciales, operativas o de apoyo. Esta diferenciación metodológica permite una lectura más precisa del riesgo psicosocial y soporta la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

Los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2024 evidencian la existencia de niveles de riesgo relevantes y persistentes en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, con especial concentración en los factores intralaborales, particularmente en los dominios de demandas del trabajo, demandas emocionales y recompensas, los cuales superan el umbral de riesgo prioritario para una proporción significativa de la población evaluada.

El análisis muestra que el 50% de los servidores y contratistas percibe las condiciones intralaborales como un riesgo significativo, situación que se intensifica en los cargos evaluados bajo la Forma B, donde más del 60% reporta niveles altos de riesgo, lo que refleja una mayor exposición en los niveles operativos y asistenciales. De manera consistente, la dimensión de demandas emocionales se consolida como el principal factor crítico, alcanzando niveles de riesgo cercanos al 70%, lo que evidencia una alta carga psicosocial asociada al cumplimiento de las funciones misionales.

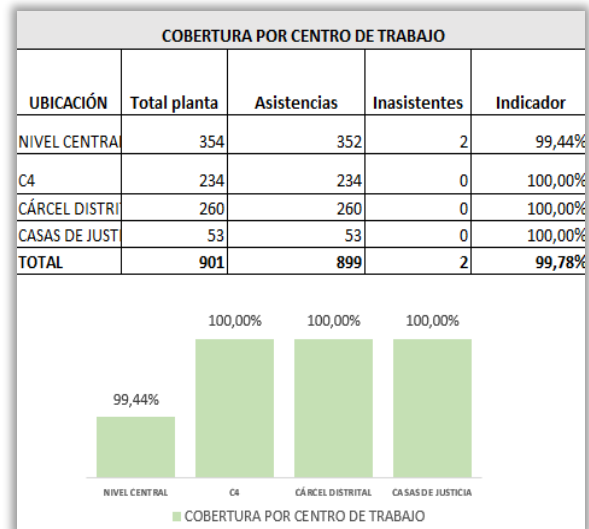
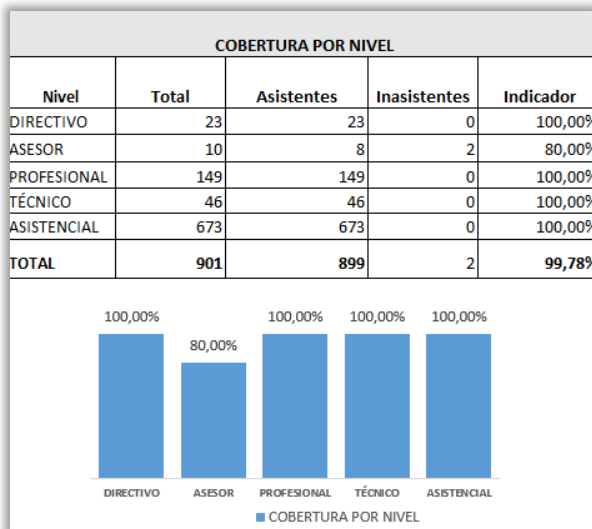
En el ámbito extralaboral, si bien los niveles de riesgo son moderados en comparación con los intralaborales, cerca de la mitad de la población evaluada identifica factores externos que afectan su bienestar, destacándose el desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda y las condiciones del entorno habitacional como elementos que amplifican el impacto del riesgo psicosocial y pueden incidir negativamente en el desempeño y la salud mental.

De manera complementaria, la presencia de síntomas asociados al estrés en más del 40% de los evaluados, principalmente de tipo fisiológico, confirma la materialización del riesgo psicosocial y su potencial impacto sobre la calidad de vida laboral, la productividad y la sostenibilidad del desempeño institucional.

En este contexto, los resultados constituyen un insumo estratégico para el Plan Estratégico de Talento Humano, al evidenciar la necesidad de fortalecer acciones integrales, preventivas y diferenciales orientadas a la gestión de cargas laborales, el desarrollo de competencias socioemocionales, el reconocimiento y la motivación, el liderazgo saludable y la conciliación de la vida laboral y personal. Así mismo, ratifican la obligatoriedad de implementar y hacer seguimiento efectivo al Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial, así como de realizar la evaluación con periodicidad anual, conforme a la normativa vigente, como mecanismo clave

para proteger el bienestar del talento humano y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.7. Encuesta de Satisfacción



Los resultados evidencian un alto nivel de satisfacción, con un 93 % de calificación en “Excelente” y un 7 % en “Bueno”, sin registros en las categorías “Regular” ni “Malo” (0 %).

Este comportamiento confirma que las actividades desarrolladas cumplen plenamente con las expectativas de los participantes y genera una percepción positiva y homogénea, lo que, valida la calidad del contenido, la metodología y la ejecución.

La cobertura por nivel jerárquico muestra un resultado excepcionalmente alto, con una cobertura total del 99,78 % (899 asistentes de 901 servidores):

- Directivo: 100 % de cobertura.
- Profesional: 100 % de cobertura.
- Técnico: 100 % de cobertura.
- Asistencial: 100 % de cobertura.
- Asesor: 80 % de cobertura, siendo el único nivel con inasistencias (2 servidores).

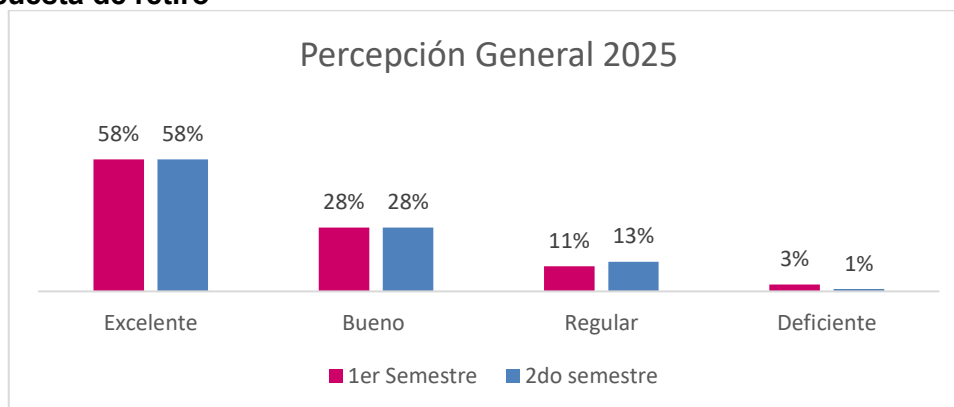
El análisis refleja una alta apropiación institucional y una adecuada estrategia de convocatoria y articulación interna, con participación transversal en casi todos los niveles.

Desde la perspectiva territorial y operativa, la cobertura también es muy alta y equilibrada, alcanzando un 99,78 % total:

- C4, Cárcel Distrital y Casas de Justicia: 100 % de cobertura.
- Nivel Central: 99,44 %, con solo 2 inasistencias.

Estos resultados evidencian que las condiciones logísticas, operativas y de acceso fueron adecuadas incluso en centros con dinámicas complejas, lo que refleja una planificación efectiva y coordinada.

3.8. Encuesta de retiro



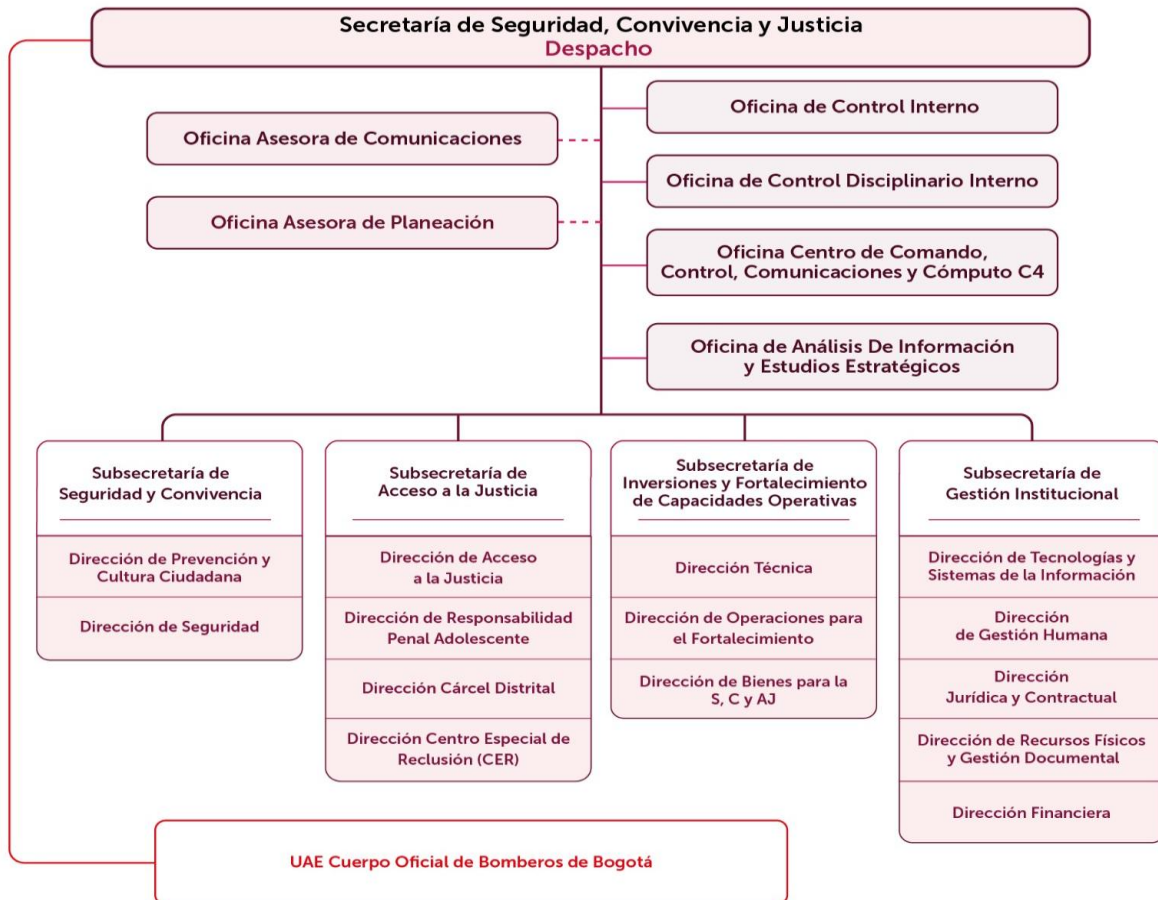
El análisis de los resultados obtenidos permite concluir que la institución presenta un nivel de satisfacción laboral global favorable, evidenciado por una calificación del 58 % en el nivel de percepción de excelencia, valor que se sitúa por encima de la media de referencia. Este resultado confirma la existencia de fortalezas organizacionales, así como de aspectos positivos y valores agregados que contribuyen al bienestar del personal.

No obstante, se identifican aspectos que se convierten en oportunidades de mejora que permitan optimizar procesos, aumentar la eficiencia, mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos, y fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional.

Se tendrá en cuenta para las acciones orientadas al proceso de desvinculación asistida, los análisis emanados de las entrevistas de retiro, con base en los cuales se impulse el crecimiento y la competitividad de la Entidad al desarrollar el talento humano y alinear sus habilidades con los objetivos estratégicos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia fueron establecidas mediante el Decreto 413 de 2016 y posteriormente modificadas a través del Decreto 589 de 2022. Dicha estructura se presenta de manera esquemática en la siguiente ilustración:



5. EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

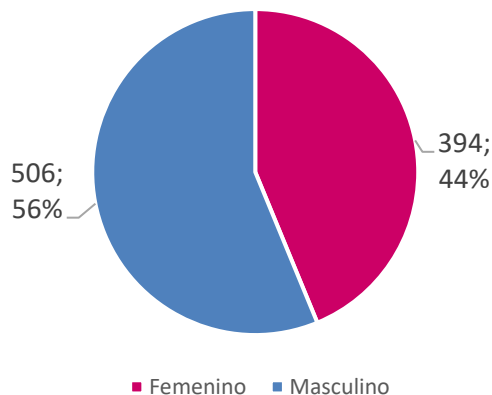
La planta permanente con corte a 31 de diciembre de 2025 está conformada por 900 empleos, que se encuentran distribuidos por niveles, así:

Nivel	Carrera Administrativa	LNR	Periodo de Prueba	Provisionalidad	Empleo Temporal	Periodo Fijo	Total General
Directivo	0	23	0	0	0	1	24
Asesor	0	9	0	0	0	0	9
Profesional	124	1	3	1	20	0	149
Técnico	22	0	3	0	21	0	46
Asistencial	471	0	33	38	130	0	672
Total	618	33	0	0	0	1	900

6. CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LOS SERVIDORES

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

Sexo:

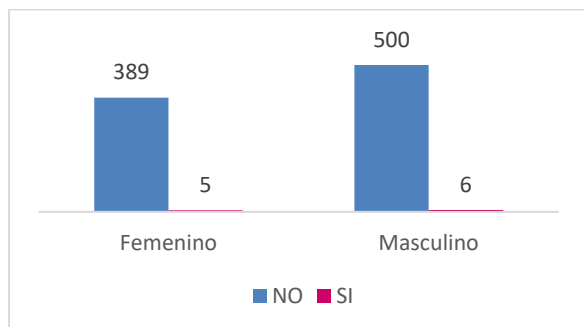


Sexo	No.	Proporción
Femenino	394	44%
Masculino	506	56%
Total general	900	100%

La planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia presenta una composición mayoritariamente masculina (56%), con una participación femenina significativa (44%), lo cual evidencia un entorno institucional mixto, con retos diferenciados en términos de equidad, conciliación, bienestar, desarrollo de carrera y gestión del conocimiento.

Esta distribución, en el marco del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, sugiere la coexistencia de dinámicas laborales, cargas emocionales y riesgos ocupacionales diferenciados, que deben ser reconocidos explícitamente en los instrumentos de planeación del talento humano.

Discapacidad:



Discapacidad	Femenino	Masculino	Total	Proporción
NO	389	500	889	98,70%
SI	5	6	11	1,30%

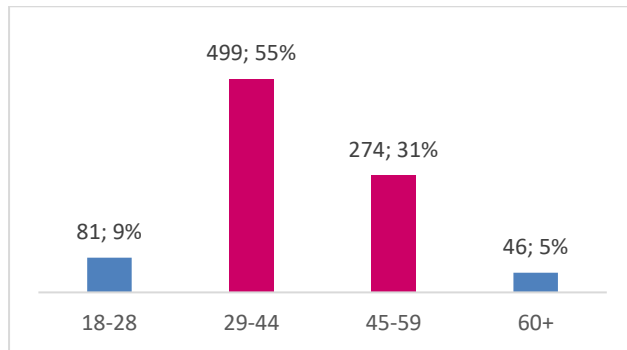
La caracterización de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia que el 1,3% de los servidores públicos (11 personas) reporta alguna condición de discapacidad, mientras que el 98,7% no presenta esta condición.

Si bien el porcentaje de servidores públicos identificados con discapacidad es bajo, este resultado se encuentra condicionado al proceso de autorreconocimiento y a la información formalmente certificada por las EPS. En este marco, la entidad fortalecerá la actualización de la caracterización sociodemográfica como acción estratégica del Plan Estratégico de Talento Humano, con el propósito de mejorar la identificación de estas condiciones y avanzar en una gestión del talento humano inclusiva, en coherencia con el Decreto 2011 de 2017.

Edad:

Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.
20	1	30	31	40	37	50	15	60	6
21	1	31	28	41	27	51	27	61	7
22	3	32	30	42	41	52	19	62	5
23	3	33	35	43	30	53	16	63	9
24	3	34	29	44	29	54	14	64	7
25	11	35	28	45	34	55	12	65	6
26	16	36	29	46	22	56	8	66	3
27	15	37	43	47	26	57	6	67	1
28	28	38	29	48	29	58	12	68	1
29	27	39	26	49	25	59	9	69	1

Grupo Etario:

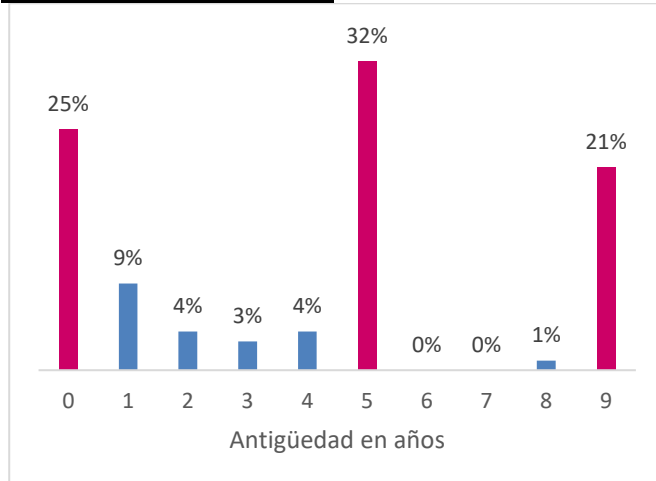


Grupo Etario	No. De Servidores	Proporción
18-28	81	9%
29-44	499	55%
45-59	274	31%
60+	46	5%
Total general	900	100%

La estructura etaria de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia una concentración mayoritaria de servidores en edades productivas, lo cual representa una fortaleza institucional, pero también plantea retos estratégicos en términos de sostenibilidad del conocimiento, relevo generacional y bienestar laboral.

La distribución por grupos etarios se caracteriza por una alta participación del grupo de 29 a 44 años (55%), seguido por el grupo de 45 a 59 años (31%), mientras que los grupos de 18 a 28 años (9%) y 60 años o más (5%) presentan una menor representación.

Antigüedad en la entidad:



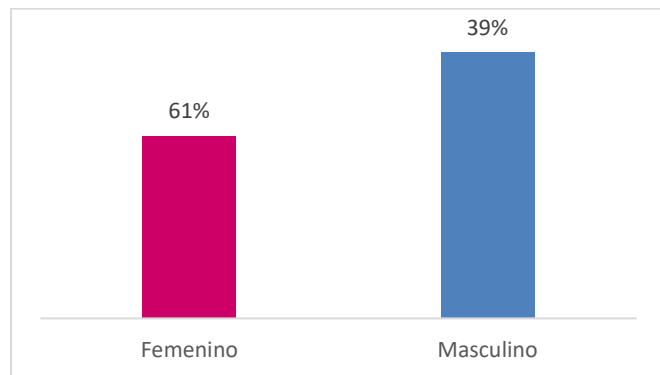
Antigüedad en Años	No. Servidores	Proporción
0	223	25%
1	82	9%
2	33	4%
3	28	3%
4	39	4%
5	290	32%
6	4	0%
7	4	0%
8	6	1%
9	191	21%
Total general	900	100%

La antigüedad de la planta de personal evidencia una combinación entre servidores de reciente vinculación y personal con trayectoria institucional. El 25% de los servidores presenta 0 años de antigüedad (aproximadamente 3 meses), correspondiente a la vinculación de los servidores públicos del modelo Gestores del Orden, lo que requiere fortalecer procesos de inducción y apropiación de la cultura institucional.

Así mismo, se destaca un grupo significativo de servidores con 5 y 9 años de permanencia, lo cual representa un activo estratégico en términos de conocimiento institucional y experiencia,

que demanda acciones orientadas a la gestión del conocimiento y la transferencia de saberes, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

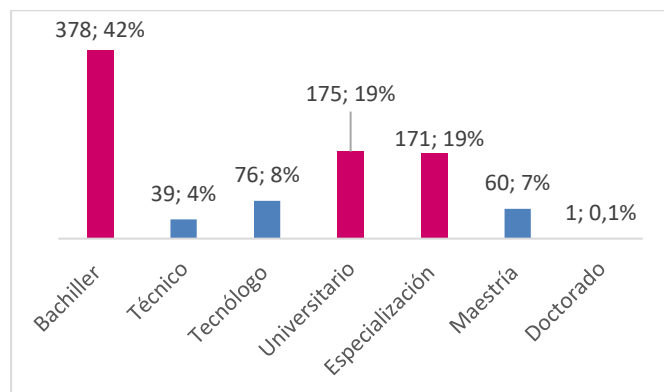
Edad de Pensión:



En Edad de Pensión	No. Servidores	Proporción
Femenino	30	61%
Masculino	19	39%
Total general	49	100%

En concordancia con esta distribución de la antigüedad, el análisis de los servidores en edad de pensión evidencia que, aunque representan una proporción reducida de la planta, concentran una trayectoria significativa y conocimiento institucional clave, lo que refuerza la necesidad de articular estrategias de gestión del conocimiento, transferencia de saberes y planeación del relevo.

Nivel de Escolaridad:

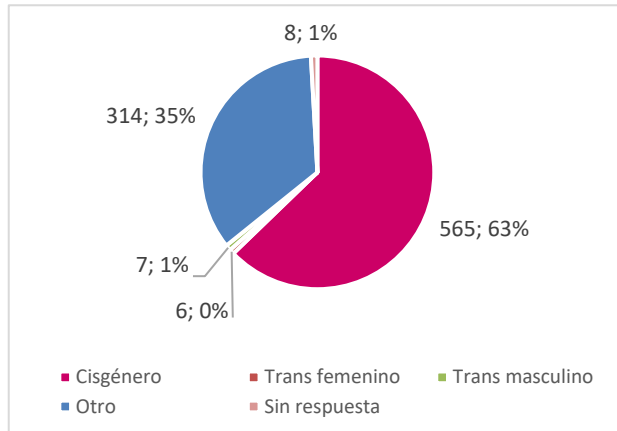


Nivel	No. Servidores	Proporción
Bachiller	378	42%
Técnico	39	4%
Tecnólogo	76	8%
Universitario	175	19%
Especialización	171	19%
Maestría	60	7%
Doctorado	1	0%
Total General	900	100%

La caracterización por nivel de escolaridad evidencia una planta de personal con una base amplia de formación básica y media, complementada por un porcentaje significativo de servidores con formación universitaria y de posgrado, lo cual constituye un soporte relevante para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo. Esta composición plantea el reto de fortalecer estrategias de cualificación, desarrollo de competencias y formación continua, orientadas a cerrar brechas, potenciar capacidades y alinear el talento humano con los objetivos

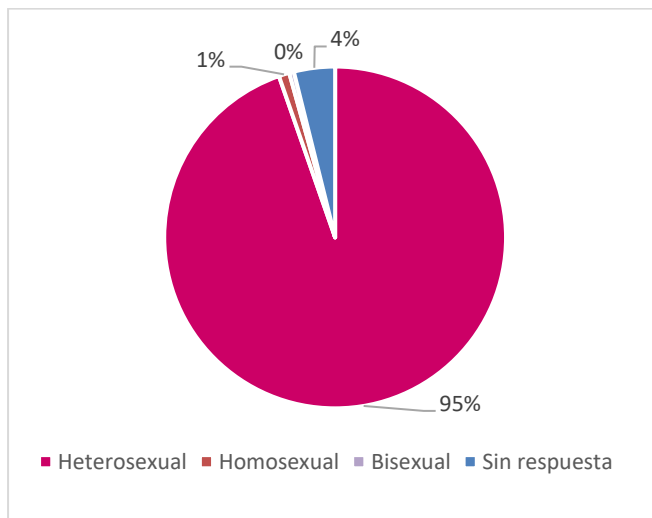
estratégicos institucionales.

Identidad de Género:



Tipo de Identidad	No. Servidores	Proporción
Cisgénero	565	63%
Trans femenino	6	1%
Trans masculino	7	1%
Otro	314	35%
Sin respuesta	8	1%
Total General	900	100%

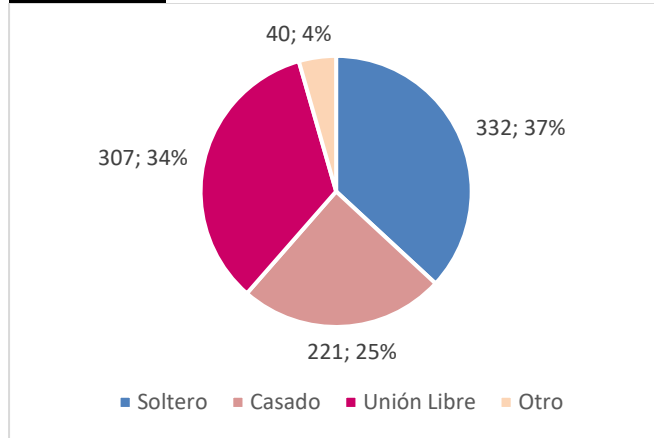
Orientación Sexual:



Orientación sexual	No. Servidores	Proporción
Heterosexual	852	95%
Homosexual	9	1%
Bisexual	4	0%
Sin respuesta	35	4%
Total General	900	100%

La caracterización de la planta de personal en términos de identidad de género y orientación sexual evidencia un entorno institucional diverso, con predominio de identidades cisgénero y la presencia de orientaciones e identidades diversas, lo cual refuerza la necesidad de consolidar un enfoque de inclusión, respeto por la diferencia y no discriminación. Este contexto demanda el fortalecimiento de una cultura organizacional segura e incluyente, así como la implementación de acciones de sensibilización y garantía de igualdad de trato y oportunidades.

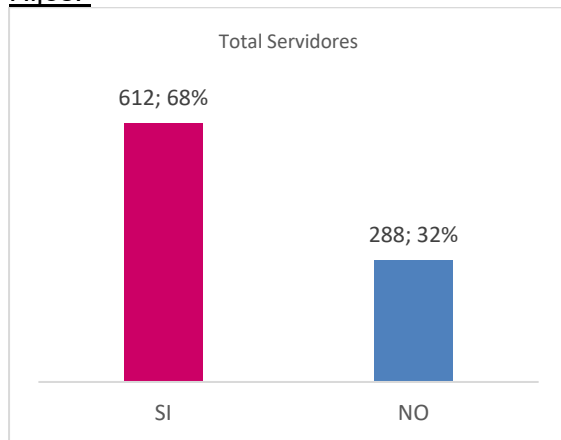
Estado civil:



Estado Civil	No. Servidores	Proporción
Soltero	332	37%
Casado	221	25%
Unión Libre	307	34%
Otro	40	4%
Total General	900	100%

La composición de la planta de personal según el estado civil evidencia una diversidad de realidades familiares, en la que se destacan los servidores solteros (37%) y aquellos en unión libre (34%), seguidos por quienes se encuentran casados (25%). Esta distribución constituye un insumo relevante para comprender las dinámicas personales y familiares del talento humano y orientar la formulación de acciones de bienestar, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque diferencial.

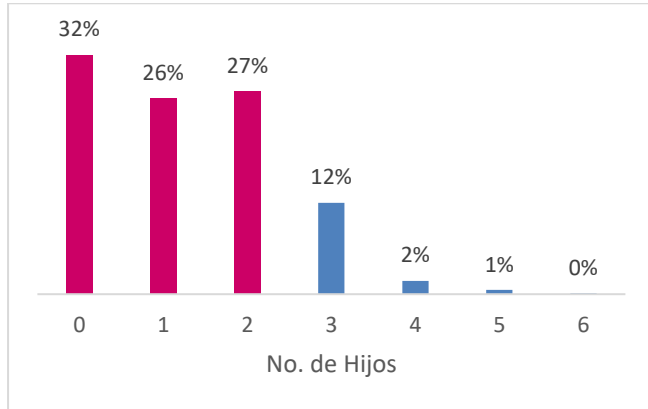
Hijos:



Tiene Hijos?	No. Servidores	Proporción
SI	612	68%
NO	288	32%
Total General	900	100%

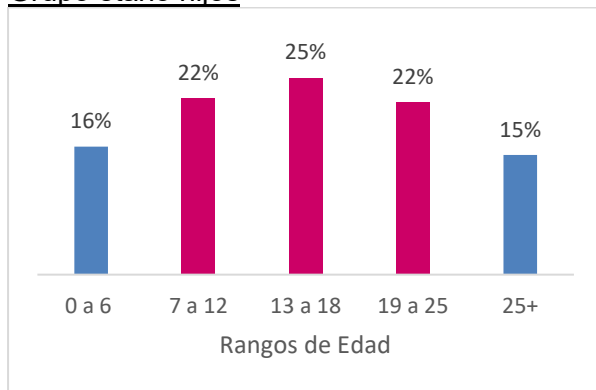
Número de Hijos

No. De Hijos	No. Servidores	Proporción
0	288	32%
1	236	26%
2	244	27%



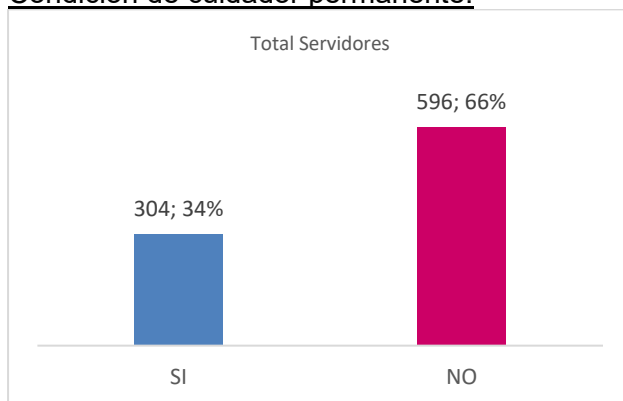
3	110	12%
4	16	2%
5	5	1%
6	1	0%
Total general	900	100%

Grupo etario hijos



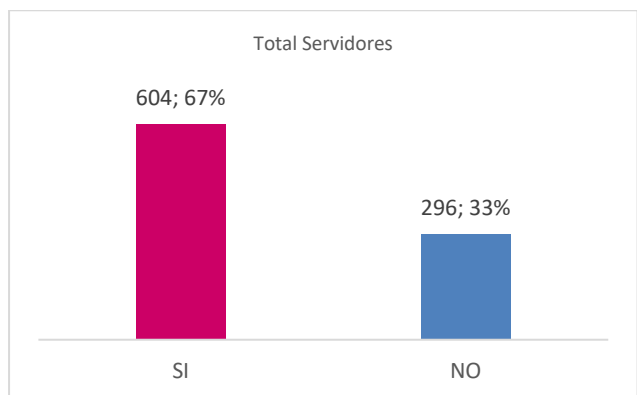
Rango	No.	Proporción
0 a 6	171	16%
7 a 12	236	22%
13 a 18	263	25%
19 a 25	230	22%
25+	160	15%
Total general	1060	100%

Condición de cuidador permanente:



Es cuidador permanente?	No. Servidores	Proporción
SI	304	34%
NO	596	66%
Total General	900	100%

Tenencia de mascotas



Tiene mascota?	No. Servidores	Proporción
SI	604	67%
NO	296	33%
Total General	900	100%

El análisis sociodemográfico de la planta de personal evidencia que el 68% de los servidores públicos (612 personas) tiene hijos, predominando los hogares con uno (26%) y dos hijos (27%), y con una mayor concentración de hijos en edades escolares y adolescentes (7 a 18 años, 47%), seguida del grupo de 19 a 25 años (22%). De manera complementaria, el 34% de los servidores públicos (304 personas) se reconoce como cuidador permanente, y el 67% (604 personas) reporta tenencia de mascotas, lo cual amplía la comprensión de las responsabilidades de cuidado y del entorno familiar y personal de los servidores. Este conjunto de variables constituye un insumo estratégico para la formulación de acciones diferenciales en materia de bienestar laboral, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque de cuidado, así como para la promoción de entornos laborales flexibles y protectores, en concordancia con los lineamientos en esta materia.

7. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de las necesidades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2025 constituye una etapa fundamental para la construcción de una propuesta sólida y pertinente del Plan de Bienestar 2026. A través de este proceso de análisis es posible evaluar el alcance y el impacto real de las acciones implementadas, así como identificar fortalezas, áreas de oportunidad y necesidades emergentes de la población beneficiaria. Contar con un diagnóstico permite tomar decisiones informadas, basadas en evidencia y en experiencias previas, asegurando que las futuras actividades respondan de manera coherente a los objetivos institucionales y a las expectativas de bienestar integral. De esta manera, el diagnóstico no solo orienta la mejora continua del plan, sino que también contribuye a optimizar recursos, fortalecer la participación y garantizar la sostenibilidad y pertinencia de las iniciativas propuestas para el año 2026.

Para ello, el análisis de las actividades 2025 se realiza con base en tres criterios principales:

1. El porcentaje de participación en cada una de las actividades.
2. Los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas.

3. Las observaciones y percepciones registradas por los servidores en las encuestas, así como la valoración realizada por los integrantes del grupo de bienestar durante la ejecución de las actividades.

El porcentaje de participación se calculó con base en la población objetivo-definida para cada actividad, con información a corte del 15 de diciembre de 2025. Para las actividades dirigidas exclusivamente al personal de planta, se tomó como universo el total de servidores de planta de la Secretaría, correspondiente a 729 personas. En las actividades cuya población objetivo abarcó a toda la entidad, se consideró como universo la suma del personal de planta y los contratistas, para un total de 2.674 personas.

Así mismo, en las actividades focalizadas en centros de trabajo o dependencias específicas — como el Día del Guardián, el Día del Operador C4 y las rutas de bienestar en Casas de Acceso a la Justicia—, el porcentaje de participación se determinó teniendo en cuenta únicamente el número total de personas adscritas a cada dependencia. En todos los casos, el porcentaje de participación se obtuvo dividiendo el número de participantes entre el total de la población objetivo correspondiente a cada actividad.

Para calcular el nivel de satisfacción de cada actividad, se asignó un valor porcentual a cada opción de respuesta: Excelente (100%), Bueno (75%), Regular (50%) y Malo (25%). Posteriormente, se contabilizaron las respuestas obtenidas en cada categoría y se realizó un promedio ponderado, multiplicando la cantidad de respuestas por su valor correspondiente y dividiendo el total entre el número de participantes. El resultado final corresponde al porcentaje general de satisfacción de cada actividad.

A continuación, se presenta el análisis correspondiente a cada uno de los módulos que componen el Plan de Bienestar, permitiendo así la formulación de una propuesta estructurada y pertinente de actividades para el año 2026.

7.1. MODULOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

7.1.1. Módulo Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos

N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
1	Incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e incentivos De acuerdo con la Guía correspondiente y cronograma	100,0%	100,0%	Decreto 1083 del 2025.
2	Día de la Felicidad	100,0%	96,0%	Actividad institucional - Apoyo caja
3	Día del C4	97,0%	97,5%	Se dio cobertura a un alto porcentaje de la población y es una fecha clave para la entidad

N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
4	Día del Guardián	96,0%	75,8%	Se dio cobertura a un alto porcentaje de la población y es una fecha clave para la entidad
5	Semana de Género	100,0%	92,0%	Actividad institucional - Apoyo caja
6	Día de Amor y Amistad	100,0%	92,8%	Actividad institucional - Apoyo caja
7	Feria de vivienda 🌟	5,0%	100,0%	Esta actividad no genera impacto por lo tanto se propone ajuste en la ejecución de la misma
8	Feria de servicios 🌟	N/A	97,3%	Esta actividad no genera impacto por lo tanto se propone ajuste en la ejecución de la misma
9	Feria financiera 🌟	N/A	96,5%	Esta actividad no genera impacto por lo tanto se propone ajuste en la ejecución de la misma
10	Cena Navideña	100,0%	95,4%	Se dio cobertura a un alto porcentaje de la población y es una fecha clave para la entidad
11	Cena Fin de Año	100,0%	94,2%	Se dio cobertura a un alto porcentaje de la población y es una fecha clave para la entidad
12	Ruta de Bienestar por Centros de Trabajo 🌟	98,0%	94,5%	Se dio cobertura a un alto porcentaje de la población, pero se propone rediseñar esta actividad
13	Día del Servidor Público 🌟	100,0%	91,2%	Se cumplió con la participación de la población objetivo, pero se proponen ajustes en su ejecución
14	Aniversario SSCJ (Reconocimiento Mejores Servidores, Atención al ciudadano y otros) 🌟	100,0%	85,5%	Se cumplió con la participación de la población objetivo, pero se proponen ajustes en su ejecución
15	Evento de Cierre de Gestión	100,0%	93,2%	Se dio cobertura a un alto porcentaje de la población y es una actividad clave para la entidad
17	Actividad teatro 🌟	N/A	N/A	No se pueden obtener datos de participación. Esta actividad se cubrió con el teatro nacional de la castellana sin embargo se plantea para el 2026 de otra forma.
18	Actividades del programa de desvinculación asistida: Entrevistas de retiro 🌟	N/A	N/A	Se ejecutaron las entrevistas de retiro sin embargo se debe crear un programa específico de desvinculación asistida

N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
26	Módulos presenciales de Orientación al Retiro - Pre pensionados	100,0%	84,6%	Por ley
16	Divulgación Programa Servimos	N/A	N/A	No se pueden obtener datos de participación. La actividad debe seguir, pero se debe ajustar la ejecución.
19	Publicación fechas especiales (Días profesiones, días nacionales, etc.)	N/A	N/A	Sinergia con comunicaciones para las publicaciones
20	Día del Conductor Coordinar con el DASC	100,0%	100,0%	Sinergia con comunicaciones para las publicaciones
21	Día del secretario y secretaria Coordinar con el DASC	100,0%	100,0%	Sinergia con comunicaciones para las publicaciones
22	Entrega de bono de cumpleaños	100,0%	100,0%	Es una actividad permanente a la cual se le da cobertura según demanda
23	Publicación cumpleaños	100,0%	100,0%	Es una actividad permanente a la cual se le da cobertura según demanda
24	Publicación de condolencias	100,0%	100,0%	Es una actividad permanente a la cual se le da cobertura según demanda
25	Permisos de estudio	100,0%	100,0%	Es una actividad permanente a la cual se le da cobertura según demanda
27	Actividades artísticas: festivales y conciertos	N/A	N/A	Es una actividad con baja participación por lo tanto se propone actividad para la siguiente vigencia que dé cobertura a estas necesidades
29	Recorridos culturales, turísticos (reconocimiento y aprendizaje del ambiente y biodiversidad) y navideños por patrimonio histórico, arquitectónico y cultural Bogotá DC	N/A	100,0%	Es una actividad con baja participación por lo tanto se propone actividad para la siguiente vigencia que dé cobertura a estas necesidades
30	Cursos grupales en temas de cocina, de baile, de artes plásticas y/o manualidades y de iniciación musical	100,0%	92,0%	Es una actividad con baja participación por lo tanto se propone actividad para la siguiente vigencia que dé cobertura a estas necesidades

El análisis de las actividades del Plan de Bienestar 2025 evidencia, en términos generales, altos niveles de participación y satisfacción en la mayoría de las actividades desarrolladas, especialmente en aquellas de carácter institucional y conmemorativo, las cuales alcanzan porcentajes cercanos o iguales al 100 %, reflejando su relevancia y aceptación por parte de los

servidores. Actividades como celebraciones institucionales, incentivos, fechas especiales y beneficios permanentes presentan un impacto positivo y una adecuada cobertura de la población objetivo.

No obstante, se identifican actividades con baja participación o sin datos consolidados, particularmente ferias, actividades artísticas y algunas acciones puntuales, las cuales, pese a registrar altos niveles de satisfacción cuando se ejecutan, no generan el impacto esperado en términos de cobertura. Esto evidencia la necesidad de ajustar su diseño, metodología o modalidad de ejecución para el año 2026. Asimismo, se observa que varias actividades requieren fortalecimiento en los mecanismos de medición y seguimiento, con el fin de contar con información más precisa que permita evaluar su impacto real y orientar la toma de decisiones para la mejora continua del Plan de Bienestar.

7.1.2. Módulo Secretaría en Familia

N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
1	Cine en Familia	100,0%	97,5%	Actividad exitosa
2	Charlas para la Familia (Pautas de crianza por grupos de edad y otras) "Modelos de Empresas que Tejen y Protegen Familias" (prevención de violencia intrafamiliar) Acuerdo 828	5,3%	89,5%	Generar temas de interés
3	Encuentro de Parejas 🌟	100,0%	92,0%	Acciones de mejora
4	Vacaciones Recreativas 🌟	100,0%	94,4%	En promedio asisten 65 niños de los cuales 21 repiten, lo que equivale al 32,3%
5	Actividad de niños de 0 a 5 años	100,0%	97,7%	Revisión de cuantas personas repiten los periodos de vacaciones
6	Día de los niños y las niñas	10,3%	92%	Efectivas con centros de trabajo
7	Bonos de Navidad	18,5%	100,0%	Actividad exitosa
8	Feria y actividades con Mascotas 🌟	10,3%	100,0%	Unir con ferias de servicios
9	Feria Emprendimientos 🌟	5,1%	94,6%	Actividad exitosa
10	Actividad de integración Familiar 🚫	51,7%	93,60%	En el programa de bienestar y la circular 002 se encuentran actividades dirigidas a esta población.
11	Encuentro de solos y solas 🚫	1,2%	98,91%	No se cumplió con las expectativas de la población objetivo ya que solo que inscribieron mujeres.
12	Actividades Día del Abuelo 🚫	0,9%	96,80%	Es una actividad con baja participación




N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
13	Bici paseo en familia (énfasis ambiental) 🚫	1,3%	95,80%	No genera interés en la población

El análisis de las actividades orientadas al componente familiar evidencia una alta satisfacción en la mayoría de las acciones ejecutadas, lo que refleja una percepción positiva por parte de los participantes. Actividades como Cine en Familia, Encuentro de Parejas, Vacaciones Recreativas y las actividades dirigidas a la primera infancia registran niveles de participación y satisfacción elevados, consolidándose como iniciativas exitosas dentro del Plan de Bienestar. No obstante, se observa una recurrencia significativa de participantes en algunas actividades, como las vacaciones recreativas, lo que sugiere la necesidad de revisar los mecanismos de cobertura para ampliar el acceso a un mayor número de beneficiarios.

Por otra parte, se identifican actividades con baja participación, a pesar de presentar altos niveles de satisfacción, como charlas familiares, ferias, encuentros específicos y actividades ambientales, lo que evidencia la necesidad de ajustar los temas, formatos o estrategias de convocatoria, así como de articular estas acciones con otros espacios institucionales para aumentar su alcance. Finalmente, algunas actividades no generan el interés esperado en la población, lo que plantea la conveniencia de replantear su continuidad o rediseño para el año 2026, con el fin de fortalecer el impacto del componente familiar y garantizar una mayor cobertura y pertinencia de las acciones de bienestar.

7.1.3. Hábitos Saludables

N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
1	Actividad hídrica (Hidroterapia) ☀️	0,7%	90,6%	Se propone rediseñar la Actividad con un enfoque desde el SG-SST con el fin de impactar a servidores y contratistas detectados en Alto Riesgo Cardiovascular y niveles de estrés altos.
2	Acondicionamiento físico en distintas modalidades	4,6%	95,0%	Se pretende realizar entrenamientos deportivos en diferentes modalidades previos a ejecución de torneos deportivos que permitan promover el juego limpio y la disminución de accidentes de trabajo.
3	Competencia individual de bolos	13,1%	100,0%	Actividad exitosa
4	Competencia deportiva futbol (Masculino)	8,2%	88,0%	Actividad exitosa - hacer ajustes en reglamentación con un enfoque de juego limpio.
5	Competencia deportiva futbol (Femenino)		91,0%	Actividad exitosa - hacer ajustes en reglamentación con un enfoque de juego limpio.

N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
6	Competencia individual ciclismo	0,2%	98,4%	Continuar con convenio para estas actividades con IDR - Bogotá en Bici
7	Competencia tenis de mesa 	0,7%	64,6%	Coordinar con centros de trabajo
8	Competencia voleibol	2,2%	95,5%	Actividad exitosa
9	Día mundial de la actividad física (tejo, minitejo, rana, bolirana, encostalados, bolo criollo)	95,0%	100,0%	La actividad tuvo éxito, pero se debe desarrollar en el marco del día de la actividad física
10	Apoyo a actividades enmarcadas en los Juegos Deportivos Distritales (Carreras Atléticoas, Ajedrez, Juegos de Mesa, Torneo Voleibol, Baloncesto, Ciclismo)	N/A	N/A	Sinergia con comunicaciones para las publicaciones, según cronograma coordinar con el DASCD
11	Semana de Hábitos saludables (rumba aeróbica, pilates, mindfulness, caminata) 	11,3%	91,02%	Se debe unir con semana de la salud
12	Competencia baloncesto 	1,1%	52,00%	No genera interés en la población

El análisis de las actividades deportivas y de promoción de hábitos saludables evidencia niveles de satisfacción altos en la mayoría de las actividades ejecutadas, incluso en aquellas con baja participación, lo que indica una valoración positiva por parte de los servidores que participaron. Actividades como las competencias de bolos, voleibol y eventos asociados al Día Mundial de la Actividad Física registran altos niveles de aceptación, consolidándose como acciones exitosas dentro del Plan de Bienestar.

No obstante, se observa una baja participación en varias actividades físicas y deportivas, lo que evidencia la necesidad de ajustar su diseño, alcance y articulación con los centros de trabajo y otras dependencias, como Seguridad y Salud en el Trabajo. En particular, actividades como la hidroterapia, ciclismo y tenis de mesa requieren una focalización más estratégica hacia poblaciones específicas o modalidades más accesibles. Asimismo, se identifican actividades con bajo interés general, como la competencia de baloncesto, que sugieren la necesidad de replantear su continuidad o transformación para el año 2026, con el fin de mejorar la cobertura y el impacto del componente de actividad física y bienestar integral.

7.1.4. Secretaría Sostenible

N°	Actividad	% de participación	% de satisfacción	Observaciones
----	-----------	--------------------	-------------------	---------------

1	Caminatas Ecológicas - siembra de árboles (1 debe realizarse en familia)	50,0%	94,6%	Establecer fechas en las que se logró desarrollar la actividad con personas de centros de trabajo.
2	Concursos de decoración material reciclable: Halloween ☀️ Navidad ❌	15,0%	85,0%	Reevaluar
3	Reconocimiento Movilidad sostenible	100,0%	100,0%	Exitosa
4	Taller mecánico de bicicletas ❌	8,0%	97,90%	No genera interés en la población

El análisis de las actividades ambientales y de movilidad sostenible evidencia una valoración positiva por parte de los participantes, reflejada en altos niveles de satisfacción en todas las actividades ejecutadas. Iniciativas como las caminatas ecológicas y la siembra de árboles presentan una participación moderada y una alta aceptación, lo que indica su pertinencia; no obstante, se identifica la necesidad de mejorar la programación y articulación con los centros de trabajo para ampliar su cobertura, especialmente en aquellas actividades que requieren participación familiar.

Por otra parte, actividades como los concursos de decoración con material reciclable y el taller de mecánica de bicicletas registran bajos niveles de participación, a pesar de su buena satisfacción, lo que sugiere la conveniencia de reevaluar su continuidad o rediseñar su enfoque para incrementar el interés de la población. Finalmente, el reconocimiento a la movilidad sostenible se consolida como una actividad exitosa, con altos niveles de participación y satisfacción, posicionándose como una buena práctica para mantener y fortalecer en el Plan de Bienestar 2026.

7.2. OPORTUNIDADES DE MEJORA

7.2.1. Características de los centros de trabajo

De acuerdo con lo expuesto en el diagnóstico, se evidencia la necesidad de identificar y considerar las características específicas de la población y la dinámica propia de cada centro de trabajo, con el fin de fortalecer la planeación y ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales:

Nivel central

- Actividades sin replica.
- Pocas actividades en fines de semana.
- Solicitud de apoyo a directivos para ejecución de actividades.

C4

- 5 secciones.

- Posibilidad de realizar actividades en horario laboral.
- Tener en cuenta administrativos
- Gestión de Permisos

Cárcel Distrital – CER

- 3 compañías
- Actividades con replica
- Tener en cuenta administrativos.
- Gestión de Permisos.

Casas de justicia – Justicia Restaurativa

- Actividades en Horarios Laborales (rotación de personal para apoyo a ciudadanía)
- Actividades con replica.

7.2.2. Caracterización sociodemográfica de los servidores:

Asegurar una continua actualización en la caracterización sociodemográfica de las personas vinculadas a la planta de personal permite diseñar actividades pertinentes e inclusivas, acordes con las necesidades y características de la población. Esto contribuye a optimizar recursos, fortalecer la participación y generar un mayor impacto en el bienestar de la población, información que requiere ser actualizada por parte de las personas que se benefician.

7.2.3. Cobertura:

Otra oportunidad de mejora identificada consiste en ampliar la cobertura de las actividades que se programen para el año 2026, con el propósito de garantizar que un mayor número de servidores que pueda acceder y beneficiarse de las acciones del Plan de Bienestar. Fortalecer la cobertura permitirá promover una participación más equitativa, teniendo en cuenta las distintas dinámicas laborales y ubicaciones de los servidores, lo que contribuirá a maximizar el impacto de las actividades y a consolidar una cultura de bienestar inclusiva dentro de la entidad.

7.2.4. Participación en el diseño de actividades específicas:

La participación de algunos servidores en el diseño de actividades específicas es fundamental para garantizar que estas respondan de manera efectiva a sus intereses, necesidades y realidades laborales. Involucrarlos en este proceso favorece la apropiación de las actividades, fortalece el sentido de pertenencia y contribuye a aumentar la pertinencia, aceptación y participación en las acciones de bienestar.

8. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

8.1. MODULO BIENESTAR, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

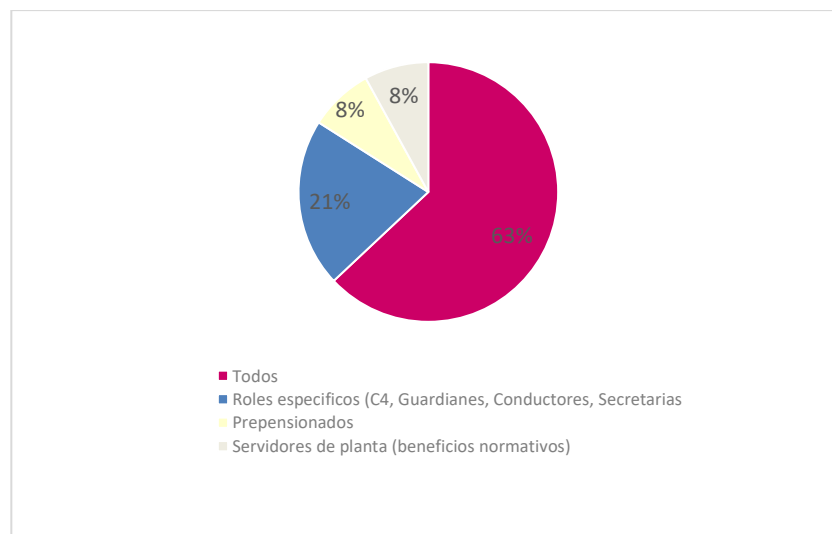
Nº	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETIVO CARACTERIZADA	JUSTIFICACIÓN
1	Otorgamiento De Incentivos Pecuniarios Y No Pecuniarios (Mejores Servidores Públicos - Mejores equipos de trabajo)	Servidores de planta – desempeño sobresaliente	Actividad reglamentada según Guía de Incentivos y EDL.
2	Día de la Felicidad	Toda la comunidad institucional	Actividad transversal orientada al fortalecimiento del clima laboral.
3	Día del C4	Servidores y contratistas adscritos al C4	Reconocimiento focalizado a un rol estratégico de la entidad.
4	Día del Guardián	Guardianes y personal operativo	Actividad identitaria de reconocimiento al personal operativo.
5	Semana de Género	Toda la comunidad institucional	Actividad institucional con enfoque transversal de equidad y derechos.
6	Día de Amor y Amistad	Toda la comunidad institucional	Espacio de integración institucional y fortalecimiento relacional.
7	Feria de Servicios - Financiera, Vivienda	Servidores y contratistas por centro de trabajo	Acercar servicios institucionales a los distintos centros de trabajo.
8	Cena de Navidad	Toda la comunidad institucional	Evento institucional de cierre e integración anual.
9	Cena de Fin de Año	Toda la comunidad institucional	Reconocimiento colectivo al cierre de la vigencia.
10	Ruta de Bienestar	Servidores y contratistas por centros de trabajo	Estrategia territorial para ampliar cobertura del bienestar.
11	Día del Servidor Público y Aniversario SDSCJ	Servidores y contratistas con inscripción	Actividad masiva con control de aforo mediante inscripción.
12	Evento cierre de Gestión	Servidores y contratistas con inscripción	Espacio institucional para socializar resultados de gestión.
13	Actividades del programa de desvinculación asistida	Servidores	Acompañamiento al cierre del ciclo laboral.
14	Orientación al Retiro	Servidores prepensionados	Cumplimiento normativo y preparación para el retiro.
15	Divulgación Programa Servimos	Servidores de planta	Beneficio asociado a la vinculación como servidor público.
16	Bienestar a Un Clic	Todos los servidores	Estrategia digital de acceso permanente a actividades de bienestar.
17	Bienvenida a la Navidad	Toda la comunidad institucional	Actividad simbólica e integradora de temporada.
18	Publicación fechas especiales (Días profesiones, días nacionales, etc.)	Toda la comunidad institucional	Reconocimiento simbólico permanente.
19	Día del Conductor Coordinar con el DASCD	Servidores conductores	Reconocimiento a la función específica de conducción.

N°	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETIVO CARACTERIZADA	JUSTIFICACIÓN
20	Día del secretario y secretaria Coordinar con el DASCD	Servidores con cargo de secretario(a)	Reconocimiento a la labor administrativa.
21	Entrega de bono de cumpleaños	Todos los servidores	Beneficio permanente otorgado por demanda.
22	Publicación cumpleaños	Toda la comunidad institucional	Reconocimiento simbólico institucional.
23	Publicación de condolencias	Toda la comunidad institucional	Acompañamiento institucional en situaciones de duelo.
24	Permisos de estudio	Servidores de planta	Beneficio reglamentado para fortalecimiento académico.

La caracterización de la población objetivo del módulo de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos evidencia un enfoque predominantemente transversal, orientado a garantizar el acceso equitativo de la comunidad institucional a las acciones de bienestar. Más del sesenta por ciento de las actividades están dirigidas a toda la población de servidores y contratistas, lo que refleja la intención de fortalecer el clima laboral, el sentido de pertenencia y el reconocimiento colectivo dentro de la entidad.

De manera complementaria, el módulo incorpora actividades focalizadas en grupos específicos, tales como personal operativo, servidores adscritos a dependencias estratégicas (C4), conductores y cargos administrativos, lo que permite reconocer de forma diferenciada las particularidades y aportes de estos roles. Asimismo, se incluyen acciones dirigidas a servidores en etapa de prepensión y retiro, garantizando el acompañamiento durante el cierre del ciclo laboral, en cumplimiento de los lineamientos normativos y de bienestar integral.

Grafico 1 Distribución de las actividades del módulo de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos según población objetivo



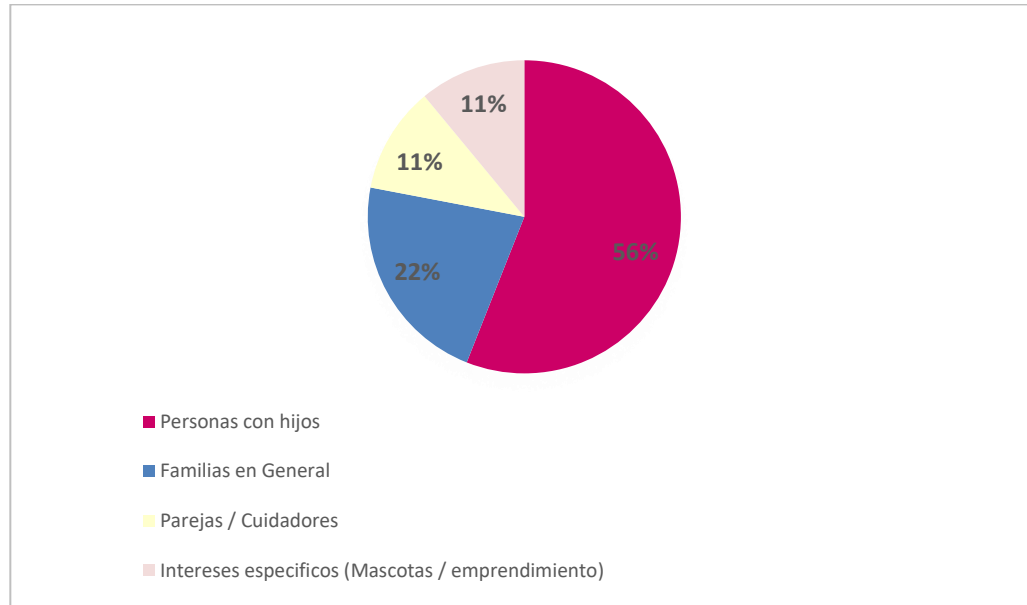
8.2. MODULO SECRETARÍA EN FAMILIA

Nº	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETIVO CARACTERIZADA	JUSTIFICACIÓN
1	Cine en Compañía	Servidores y contratistas con núcleo familiar	Actividad orientada a la integración familiar.
2	Charlas Para la Familia	Padres, madres y cuidadores	Fortalecer capacidades parentales y familiares.
3	Encuentro de Parejas	Servidores con pareja	Promoción del bienestar relacional y emocional.
4	Vacaciones Recreativas	Hijos de servidores (edad escolar)	Estrategia de conciliación vida laboral y familiar.
5	Actividad Niños de 0 a 5 Años	Servidores con hijos en primera infancia	Enfoque diferencial para primera infancia.
6	Día de los Niños y las Niñas	Familias de servidores y contratistas	Celebración institucional dirigida al núcleo familiar.
7	Bonos de Navidad	Servidores con hijos menores	Beneficio social focalizado a servidores con hijos.
8	Feria de Emprendimiento y feria Mascotas	Servidores y contratistas por centro de trabajo	Articulación de bienestar, emprendimiento y mascotas.
9	Actividades con Mascotas	Servidores y contratistas con mascotas	Promoción del bienestar animal y familiar.

El módulo Secretaría en Familia presenta una orientación claramente focalizada en el núcleo familiar, priorizando a los servidores con hijos, familias y cuidadores. Más de la mitad de las actividades están dirigidas específicamente a personas con hijos, lo que evidencia el compromiso institucional con la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, así como con el fortalecimiento de los vínculos familiares.

Adicionalmente, el módulo incorpora actividades dirigidas a familias en general, parejas y cuidadores, permitiendo atender diferentes configuraciones familiares y promover el bienestar emocional, relacional y social de los servidores. La inclusión de actividades asociadas a intereses específicos, como emprendimiento y mascotas, amplía el alcance del módulo y responde a dinámicas familiares contemporáneas.

Gráfico 2 Distribución de las actividades del módulo Secretaría en Familia según población objetivo



8.3. MODULO HÁBITOS SALUDABLES

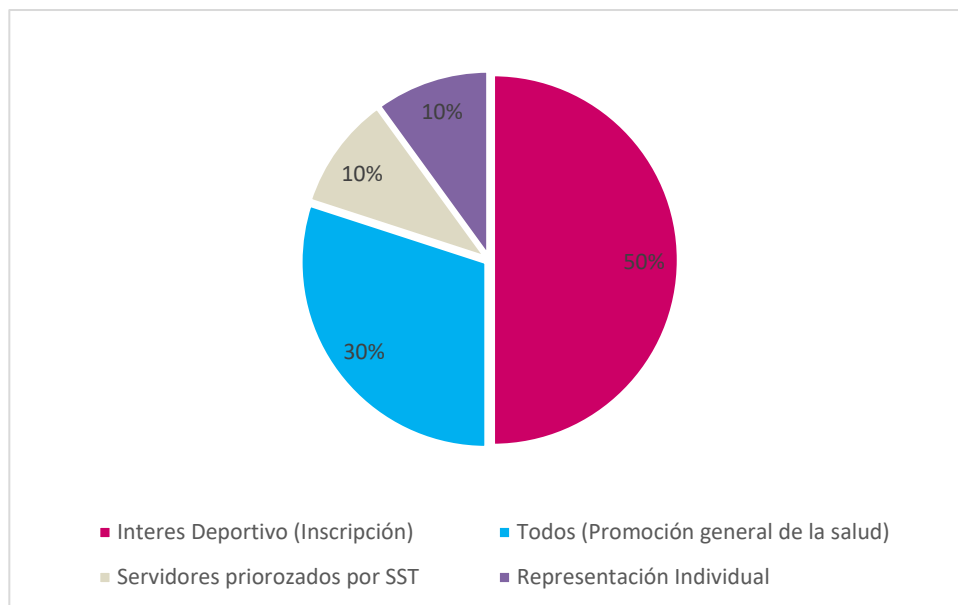
N°	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETIVO CARACTERIZADA	JUSTIFICACIÓN
1	Actividad Hídrica	Servidores priorizados por SST	Intervención preventiva focalizada según SST.
2	Entrenamientos Deportivos	Servidores interesados en actividad física	Fomento de la actividad física regular.
3	Olimpiadas Bolos	Servidores y contratistas con interés deportivo	Promoción del deporte y la integración.
4	Olimpiadas Futbol	Servidores y contratistas con interés deportivo	Promoción del deporte y la integración.
5	Olimpiadas Voleibol	Servidores y contratistas con interés deportivo	Promoción del deporte y la integración.
6	Olimpiadas Juegos de Mesa Oct	Servidores y contratistas con interés deportivo	Promoción del deporte y la integración.
7	Olimpiadas Juegos Autóctonos	Servidores y contratistas con interés deportivo	Promoción del deporte y la integración.
8	Sorteo resultados mundial - Partidos de Colombia	Toda la comunidad institucional	Actividad lúdica de amplia cobertura.
9	Apoyo a actividades enmarcadas en los Juegos Deportivos Distritales (Carreras Atléticoas, Ajedrez, Juegos de Mesa,	Servidores seleccionados	Representación institucional en eventos distritales.

N°	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETIVO CARACTERIZADA	JUSTIFICACIÓN
	Torneo Voleibol, Baloncesto, Ciclismo)		
10	Semana de la salud (Coordinar con SST-Previa semana de hábitos saludables)	Toda la comunidad institucional	Promoción transversal del autocuidado.

La caracterización del módulo de Hábitos Saludables muestra una combinación entre promoción general de la salud y actividades focalizadas por interés y condición. Un porcentaje significativo de las actividades está dirigido a servidores y contratistas interesados en la práctica deportiva y la actividad física, lo que responde a la necesidad de fortalecer hábitos saludables de manera voluntaria y participativa.

Paralelamente, el módulo incluye actividades de cobertura general, orientadas a la sensibilización, el autocuidado y la promoción de estilos de vida saludables para toda la comunidad institucional. De forma estratégica, se incorporan acciones focalizadas en servidores priorizados por Seguridad y Salud en el Trabajo, con énfasis preventivo, así como actividades de representación institucional en escenarios distritales.

Gráfico 3. Distribución de las actividades del módulo Hábitos Saludables según población objetivo.



8.4. MODULO SECRETARÍA SOSTENIBLE

Nº	ACTIVIDADES	POBLACIÓN OBJETIVO CARACTERIZADA	JUSTIFICACIÓN
1	Caminatas Ecológicas	Servidores y contratistas interesados en ambiente	Sensibilización ambiental y contacto con la naturaleza.
2	Reconocimiento Movilidad sostenible	Servidores y contratistas con prácticas sostenibles	Incentivo a buenas prácticas de movilidad sostenible.
3	Actividades ciclistas	Servidores y contratistas usuarios de bicicleta	Promoción de hábitos de transporte alternativo.

El módulo Secretaría Sostenible presenta una cobertura completamente transversal, con el cien por ciento de sus actividades dirigidas a toda la comunidad institucional. Este enfoque responde a la naturaleza de las acciones ambientales y de movilidad sostenible, las cuales buscan generar conciencia colectiva, promover cambios de comportamiento y fortalecer una cultura organizacional responsable con el entorno.

Las actividades programadas permiten la participación voluntaria de servidores y contratistas, independientemente de su rol, centro de trabajo o condición laboral, facilitando así la apropiación institucional de prácticas sostenibles. La inclusión de reconocimientos a la movilidad sostenible refuerza este enfoque, incentivando comportamientos positivos y alineados con los objetivos ambientales de la entidad.

8.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

MÓDULO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
MÓDULO BIENESTAR, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS INSTITUCIONALES	Otorgamiento De Incentivos Pecuniarios Y No Pecuniarios (Mejores Servidores Públicos - Mejores equipos de trabajo)	Abril – Septiembre – Octubre - Noviembre
	Día de la Felicidad	Marzo
	Día del C4	Mayo
	Día del Guardián	Junio
	Semana de Género	Marzo
	Día de Amor y Amistad	Septiembre
	Feria de Servicios - Financiera, Vivienda	Junio
	Cena de Navidad	Diciembre
	Cena de Fin de Año	Diciembre
	Ruta de Bienestar	Mayo - Septiembre
	Día del Servidor Público y Aniversario SDSCJ	Octubre
	Evento cierre de Gestión	Diciembre
	Actividades del programa de desvinculación asistida	Mayo a Diciembre
	Orientación al Retiro	Octubre - Noviembre
	Divulgación Programa Servimos	Bimestral

MÓDULO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	Bienestar a Un Clic	Abril - Mayo
	Bienvenida a la Navidad	Diciembre
	Publicación fechas especiales (Días profesiones, días nacionales, etc.)	Enero a Diciembre
	Día del Conductor Coordinar con el DASCD	Julio
	Día del secretario y secretaria Coordinar con el DASCD	Abril
	Entrega de bono de cumpleaños	Enero a Diciembre
	Publicación cumpleaños	Enero a Diciembre
	Publicación de condolencias	Enero a Diciembre
	Permisos de estudio	Junio - Diciembre

MÓDULO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
MÓDULO SECRETARÍA EN FAMILIA	Cine en Compañía	Marzo
	Charlas Para la Familia	Febrero - Agosto
	Encuentro de Parejas	Agosto
	Vacaciones Recreativas	Junio - Octubre
	Actividad Niños de 0 a 5 Años	Agosto
	Día de los Niños y las Niñas	Octubre
	Bonos de Navidad	Diciembre
	Feria de Emprendimiento y feria Mascotas	Diciembre
	Actividades con Mascotas	Julio

MÓDULO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
MÓDULO HÁBITOS SALUDABLES	Actividad Hídrica	Mayo
	Entrenamientos Deportivos	Febrero - Abril
	Olimpiadas Bolos	Octubre
	Olimpiadas Futbol	Abril a Junio
	Olimpiadas Voleibol	Febrero - Marzo
	Olimpiadas Juegos de Mesa Oct	Octubre
	Olimpiadas Juegos Autóctonos	Noviembre
	Sorteo resultados mundial - Partidos de Colombia	Junio - Julio
	Apoyo a actividades enmarcadas en los Juegos Deportivos Distritales (Carreras Atléticoas, Ajedrez, Juegos de Mesa, Torneo Voleibol, Baloncesto, Ciclismo)	Octubre
	Semana de la salud (Coordinar con SST-Previa semana de hábitos saludables)	Abril

MÓDULO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
MÓDULO SECRETARÍA SOSTENIBLE	Caminatas Ecológicas	Abril - Noviembre
	Reconocimiento Movilidad sostenible	Junio - Diciembre

MÓDULO	ACTIVIDAD	PROGRAMACIÓN
	Actividades ciclistas	Mayo Julio Noviembre

8.6. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos de educación oficialmente reconocidos, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares.

La financiación de la educación formal se surtirá con cargo de los siguientes rubros presupuestales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia:

021202020090292512 Servicios de educación superior nivel pregrado universitaria
021202020090292521 Servicios de educación superior nivel posgrado en especialización
021202020090292522 Servicios de educación superior nivel posgrado en maestría.

Importante: El Incentivo de educación formal se renovará para quienes ya cuentan con el mismo desde vigencias anteriores. No se aceptarán nuevas solicitudes. Los parámetros correspondientes se encuentran descritos en la Guía para la financiación de Educación Formal G-GH-07 V.1.

8.7. PLAN DE INCENTIVOS

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

El Plan de Incentivos Institucionales se ejecutará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, en todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Para el caso de la Secretaría se cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

Incentivos a otorgar:

- **Incentivos No Pecuniarios:** Estarán constituidos por acciones dirigidas a reconocer el desempeño laboral en el nivel sobresaliente de los servidores inscritos en Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción o Equipos de Trabajo. Se otorgarán incentivos no pecuniarios dirigidos a reconocer a los servidores inscritos en carrera

administrativa, por su desempeño productivo en el nivel sobresaliente, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente, constituidos por bonos de programas de turismo o servicios. Para los servidores de libre nombramiento y remoción el incentivo no pecuniario consistirá en una mención por acto administrativo, con copia a la historia laboral.

- **Incentivos Pecuniarios:** Son los reconocimientos económicos que se asignan a los servidores públicos integrantes del equipo que ocupe el primer lugar de los mejores equipos de trabajo en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Para más información consultar la Guía para el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios G-GH-06 publicada porta MIPG de la entidad.

Incentivos 2026 a otorgar a mejores servidores:

- Mejor servidor público de carrera administrativa del Nivel Profesional: se seleccionarán **cuatro (4)** servidores en este nivel y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).
- Mejor servidor público de carrera administrativa del Nivel Técnico: se seleccionará **un (1)** servidor en este nivel a quien se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).
- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel asistencial: se seleccionarán **ocho (8)** servidores en este nivel teniendo en cuenta la siguiente distribución:
 - a) Se seleccionarán tres (3) servidores de la Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres, y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).
 - b) Se seleccionará un (1) servidor del Centro Especial de Reclusión – CER, a quien se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).
 - c) Se seleccionarán dos (2) servidores del Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo - C4 y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).
 - d) Se seleccionarán dos (2) servidores del nivel asistencial de las demás dependencias de la Entidad y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).

- Mejor servidor público de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, a quien se entregará un incentivo adicional representado en bonos de turismo o servicios por la suma de UN MILLÓN DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.000. 000.00 MCTE)
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción, a quien se entregará mención por acto administrativo con copia a la historia laboral.

Incentivos a otorgar a mejores equipos de trabajo:

- Equipo que ocupe el primer lugar le será entregado el incentivo Pecuniario por la suma de CATORCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$14.000.000 MCTE).
- Equipo que ocupe el segundo lugar le será entregado el Incentivo No Pecuniario por la suma de DOCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$12.000.000 MCTE).
- Equipo que ocupe el tercer lugar le será entregado el Incentivo No Pecuniario por la suma de NUEVE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE la suma de (\$9.000.000 MCTE).

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año, no obstante, la entrega de incentivos a mejores equipos de trabajo se realizará en el evento de cierre de gestión.

8.8. IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL

Los gastos que se ocasionen por concepto del reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, correspondientes al Plan de Incentivos, se realizarán con cargo a los siguientes rubros presupuestales:

O21202020090696511 Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos

O21202020080383117 Servicios de gestión de desarrollo empresarial.

8.9. MODALIDADES DE EJECUCIÓN PARA LAS ACTIVIDADES

Las actividades que se mencionaron en el presente Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales pueden ser desarrolladas a través de procesos de contratación y aquellas que no se encuentren incluidas dentro del mismo, ya sea porque no generan costo o porque los recursos asignados no son suficientes para darles cobertura, la entidad gestionará alianzas estratégicas que permitan dar cumplimiento a la realización de estas.

Estas alianzas están encaminadas a buscar apoyo de instituciones como las EPS, los Fondos

de Pensiones y Cesantías, la Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, la Caja de Compensación Familiar, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, entre otros.

8.10. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales en la vigencia fiscal 2026 la Dirección de Gestión Humana cuenta con un presupuesto asignado de **\$ 979.743.000** distribuidos de la siguiente manera:

Necesidad	Rubro	Valor asignado
Actividades de bienestar con rubro de bienestar	O21202020090696511 - Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	\$ 748.743.000
Reconocimiento a mejores equipos de trabajo	O21202020080383117 - Servicios de gestión de desarrollo empresarial	\$ 35.000.000
Financiación de la educación	O21202020090292512 - Servicios de educación superior nivel pregrado universitaria,	\$ 196.000.000
	O21202020090292521 - Servicios de educación superior nivel posgrado en especialización	
	O21202020090292522 - Servicios de educación superior nivel posgrado en maestría.	

Acorde con las necesidades institucionales, los recursos se podrán reasignar entre las líneas de gestión el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026.

8.11. DEBERES Y SANCIONES

Es deber de quienes laboran en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, atender lo señalado a continuación, para su participación y la de su grupo familiar en las diferentes actividades y eventos del Plan:

- Mantener actualizada la información de su hoja de vida en el SIDEAP y en la Encuesta de Caracterización solicitada por la Dirección de Gestión Humana.
- Consultar la programación de los eventos y actividades en los correos institucionales, intranet y demás herramientas comunicativas utilizadas desde la Dirección de Gestión Humana, con el fin mantenerse actualizado y a su vez comunicar en forma óptima y veraz a los demás compañeros de trabajo. Todo esto en desarrollo del principio de corresponsabilidad.
- Realizar la inscripción a las actividades dentro de los tiempos establecidos y entregarla por correo electrónico o personalmente, según el procedimiento indicado por la Dirección de Gestión Humana en la convocatoria, adjuntando la carta de compromiso, consentimiento informado y la documentación solicitada para su participación y la de su grupo familiar, cuando se requiera.

- No está permitida la participación en las actividades del Plan, de personas que se encuentren bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas o de medicamentos que puedan alterar la conducta.
- Recoger o dejar a los menores de edad en los horarios fijados y en los puntos de encuentro definidos en la organización del evento, cuando participen en actividades programadas y para tales fines.
- Para todos los eventos a realizarse con menores de edad, la llegada o recibo de los niños deberá hacerse con la persona responsable que lo inscribió o la que previamente haya sido autorizada por escrito ante la Dirección de Gestión Humana.
- Cuando la actividad o evento se desarrolle dentro de la jornada laboral, la inscripción al evento deberá tener el visto bueno del jefe inmediato.
- Permanecer durante las actividades programadas en el lugar donde se realizan. El permiso concedido para ausentarse del trabajo es exclusivo para asistir a las mismas.
- Las personas que participen en las actividades del plan de bienestar, deberán llegar a la hora previamente establecida por la Dirección de Gestión Humana.
- Disponer de manera adecuada de los elementos que se entreguen para el desarrollo de las actividades individuales y grupales. El daño de alguno de estos elementos que se ocasione por el uso inadecuado llevará a que el asistente asuma la reposición de estos.
- El comportamiento de quienes participen en los eventos y actividades del presente plan, estará regulado por las normas del Código Único Disciplinario, el Código de Ética, las obligaciones contractuales y demás reglamentos que se expidan para el efecto.
- Todas las personas los que participen en los diferentes eventos y actividades del Plan de Bienestar, lo deben hacer de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, acogiéndose a la Política Ambiental y al Plan Institucional de Gestión Ambiental de la entidad.
- En las actividades donde participe el servidor público y su familia, éste se compromete a asistir obligatoriamente, y se hace responsable de su grupo familiar.
- Cuando la actividad o el evento se haya realizado y no fue posible asistir, el servidor público deberá informar por correo electrónico a la Dirección de Gestión Humana, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, las razones de su inasistencia presentando las evidencias de los motivos que la justifiquen, en caso de no hacerlo, quedará excluido de la participación en las próximas actividades o eventos del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, dentro de los seis (6) meses siguientes.

9. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales está dado a partir de la formulación de herramientas de medición de los logros alcanzados, que se constituyen en el mecanismo para evaluar la gestión en cada uno de los módulos que lo integran.

Estas herramientas están contempladas en la Batería de Indicadores de Gestión Humana, que para el caso de los módulos de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Secretaría en Familia, Secretaría Sostenible y Hábitos Saludables, son de naturaleza de “Eficiencia”, a través de los cuales se determina el cumplimiento de las actividades programadas, y de “Efectividad”, a través de los cuales se evalúan los niveles de satisfacción con la ejecución de las actividades realizadas, así como los niveles de impacto de actividades determinadas y mediante la verificación del avance de las acciones específicas definidas. Para tal fin, se utilizará el reporte mensual de actividades conforme al cronograma establecido, junto con el cargue correspondiente de las evidencias requeridas para la validación de cada actividad.

A continuación, se muestran los indicadores por medio de los cuales se ejecutará el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales:

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2026
Cumplimiento	Cantidad de actividades desarrolladas, con relación a la cantidad de actividades programadas para el respectivo período.	$(\text{Actividades Ejecutadas} / \text{Actividades planeadas}) * 100$	100%
Satisfacción	Número de personas que evalúan cada actividad con respecto a aquellas que la califican como Buena o Excelente	$(\text{Número de personas satisfechas (evaluaron la actividad con bueno y excelente)} / \text{Total de personas encuestadas}) * 100$	97%
Eficiencia	Porcentaje de ejecución presupuestal en los rubros asignados para el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto asignado}) * 100$	95%

10. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

En colaboración con la Oficina Asesora de Comunicaciones, este plan, una vez aprobado, será publicado en la página web Planes institucionales Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para que sea de libre consulta, en cumplimiento de lo establecido por el Decreto 612 de 2018.

Elaboró: Johanna Chavarro Bustamante – Contratista Dirección de Gestión Humana
Alejandro Prieto Arias - Contratista Dirección de Gestión Humana
Karen del Pilar Vargas Quijano – Contratista Dirección de Gestión Humana
Revisó: Gloria Marlen Bravo Guaqueta – Contratista Dirección de Gestión Humana
Aprobó: Vilma Patricia Ferreira Lugo - Directora de Gestión Humana

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema “Portal MIPG” - <https://portalmipg.sci.gov.co>