




Plan de Bienestar e Incentivos 2026

“Ambiente que cuida”





Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Contenido


<i>INTRODUCCIÓN</i>	5
<i>OBJETIVO</i>	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos.....	8
<i>BENEFICIARIOS</i>	8
<i>RESPONSABLE</i>	9
<i>ALCANCE</i>	9
<i>RUBROS ASIGNADOS</i>	9
<i>MARCO LEGAL</i>	9
<i>ETAPAS DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR</i>	11
<i>DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR EN LA SDA 2026</i>	12
Diagnóstico: Encuesta de Identificación de Necesidades.....	12
Objetivo de la encuesta.....	12
Población objeto.....	12
Metodología.....	13
Resultados de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar.....	15
Diálogos con propósito.....	17
Resultados Diálogos con propósito.....	18
Matriz de resultados de los comentarios – Diálogos con Propósito.....	18
Reporte del FURAG.....	19
<i>FASE DE CONSOLIDACIÓN</i>	20
Eje de Equilibrio Psicosocial.....	21
Eje 2: Salud mental.....	24
Eje 3: Diversidad e inclusión.....	24
Eje 4: Transformación digital.....	25
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	26
<i>PROGRAMA CALIDAD DE VIDA LABORAL</i>	27
Clima organizacional.....	27
<i>PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA</i>	30
<i>PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN</i>	31
<i>ESTÍMULOS</i>	31

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

<i>SALARIO EMOCIONAL</i>	32
<i>INCENTIVO DEL USO DE LA BICICLETA</i>	34
<i>VIERNES FELIZ</i>	34
<i>PROGRAMA SERVIMOS</i>	34
<i>INCENTIVOS</i>	35
Incentivos por calificación sobresaliente	35
Metodología para la entrega de incentivo por Calificación Sobresaliente	35
Incentivos gerentes públicos	36
Incentivos de apoyo subsidios educativos.....	37
Metodología para el Acceso del Incentivo Apoyo Subsidio Educativos	37
Condiciones para hacer efectivos los Incentivos No Pecuniarios	37
Incentivo equipos de trabajo	38
Conformación de los Equipos de Trabajo.....	38
Reglas Generales	38
Etapas de la convocatoria:.....	39
Comité Evaluador	40
Criterios para evaluación de iniciativas de proyectos.....	40
Criterios para evaluación final de proyectos ejecutados	41
<i>ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2026</i>	42
<i>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</i>	42

Lista de Tablas

Tabla 1: Modelo de bienestar para la felicidad laboral.....	6
Tabla 2: Marco normativo bienestar e incentivos	9
Tabla 3: Planta de la SDA	12
Tabla 4: Distribución de servidores de carrera administrativa y libre nombramiento en la SDA ..	13
Tabla 5: Distribución de servidores por situación Administrativa	13
Tabla 6: Categorías e Ítems del DNB.....	13
Tabla 7: Necesidades identificadas / Acciones propuestas 2026 - DNB	16
Tabla 8: resultados de los comentarios – Diálogos con Propósito	18
Tabla 9: Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030	20
Tabla 10: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Equilibrio Psicosocial	21




Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Tabla 11: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Equilibrio Psicosocial	22
Tabla 12: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Equilibrio Psicosocial	23
Tabla 13: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Salud Mental	24
Tabla 14: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Diversidad e Inclusión.....	25
Tabla 15: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Diversidad e Inclusión.....	25
Tabla 16: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Transformación digital	26
Tabla 17: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Identidad y vocación por el servicio público	26
Tabla 18: Actividades programadas vigencia 2026 - Clima y cultura organizacional	28
Tabla 19: Actividades programadas vigencia 2026 - Clima y cultura organizacional	28
Tabla 20: Actividades programadas vigencia 2026 - Desvinculación asistida.....	30
Tabla 21: Actividades programadas vigencia 2026 - Preparación para la jubilación	31
Tabla 22: Horarios flexibles - Modalidad horario escalonado	33
Tabla 23: Presupuesto asignado para los incentivos 2026.....	35
Tabla 24: Dirección de Talento Humano - Cronograma 2026	39
Tabla 25: Dirección de Talento Humano - Ponderación de evaluación	41

Lista de imágenes

Ilustración 1 Modelo de bienestar para la felicidad laboral	6
---	---



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2026 tiene como eje central al talento humano, reconociendo que el bienestar integral de las y los servidores públicos constituye un factor estratégico para el logro de los objetivos institucionales. En este sentido, el Plan orienta sus acciones al desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y de su entorno familiar, promoviendo un desempeño eficiente y eficaz, en un ambiente laboral armónico, participativo y orientado a la felicidad y al sentido de pertenencia.

En cumplimiento de la normatividad vigente, en especial lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, las entidades del sector público deben formular anualmente su Programa de Bienestar e Incentivos con base en un diagnóstico previo que permita identificar las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos. Este enfoque busca favorecer el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias, así como exaltar la labor del servicio público y fortalecer la cultura organizacional.

En este marco, el Plan de Bienestar de la Secretaría Distrital de Ambiente trasciende la simple ejecución de actividades, para consolidar una oferta integral, equitativa e incluyente, que responda a las realidades y particularidades de su talento humano. Para ello, se llevó a cabo una encuesta diagnóstica de identificación de necesidades de bienestar, cuyos resultados constituyen un insumo fundamental para la definición de las actividades y estrategias a desarrollar durante la vigencia 2026.

Para esta vigencia, el Plan se estructura a partir de cinco (5) ejes fundamentales, los cuales representan los principales ámbitos que inciden en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos. Dichos ejes se encuentran alineados con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y con las necesidades identificadas a través del diagnóstico institucional.

La implementación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 permitirá fortalecer los espacios de trabajo, el desarrollo personal, social y laboral de las y los servidores, ampliando sus niveles de participación mediante estrategias que fomenten la orientación al logro, la adaptación al cambio, la creatividad y la resiliencia, generando un impacto positivo tanto en la productividad institucional como en el bienestar personal y social.

La formulación de este Plan tiene como propósito promover beneficios sostenibles en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, reconociendo el bienestar como un proceso continuo que impulsa el crecimiento, el desarrollo integral y la construcción de entornos laborales saludables.

Desde la Dirección de Talento Humano, a través del Plan de Bienestar e Incentivos, se establecen acciones orientadas al reconocimiento de los servidores en los ámbitos individual, familiar, social y grupal, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y compromiso, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional, al mejoramiento de la prestación de los servicios y al cumplimiento efectivo de los objetivos misionales de la entidad.

Adicionalmente, para el desarrollo del Plan de Bienestar correspondiente a la vigencia 2026, se tienen en cuenta los lineamientos del diagnóstico distrital de necesidades de bienestar liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual, a través del modelo de gestión del bienestar “Elige Ser Feliz, nosotros te ayudamos”, adoptado mediante la Circular Externa 024 del 28 de noviembre de 2025, establece la felicidad como eje articulador del desarrollo integral del talento humano en el Distrito.

Este modelo sitúa al ser humano en el centro de la gestión pública, promoviendo acciones que favorezcan su bienestar integral y fortalezcan su aporte al cumplimiento de los fines del Estado.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Ilustración 1 Modelo de bienestar para la felicidad laboral



Fuente 1: Circular 001 del 17 enero 2025 – DASCD

De esta manera, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, contempla el desarrollo de acciones enfocadas al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores distritales caracterizadas así:

Tabla 1: Modelo de bienestar para la felicidad laboral

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

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Fuente: 1: (2025) Circular 24 del 28 de noviembre de 2025

Este Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, el Programa de Apoyo Emocional Distrital, se fundamenta en el eje “Propósito de vida”, orientado a promover la calidad de vida y la satisfacción laboral mediante los siguientes componentes:

1. Promoción de la salud mental: Formación en gestión emocional y estilos de vida saludables.
2. Prevención de la enfermedad mental: Acciones de promoción del cuidado y atención temprana frente a factores de riesgo psicosocial (por ejemplo, estrés laboral crónico).
3. Abordaje oportuno: Acceso a orientación psicológica y a las Rutas Integrales de Atención para la Salud Mental.
4. Desarrollo de contenidos psicoeducativos: Materiales y acciones que impulsen el desarrollo de capacidades individuales y grupales relacionadas con el cuidado de la salud mental.
5. Fortalecimiento institucional: Desarrollo de capacidades técnicas y operativas para la gestión de la salud mental en el entorno laboral.

En Colombia, la Ley 2460 de 2020 fortalece el marco normativo para la atención integral en salud mental, ampliando las disposiciones de la Ley 1616 de 2013. Esta normativa reconoce la salud mental como un derecho fundamental y un componente esencial del bienestar integral, estableciendo la responsabilidad del Estado en la formulación e implementación de políticas públicas, programas y estrategias orientadas a la prevención, atención y rehabilitación en salud mental. Asimismo, orienta a las entidades territoriales y al talento humano en salud hacia la adopción de enfoques intersectoriales y comunitarios que garanticen acceso oportuno, equidad y calidad en los servicios.

De igual forma, esta normativa se articula con la Ley 1010 de 2006, al promover la prevención de riesgos psicosociales como el acoso laboral, fortaleciendo la construcción de entornos de trabajo seguros (Congreso de la República de Colombia, 2006). En este marco, el PAED no solo busca prevenir la enfermedad mental, sino también fomentar una cultura organizacional basada en el bienestar integral, coherente con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), posicionando el cuidado de la salud mental como una premisa central de la gestión estratégica del talento humano.¹

OBJETIVO

Objetivo general

Desarrollar e implementar un Plan de Bienestar Integral en la Secretaría Distrital de Ambiente que promueva la salud física, mental y emocional de los colaboradores, buscando fomentar un ambiente laboral positivo y que fortalezca el compromiso organizacional, a través de actividades, programas y espacios que respondan a las necesidades y expectativas de los empleados, contribuyendo así al aumento de la satisfacción laboral y la productividad en la entidad.

¹ (2025) Circular 24 del 28 de noviembre de 2025


Objetivos específicos

- Formular actividades en materia de bienestar, estímulos e incentivos que atiendan las necesidades institucionales, encaminadas al bienestar individual y familiar, que a su vez generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral.
- Generar condiciones que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral, propiciando espacios que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Ejecutar el Programa de Incentivos Institucionales con el fin de otorgar, resaltar y reconocer el buen desempeño laboral de los servidores de la SDA, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad fortaleciendo el compromiso con la misionalidad y los valores de la Entidad.
- Generar ambientes de trabajo saludables, con equilibrio entre el trabajo y la vida personal que logren aumentar la productividad, todo enmarcado en el concepto de felicidad como eje articular del bienestar laboral y personal.

BENEFICIARIOS

El Plan de bienestar e incentivos, de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 20 establece: *“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”.*

PARÁGRAFO. *Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias”. Los beneficiarios de los programas de Bienestar, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2 serán: “Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: (...). Parágrafo 2. Para los efectos de este Artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”*



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

RESPONSABLE

La Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de planear, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

ALCANCE

El Plan de bienestar e incentivos está dirigido a los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente y sus familias de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, dicho plan buscará de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones individuales, laborales y sociales de los funcionarios, conduciéndolos a la motivación constante, permitiendo mejorar y fortalecer su calidad de vida.

RUBROS ASIGNADOS

Para la vigencia 2026, el recurso asignado para el Plan de bienestar e incentivos se encuentra distribuido en el rubro de funcionamiento e inversión.

En su rubro de funcionamiento, un valor de Ciento Sesenta Millones de pesos (\$160.000.000) y de Inversión - Fortalecimiento Institucional para la gestión ambiental Bogotá D.C de Ciento Sesenta y Ocho Millones de pesos (\$168.000.000)

MARCO LEGAL

El Plan de bienestar e incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente se enmarca en la siguiente normatividad:

Tabla 2: Marco normativo bienestar e incentivos

Norma	Descripción
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
Ley 2008 del 27 de diciembre de 2019	Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2020. La presente ley refiere en su artículo 16: "(...) Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie (...)"

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Norma	Descripción
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Señala en el Capítulo III <i>"Programa de Bienestar Social"</i> del Título II <i>"Sistema de Estímulos para Empleados Públicos"</i> , que: <i>"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."</i>
Decreto Distrital 166 del 4 de mayo de 2010	Por medio del cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
Decreto Distrital 86 del 28 de febrero de 2014	En su artículo 1° dispone <i>"Declarar el día 1° de octubre de cada año, como el día del servidor público en el Distrito Capital"</i> , asignándole al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la organización de dicha actividad, que permita visibilizar dicha labor y exaltar la vocación de servicio a la ciudadanía de los funcionarios públicos.
Decreto Distrital 062 del 7 de febrero de 2014	Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI- y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
Decreto Distrital 816 del 26 de diciembre de 2019	Consagra en el Parágrafo del artículo 20 BIENESTAR, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN. <i>"En ningún caso los recursos destinados para bienestar, incentivos y capacitación podrán crear incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos."</i>
Decreto Distrital 062 del 09 de febrero de 2024.	Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones.
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"
Programa Nacional de Bienestar	<i>"Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2023-2026"</i> , instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.
Ley 2306 del 31 de julio de 2023	<i>"por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones"</i> .

Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Norma	Descripción
Circular externa N° 24 del 28 de noviembre de 2025	“Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2026”

Fuente 2 : (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente, con base en la normatividad aplicable a la materia.

ETAPAS DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos, se relacionan las siguientes etapas para la vigencia 2026.

1. **Planeación:** Socialización de la encuesta on-line “Encuesta Diagnostica de Identificación de Necesidades de Bienestar - vigencia 2026”.
2. **Divulgación y diligenciamiento:** Se remitió el día 09 de diciembre de 2025 por medio del correo institucional talentohumano@ambientebogota.gov.com, la “Encuesta Diagnostica de Identificación de Necesidades de Bienestar - vigencia 2026” y estuvo dispuesta para su diligenciamiento hasta el 17 de diciembre de 2025.
3. **Análisis de datos para toma de decisiones:** Del 08 al 15 de enero de 2026, se efectuó análisis de las respuestas de la encuesta diagnostica de necesidades, para la toma de decisiones de acuerdo con el lineamiento establecido en el Artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 “Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de Equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.”
4. **Aprobación del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2026 por parte de la Dirección de Talento Humano:** 20 de enero de 2026.
5. **Socialización del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2026 a la Comisión de Personal:** 21 de enero de 2026.
6. **Aprobación del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2026 por parte de la Comisión de Personal:** 21 de enero de 2026.
7. **Socialización y aprobación del del Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2026 por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** xx de enero de 2026.
8. **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar e incentivos a implementar en la vigencia 2026.
9. **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR EN LA SDA 2026

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos - vigencia 2026, se tomaron como base los resultados de la etapa diagnóstica basada en el diligenciamiento de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional, así como los lineamientos de planeación estratégica del Talento Humano 2026, circular externa 24 del 28 de noviembre de 2025.

El diseño del Plan de bienestar e incentivos 2026, se realiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos de la entidad, derivadas de un diagnóstico previo socializado en los espacios de Diálogo con propósito; a continuación, se describe la herramienta aplicada:

Diagnóstico: Encuesta de Identificación de Necesidades

Es importante precisar, que el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, fue diseñado con el propósito de que sus ejes y componentes puedan ser adaptados a las necesidades particulares de cada órgano, organismo o entidad, por lo que se insta a las áreas de talento humano para que adelanten un ejercicio de diagnóstico de necesidades a sus servidoras y servidores públicos y con ello poder aplicar cada uno de los ejes y componentes definidos en este programa. (PNB,2023 – 2026, pág. 37).

El diagnóstico de necesidades de bienestar tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades de los servidores y servidoras con relación a los ejes temáticos y los lineamientos que enmarcan las actividades de bienestar, en este caso se realizó a través de una encuesta dirigida a los funcionarios de la Secretaría.

Objetivo de la encuesta

Identificar las necesidades de bienestar para la vigencia 2026 de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente, con el fin de generar propuestas adecuadas en el Plan de Bienestar.

Población objeto

A continuación, se presenta la caracterización poblacional de los(as) servidores(as) de la Secretaría Distrital de Ambiente.

En total la SDA cuenta con 199 empleos de planta, distribuidos entre Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3: Planta de la SDA

Clase de Empleo	Total, de Servidores
Carrera administrativa	168
Libre nombramiento	31
Total, general	199

Fuente 3: (2026) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 18 de diciembre de 2026

De estos 199 servidores, 168 corresponden a funcionarios de Carrera Administrativa que representan el 84.42% de la planta y 31 a servidores de libre nombramiento, que representan el 15.57%. Dicha distribución, se presenta en la siguiente tabla:

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Tabla 4: Distribución de servidores de carrera administrativa y libre nombramiento en la SDA

Clase de Empleo	Total, de Servidores
Carrera administrativa	168
Encargo	45
Provisional	53
Titular	38
Vacante	32
Libre nombramiento	31
Encargo	0
Nombramiento ordinario	31
Total, general	199

Fuente 4: (2025) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 16 de diciembre de 2025

Frente a la situación administrativa de los servidores, es de anotar que, el 26.61% se encuentra en Encargo, el 15,57% en nombramiento ordinario, el 26,63% son provisionales, el 19,09% son titulares y el 16,08% está vacante. La distribución de la situación administrativa de la planta se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 5: Distribución de servidores por situación Administrativa

Situación Administrativa	Total, de Servidores
Encargo	45
Nombramiento ordinario	31
Provisional	53
Titular	38
Vacante	32
Total, general	199

Fuente 5: (2025) Secretaría Distrital de Ambiente. Corte 16 de diciembre de 2025

Metodología

Para la elaboración Plan de Bienestar e Incentivos - vigencia 2026, se estableció una estrategia de recolección de información, con el fin de obtener respuestas y propuestas en relación con las necesidades de bienestar que se ejecutarán en dicha vigencia. La estrategia implementada permitió conocer no solo las necesidades, sino también los intereses de cada servidor.

Para el diseño, se proyectó un instrumento digital denominado Necesidades de Capacitación y Bienestar, este mismo se formuló en dos (2) secciones, la primera se orientó a las necesidades de capacitación y la segunda a las de bienestar.


Frente a las necesidades de bienestar, es de anotar que los ítems se definieron en alineación con los cinco (5) ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, alineados en cinco (5) categorías, a saber:

Tabla 6: Categorías e Ítems del DNB

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Categorías DNB	Ítems
<p>Salud y autocuidado / Se alinea con los ejes de Equilibrio Psicosocial, salud mental, Diversidad e inclusión e Identidad y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>En qué medida considera que necesita más programas de promoción de la salud y autocuidado en la SDA. <i>(Likert)</i></p> <p>¿Qué acciones de bienestar físico (ejercicio, pausas activas, torneo de fútbol, torneo de tenis, caminatas ecológicas,) considera prioritarias? <i>(Abierta)</i></p> <p>En qué grado considera necesario contar con programas de apoyo psicológico y acompañamiento emocional. Escala Likert</p>
<p>Cultura y recreación / Se alinea con los ejes de Equilibrio Psicosocial, salud mental, Diversidad e inclusión e Identidad, transformación digital y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>En qué grado requiere más espacios de integración cultural, recreativa o deportiva en la entidad. <i>(Likert)</i></p> <p>¿Qué actividades culturales o recreativas considera más relevantes para fortalecer el bienestar de los servidores públicos? <i>(Abierta)</i>.</p> <p>En qué medida considera que necesita más escenarios de participación en actividades artísticas o culturales vinculadas a la identidad ambiental de Bogotá. <i>(Likert)</i></p>
<p>Clima organizacional / Se alinea con los ejes de Equilibrio Psicosocial, salud mental, Diversidad e inclusión e Identidad, transformación digital y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>En qué medida considera que necesita acciones para mejorar el clima laboral y la convivencia en la SDA. <i>(Likert)</i></p> <p>¿Qué iniciativas propondría para fortalecer la cultura organizacional y el trabajo colaborativo? <i>(Abierta)</i></p> <p>En qué grado considera necesario recibir apoyo en la gestión de conflictos laborales y mediación. <i>(Likert)</i></p>
<p>Incentivos y reconocimiento / Se alinea con los ejes de Equilibrio Psicosocial, salud mental, Diversidad e inclusión e Identidad y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>En qué grado considera que requiere incentivos adicionales (económicos, reconocimiento, flexibilidad) para mejorar su motivación laboral. <i>(Likert)</i>.</p> <p>¿Qué tipo de incentivos o reconocimientos considera más motivadores para su desempeño? <i>(Abierta)</i></p> <p>En qué medida considera que necesita más programas de reconocimiento público a las buenas prácticas ambientales en la SDA. <i>(Likert)</i>.</p>
<p>Conciliación vida personal-laboral / Se alinea con los ejes de Equilibrio Psicosocial, salud mental, Diversidad e inclusión e Identidad y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>En qué medida considera que necesita más espacios de conciliación entre vida personal y laboral. <i>(Likert)</i>.</p> <p>¿Qué acciones de bienestar integral (flexibilidad horaria, teletrabajo, apoyo familiar) considera más relevantes para su desarrollo en la SDA? <i>(Abierta)</i></p>

Fuente: 6: (2026) Construcción propia basado en el Diseño del DNB



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Además, el instrumento permitió con dos preguntas adicionales consultar a los servidores por otras necesidades de capacitación que consideraran necesarias para el desarrollo profesional.

El diagnóstico de identificación de necesidades para el plan de bienestar e incentivos fue diligenciado por un total de **72** servidores(as), que representan el **42.85%** de la planta ocupada (168 servidores(as)).

Resultados de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar

El diagnóstico de necesidades de bienestar, elaborado a partir de la encuesta aplicada a una muestra representativa de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Ambiente, permitió identificar de manera integral las principales expectativas, intereses y percepciones del talento humano frente a los programas y acciones de bienestar institucional.

En términos generales, los resultados evidencian una alta valoración y necesidad de fortalecimiento de las estrategias de bienestar, reflejada en niveles elevados de acuerdo frente a la importancia de contar con programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, y el fortalecimiento del clima organizacional. La mayoría de las respuestas se concentran en los niveles superiores de la escala de valoración, lo que indica una percepción favorable frente a la pertinencia de estas acciones y una expectativa clara de su continuidad y fortalecimiento.

En el componente de bienestar integral, se identificó una alta demanda de espacios orientados al cuidado de la salud física y mental, el manejo del estrés, el acompañamiento psicosocial y el fortalecimiento de habilidades socioemocionales. Estos resultados evidencian la necesidad de priorizar acciones preventivas y de promoción del autocuidado, reconociendo los desafíos asociados a las cargas laborales, la adaptación al cambio y las dinámicas propias del entorno institucional.

Respecto a los espacios de integración y bienestar social, los servidores manifestaron un interés significativo en actividades que fomenten la interacción, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, tanto a nivel laboral como familiar. Se destaca la relevancia de iniciativas que incluyan a las familias de los servidores(as), reconociendo su papel fundamental en el bienestar emocional y en el fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la entidad.

En cuanto al desarrollo personal y fortalecimiento de competencias, los resultados del diagnóstico muestran una marcada necesidad de formación en competencias blandas, tales como liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos y relaciones humanas. Estas necesidades se relacionan directamente con la mejora del desempeño laboral, la convivencia organizacional y la consolidación de entornos de trabajo saludables y productivos.

Por su parte, el componente de reconocimiento, estímulos e incentivos refleja una valoración positiva de los mecanismos existentes, así como una expectativa de fortalecimiento de las acciones orientadas a reconocer el esfuerzo, el compromiso y los resultados alcanzados por los servidores, tanto a nivel individual como colectivo. Lo anterior ratifica la importancia de mantener esquemas transparentes y motivadores que contribuyan a la satisfacción laboral y al logro de los objetivos institucionales.

Finalmente, el análisis de las preguntas de caracterización social y organizacional permitió contar con información relevante para la segmentación y focalización de las actividades del Plan de Bienestar, así como con datos estadísticos que facilitan una lectura comparativa y evolutiva de las necesidades del talento humano. Estos insumos fortalecen la toma de decisiones y permiten orientar la planeación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 hacia acciones pertinentes, equitativas y alineadas con los lineamientos distritales y nacionales.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Tabla 7: Necesidades identificadas / Acciones propuestas 2026 - DNB

Temáticas	Hallazgos del diagnóstico	Necesidades identificadas	Acciones propuestas Plan 2026	Impacto esperado
Salud y autocuidado / Se alinea con los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión e Identidad y vocación por el servicio público.	Alta valoración del bienestar como factor clave de desempeño. Demanda creciente de apoyo en salud mental y manejo del estrés.	Fortalecer acciones de promoción y prevención en salud mental y autocuidado.	Jornadas de salud mental, talleres de manejo del estrés, pausas activas, orientación psicosocial.	Reducción del estrés laboral, mejora del bienestar emocional y del desempeño.
Cultura y recreación / Se alinea con los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión e Identidad, transformación digital y vocación por el servicio público	Interés en ambientes laborales saludables y equilibrio vida-trabajo.	Consolidar prácticas que favorezcan la conciliación y el clima organizacional.	Estrategias de bienestar laboral, fortalecimiento de la convivencia, articulación con flexibilidad laboral.	Mejora del clima laboral y mayor satisfacción de los servidores.
Clima organizacional / Se alinea con los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión e Identidad, transformación digital y vocación por el servicio público	Alta demanda de formación en competencias blandas.	Fortalecer habilidades socioemocionales y relacionales.	Talleres de liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos.	Mejora de la convivencia, liderazgo efectivo y productividad.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Temáticas	Hallazgos del diagnóstico	Necesidades identificadas	Acciones propuestas Plan 2026	Impacto esperado
Incentivos y reconocimiento / Se alinea con los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión e Identidad y vocación por el servicio público	Interés significativo en actividades de integración y participación familiar.	Promover espacios de interacción e inclusión familiar.	Jornadas de integración, actividades recreativas y culturales con participación de las familias.	Mayor sentido de pertenencia y cohesión institucional.
Conciliación vida personal-laboral / Se Alinea con los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión e Identidad y vocación por el servicio Público	Valoración positiva del reconocimiento al desempeño individual y colectivo.	Fortalecer mecanismos de estímulos e incentivos.	Reconocimientos públicos, incentivos pecuniarios y no pecuniarios conforme a la normatividad.	Incremento de la motivación, el compromiso y el logro de resultados institucionales.

Fuente: 7: (2026) Construcción propia basado en el Diseño del DNB

En conclusión, el diagnóstico de necesidades evidencia la importancia de consolidar un Plan de Bienestar e Incentivos que responda de manera efectiva a las expectativas del talento humano de la Secretaría Distrital de Ambiente, priorizando el bienestar integral, la participación, el reconocimiento y el desarrollo de capacidades, como pilares fundamentales para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el logro de los resultados institucionales.

Diálogos con propósito

En aras de poder contar con una participación más amplia, se llevó a cabo un encuentro presencial con los(as) servidores(as) de la SDA, en el que se recogieron comentarios, para identificar las necesidades de bienestar, metodologías y estrategias de trabajo que, conforme a la experiencia de los funcionarios, podrían ser de alto impacto para la entidad.

Cabe recordar que, se proyectó un instrumento para recopilar las ideas. Ahora bien, este escenario contó con la participación virtual de 36 servidores, y de manera presencial de 17, para un total de 53 asistentes, lo que representa 31.54% de la planta.

Teniendo una participación promedio de los(as) servidores(as) en los dos espacios del 74.39%, y evidenciando una representación amplia frente al total de la planta ocupada en la SDA.

Resultados Diálogos con propósito

Como complemento a la información cuantitativa obtenida mediante la encuesta de identificación de necesidades, la Secretaría Distrital de Ambiente analizó los comentarios y aportes cualitativos formulados por los(as) servidores(as) en el marco de los Diálogos con Propósito. Estos espacios permitieron profundizar en las percepciones, expectativas y propuestas asociadas a los diferentes ejes del Plan de Bienestar, aportando elementos clave para la construcción de un diagnóstico más integral.

En el Eje 1. Equilibrio Psicosocial, los comentarios evidencian una alta demanda por actividades orientadas al manejo del estrés, la regulación emocional, la resiliencia y la adaptación al cambio. Así mismo, se resalta la importancia de fortalecer medidas de flexibilidad laboral, pausas activas, actividades físicas y culturales, caminatas ecológicas y acciones que promuevan un balance efectivo entre la vida laboral, personal y familiar. De manera recurrente, se señala la necesidad de sensibilizar y capacitar a los directivos en temas relacionados con liderazgo, prevención del acoso laboral y gestión de cargas laborales.

Respecto al Eje 2. Salud Mental, los(as) servidores(as) manifestaron la necesidad de fortalecer la oferta institucional mediante talleres presenciales, programas de bienestar integral, promoción de actividad física, hábitos de vida saludable y acceso a acompañamiento psicológico periódico. Adicionalmente, se destaca la importancia de que los resultados de las mediciones de clima laboral deriven en acciones concretas de intervención en los equipos de trabajo donde se identifiquen factores de riesgo psicosocial.

En el Eje 3. Diversidad e Inclusión, los comentarios apuntan a la necesidad de desarrollar espacios de sensibilización, formación y reflexión que promuevan el respeto por la diversidad, la inclusión y la equidad en el entorno laboral, así como el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la no discriminación.

Para el Eje 4. Transformación Digital, los aportes se orientan principalmente a la capacitación en el uso de herramientas tecnológicas e inteligencia artificial, la digitalización de procesos, el acceso a medios digitales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y remoto. Igualmente, se señala la importancia de alinear de manera más clara las actividades propuestas con los objetivos del eje, garantizando pertinencia y aplicabilidad en las funciones diarias de los servidores.

Finalmente, en el Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público, los comentarios resaltan la necesidad de fortalecer valores institucionales como la integridad, la transparencia y el sentido del servicio público. Se proponen acciones de reconocimiento e incentivos al buen desempeño, programas de inducción y reinducción, actividades de integración institucional y espacios de sensibilización que permitan visibilizar el impacto del trabajo de cada dependencia en el cumplimiento de la misión de la entidad.

Matriz de resultados de los comentarios – Diálogos con Propósito

Tabla 8: resultados de los comentarios – Diálogos con Propósito

Eje del Plan de Bienestar	Necesidades identificadas	Principales comentarios y aportes de los servidores	Orientación para el Plan de Bienestar
Equilibrio Psicosocial	Manejo del estrés, equilibrio vida laboral	Solicitud de actividades para manejo del estrés, resiliencia y regulación emocional; pausas activas; caminatas	Diseñar programas de bienestar emocional, actividades físicas y recreativas, y acciones

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Eje del Plan de Bienestar	Necesidades identificadas	Principales comentarios y aportes de los servidores	Orientación para el Plan de Bienestar
	y personal, liderazgo saludable	ecológicas; flexibilidad laboral; fortalecimiento del liderazgo y prevención del acoso laboral	de sensibilización dirigidas a líderes
Salud Mental	Prevención del riesgo psicosocial, acompañamiento psicológico, hábitos saludables	Necesidad de talleres presenciales, promoción de actividad física, acceso a apoyo psicológico y seguimiento a resultados de clima laboral	Fortalecer programas de salud mental, intervenciones por equipos y acciones derivadas del diagnóstico psicosocial
Diversidad e Inclusión	Cultura de respeto, equidad e inclusión	Solicitud de espacios de sensibilización y formación en diversidad, respeto y no discriminación	Implementar jornadas pedagógicas y campañas institucionales de inclusión y equidad, reconocimiento institucional
Transformación Digital	Uso de herramientas tecnológicas, inteligencia artificial, digitalización de procesos	Requerimiento de capacitación en herramientas digitales, IA, trabajo colaborativo y teletrabajo; mayor alineación de actividades con el eje	Fortalecer procesos de formación tecnológica con enfoque práctico y aplicable a las funciones misionales
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Sentido de pertenencia, reconocimiento e incentivos	Propuestas de programas de reconocimiento, integración institucional, fortalecimiento de valores y procesos de inducción y reinducción	Desarrollar estrategias de reconocimiento institucional, incentivos no pecuniarios e integración institucional compañeros(as) y grupos de trabajo

Fuente: 8 (2026) Construcción propia basado en el Diseño del DNB

En conclusión, los comentarios recogidos a través de los Diálogos con propósito constituyen un insumo fundamental para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, al permitir complementar la información estadística con una visión cualitativa que refleja las necesidades reales, expectativas y prioridades del talento humano de la Secretaría Distrital de Ambiente

Reporte del FURAG

Dentro de los reportes generados por una medición hecha anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) de la vigencia 2026, se evaluará la vigencia 2025. Tomando en cuenta los resultados, con el fin de identificar estrategias de mejora en cuanto: a cultura organizacional,

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

acciones en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, incorporar actividades que contribuyan a mantener y mejorar el clima organizacional de la entidad como parte de la planeación del talento humano.

- **Identificación de Áreas Críticas:** Revisar los resultados para identificar las áreas que requieren atención inmediata, como la satisfacción de los servidores, la comunicación interna y la percepción del liderazgo.
- **Desarrollo de Estrategias de Mejora en cuanto a cultura de:** Definición de valores, reafirmar y comunicar los valores de la organización, asegurando que todos los servidores los comprendan y se alineen con ellos.
- **Encuestas de Clima Laboral:** Realizar encuestas periódicas para medir el clima laboral y obtener retroalimentación continua.
- **Talleres de Comunicación:** Organizar talleres que promuevan habilidades de comunicación efectiva y resolución de conflictos, mejorando así las interacciones entre los empleados.

FASE DE CONSOLIDACIÓN

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las entidades, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. Los cuales se toman en cuenta:

Tabla 9: Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Eje 1. Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios, como la adaptación a nuevas situaciones. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. Este se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Eje 2. Salud mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Eje 3. Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Eje 4. Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
	a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fuente 9: (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente, con base en la normatividad aplicable a la materia

Los ejes se desarrollan de la siguiente manera:

Eje de Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios, como la adaptación a nuevas situaciones, por ejemplo: factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir a la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, para el aumento de la productividad.

Y lo integran las siguientes actividades que se realizarán durante el I y II semestre:

Tabla 10: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Equilibrio Psicosocial

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Eventos deportivos y recreacionales	Torneo interno de fútbol / tenis de mesa / Jornadas de integración de bolos	I - II semestre
	Clases dirigidas (yoga, pilates, rumba, aeróbicos)	I - II semestre
	Caminatas ecológicas y recorridos ambientales	I - II semestre
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Intercambio de libros / Día del idioma	I semestre
	Celebración de fechas conmemorativas y culturales (Día de la madre, padre, servidor público, Halloween, novenas navideñas, amor y amistad)	I - II semestre
	Entrega de Bonos Navideños (Hijos menores de 13 años)	II semestre
	Convocatoria - Presentaciones artísticas (música, danza, teatro)	II semestre
	Cierre de Gestión: Se invita a todos los servidores(as) a una presentación de la gestión realizada por la entidad	II semestre

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
	durante la vigencia	
	Cursos y Talleres: Realización de Talleres que incentiven liderazgo y trabajo en equipo los cuales pueden ser tales como: Talleres de cocina en grupo Taller jardines verticales Talleres de muñecos de navidad Taller Diseña tu bonsay. Taller de artesanías	II semestre
Promover eventos de emprendimiento	Ferias internas de emprendimientos artesanales, comidas etc.	I - II semestre
	Socialización de programas distritales de apoyo al emprendimiento (cada 3 meses socializar)	I - II semestre
Ferias	Asesorías de Bancos, EPS, Caja de Compensación Familiar	I semestre
		II semestre
Programa de Fondos educativos	Convocatorias para apoyo a estudios no formales	I semestre
Juegos Deportivos Distritales	Socialización de los juegos distritales ofertados por el DASC	II semestre
Jornadas de adopción	Jornada de adopción de perros y gatos en conjunto con IDPYBA	I semestre
Programa de apoyo emocional	Charlas sobre salud mental y autocuidado.	I - II semestre
	Campañas de sensibilización sobre bienestar emocional en conjunto con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	I - II semestre

Fuente: 10 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

- a. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades:

Tabla 11: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Equilibrio Psicosocial

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Horarios flexibles	Socialización de las modalidades de horarios flexibles.	I - II semestre
Día de la familia	Jornada semestral para compartir en familia	I semestre
	Jornada semestral para compartir en familia	II semestre
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Jornadas de sensibilización sobre movilidad sostenible y saludable.	I - II semestre
	Actividades institucionales en el marco del Día de la Bicicleta. Día sin carro / Día mundial de la bicicleta	I semestre
Acciones con ocasión del Día de la Niñez	Vacaciones recreativas entre 06 a 17 años	II semestre
	Vacaciones recreativas entre 1 a 5 años	II semestre

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Teletrabajo	Salidas recreativas con los teletrabajadores	I semestre
Salario emocional	Permisos por el día del cumpleaños	I - II semestre
	Viernes feliz (mensual)	I - II semestre
	Circular descanso compensado / semana santa / fin de año	I - II semestre

Fuente: 11 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

- b. Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

E integra las siguientes actividades:

Tabla 12: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Equilibrio Psicosocial

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Reconocimiento - Tarjeta	Reconocimiento por correo electrónico a servidores públicos según su profesión se celebre (Día del periodista, administrador, abogado y psicólogo entre otros)	I - II semestre
Día del servidor Público	Actividades de bienestar y autocuidado en el marco de la conmemoración	II semestre
Programa de Incentivos	Otorgar los incentivos, por nivel de excelencia a los servidores, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, (2025-2026) - Incentivos no pecuniarios por nivel sobresaliente conforme a la normatividad vigente, un reconocimiento a la hoja de vida de cada uno de los funcionarios de Carrera Administrativa que tengan nivel sobresaliente	II semestre
	Conformación de los equipos de trabajo y Reconocimiento a equipos o servidores destacados por buenas prácticas	I semestre
	Promoción de una cultura de reconocimiento y mérito, por nivel jerárquico / reconocimiento a los funcionarios de Carrera Administrativa que hayan sido elegidos mejores servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, en cada nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial)	II semestre
Celebración de cumpleaños	Mensajes de felicitación y reconocimiento por correo electrónico (mensual)	I - II semestre
Promoción de las alianzas del Programa Servimos -	Socialización permanente de los beneficios del Programa Servimos - Difusión de alianzas en	I - II semestre

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
DASC	educación, salud y bienestar y promoción de convenios.	
Entorno Laboral Saludable	Sensibilización sobre autocuidado y salud ocupacional sexual en articulación de estas acciones con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	I - II semestre
	Jornadas de promoción de hábitos de vida saludable (Día de la madre, padre, semana de la salud)	I - II semestre

Fuente: 12(2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje 2: Salud mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades y son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

- Higiene mental y psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

E integra las siguientes actividades, que van de la mano con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Tabla 13: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Salud Mental

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Acompañamiento psicológico y salud mental	Talleres psicoeducativos sobre salud mental y bienestar emocional y sexual, acciones en articulación con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo	I - II semestre
Manejo de situaciones difíciles y factores de riesgo	Jornadas de sensibilización sobre prevención del consumo de tabaco, alcohol	I - II semestre
	Campañas informativas de prevención y autocuidado	II semestre
	Charlas sobre prevención de la violencia física, psicológica y sexual, acciones en articulación con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el DASC	I - II semestre
Manejo del estrés, la ansiedad y la depresión	Campañas de prevención de la salud mental	I - II semestre
	Talleres de trabajo en equipo y liderazgo	I semestre

Fuente: 13 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje 3: Diversidad e inclusión

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

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

- a. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades:

Tabla 14: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Diversidad e Inclusión

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Inclusión laboral, la diversidad y la equidad	Participación en talleres presenciales y/o virtuales sobre inclusión y diversidad en el empleo público - DASC	I - II semestre
	Jornadas de formación en trato digno y lenguaje incluyente	I - II semestre
Prevención y atención de la discriminación	Espacios de diálogo intercultural y reconocimiento de la diversidad.	II semestre
	Conmemoración del 25N – Lucha contra la violencia de género	II semestre

Fuente: 14 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

- b. Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

E integra las siguientes actividades:

Tabla 15: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Diversidad e Inclusión

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Prevención y atención de violencias, acoso laboral	Realización de jornadas de sensibilización sobre acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y abuso de poder en el ámbito del empleo público	I semestre
	Implementación de campañas internas de comunicación orientadas a promover relaciones laborales respetuosas, libres de violencias y discriminación	I - II semestre

Fuente: 15(2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje 4: Transformación digital

Este eje hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Este componente integra las siguientes actividades que va de la mano con el plan Institucional de capacitación:

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Tabla 16: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Transformación digital

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Bienestar digital, autocuidado y fortalecimiento de competencias laborales	Jornadas de inducción y reinducción sobre el uso de las herramientas digitales disponibles en la entidad (correo institucional, gestores documentales, plataformas colaborativas, sistemas misionales, cafés de reconocimiento institucional, plan padrino, recorridos institucionales, entre otros)	I - II semestre
Bienestar digital, autocuidado y fortalecimiento de competencias laborales	Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (<i>big data</i>) y la protección de la información (habeas data)	I - II semestre
Bienestar digital, autocuidado y fortalecimiento de competencias laborales	Preparar a las servidoras y servidores en sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de Decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros	I - II semestre
Bienestar digital, autocuidado y fortalecimiento de competencias laborales	Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar	I - II semestre

Fuente: 16 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas y encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad.

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

E integra las siguientes actividades:

Tabla 17: Actividades programadas vigencia 2026 - Eje Identidad y vocación por el servicio público

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Estrategia de comunicación para el fortalecimiento del sentido de pertenencia	Integración del Código de Integridad en las jornadas de inducción y reinducción del personal	I - II semestre
	Entrega de menciones, distinciones simbólicas o incentivos institucionales, conforme a la normatividad vigente. (Incentivos nivel sobresaliente, quinquenios, incentivo nivel jerárquicos)	II semestre

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Programa de Reconocimiento	Conmemoración de las secretarías y los secretarios del Distrito: Esta conmemoración se realiza en el marco del 26 de abril, fecha dedicada en Colombia a las personas que ejercen funciones secretariales, esta actividad es en conjunto con el DASCD	I semestre
	Conmemoración de las Conductoras y los Conductores del Distrito: esta conmemoración se realiza en el marco del 16 de julio, fecha dedicada en Colombia a las y los transportadores - Esta actividad es en conjunto con el DASCD	II semestre
	Gala Distrital de Reconocimiento: Su propósito es exaltar a las servidoras y los servidores que se distinguen por su alto desempeño, mediante un acto solemne de reconocimiento y entrega de galardones. Esta conmemoración se realiza en el marco del 1 de octubre, día de las y los servidores públicos distritales. Esta actividad se desarrolla de manera interinstitucional con las entidades y organismos del Distrito responsables de la evaluación del desempeño laboral de las y los servidores públicos. Reportar al DASCD los nombres de servidores seleccionados como los mejores en cada nivel jerárquico y por entidad, a más tardar el 30 de junio de 2026	I semestre
	Café de reconocimiento institucional: Este reconocimiento Institucional son un espacio de encuentro y valoración del talento humano de la Secretaría Distrital de Ambiente, dirigido tanto a los(as) los servidores(as) que ingresan a la entidad como a quienes ya la conforman. A través de estos encuentros se fortalece el sentido de pertenencia, se promueve la identidad institucional y se reconoce el aporte de cada persona al cumplimiento de la misión y los objetivos de la entidad, en un ambiente cercano que fomenta el diálogo, la integración y la vocación por el servicio público	

Fuente: 17 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

PROGRAMA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Clima organizacional

El clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones, significados y valoraciones compartidas que los servidores y servidoras de una entidad construyen frente a las políticas, prácticas y procedimientos institucionales. En este sentido, el clima constituye una construcción subjetiva que se deriva de las condiciones físicas del entorno laboral, los estilos de liderazgo, la estructura organizacional y las relaciones interpersonales, y que incide de manera directa en el comportamiento, la motivación y el desempeño de los equipos de trabajo.

Desde esta perspectiva, el clima laboral se define como la forma en que los servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente perciben su relación con el ambiente de trabajo, lo cual determina su nivel de compromiso, productividad y sentido de pertenencia frente a los objetivos institucionales.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Considerando que el clima organizacional es una manifestación dinámica de las percepciones de los miembros de la entidad ante situaciones y contextos institucionales específicos, y que este puede variar en función de factores internos y externos, se hace necesaria la formulación y ejecución de programas integrales dirigidos a todos los niveles jerárquicos de la Secretaría Distrital de Ambiente (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial), orientados al fortalecimiento del bienestar, la cultura organizacional y la calidad de vida laboral.

En este marco, la medición del clima organizacional constituye una herramienta fundamental para la gestión del talento humano, en tanto permite:

- Identificar de manera clara y objetiva los puntos críticos que requieren intervención, con enfoque en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la armonía en las relaciones interpersonales y la productividad institucional.
- Reconocer los valores, creencias y prácticas que configuran la forma de sentir y pensar de los servidores y servidoras de la entidad.
- Establecer alternativas de intervención a corto, mediano y largo plazo, acordes con las necesidades identificadas.
- Prever posibles problemáticas de desarrollo organizacional antes de que impacten negativamente el desempeño y el ambiente laboral.
- Realizar seguimiento a los programas y acciones de intervención implementados.
- Contar con una evaluación externa que permita obtener resultados con un mayor grado de objetividad y confiabilidad.
- Analizar las estrategias de comunicación interna y los procesos de retroalimentación entre los diferentes niveles jerárquicos.
- Evaluar el nivel de compromiso, trabajo colaborativo y articulación para el logro de los objetivos institucionales.
- Valorar las condiciones físicas y ambientales que rodean los lugares de trabajo.

Dentro de las actividades programadas se tiene previsto los siguientes componentes:

Tabla 18: Actividades programadas vigencia 2026 - Clima y cultura organizacional

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Programa de clima y cultura organizacional	Medición de Clima y Cultura Organizacional 2025- Entrega Plan de Intervención Clima y Cultura Organizacional 2026 para 170 personas Documento metodológico. Piezas de sensibilización (3 gráficas + 1 video + mensajes guía). Encuesta activa instalada y monitoreada. Informe técnico detallado de resultados. Informe ejecutivo para dirección. Plan de Intervención 2026–2027. Presentación final a la entidad.	I semestre

Fuente: 18 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Con base en los resultados de la medición de clima organizacional y en coherencia con el enfoque de cultura organizacional, durante la vigencia 2026 se desarrollarán talleres, conferencias y actividades orientadas a:

Tabla 19 Actividades programadas vigencia 2026 - Clima y cultura organizacional



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Programa de clima y cultura organizacional	Taller de 3 horas -Liderazgo Transformacional y Comunicación Cercana - Facilitadores Senior expertos, materiales para el desarrollo del proceso - Dirigida a funcionarios(as)	I semestre
	Taller de 3 horas - Comunicación e Integración Efectiva - Facilitadores Senior expertos, materiales para el desarrollo del proceso - Dirigida a funcionarios(as)	I semestre
	Taller de 3 horas - Gestión del Talento y Reconocimiento del Aporte Individual Facilitadores Senior expertos, materiales para el desarrollo del proceso - Dirigida a funcionarios(as)	I semestre
	Taller de 3 horas Cohesión Institucional y Trabajo - Facilitadores Senior expertos, materiales para el desarrollo del proceso - Dirigida a funcionarios(as)	I semestre
	Taller de 3 horas Comunicación e Integración Efectiva - Facilitadores Senior expertos, materiales para el desarrollo del proceso - Dirigida a funcionarios(as)	I semestre
Salud Mental y Estados Mentales Positivos	Taller, charla, que sea dirigida al personal de la Entidad con el fin de brindar herramientas para el manejo del estrés, comunicación asertiva, desarrollo personal, manejo del tiempo - Dirigida a Lideres de grupos	I semestre
	Taller, charla, que sea dirigida al personal de la Entidad con el fin de brindar herramientas para el manejo del estrés, comunicación asertiva, desarrollo personal, manejo del tiempo - Dirigida a funcionarios(as)	I semestre
Manejo de Estrés Y síndrome de <i>Bornaut</i>	Talleres enfocados a la carga laboral excesiva, falta de control, cultura tóxica, Importancia de reconocer síntomas como (fatiga, irritabilidad, problemas físicos/emocionales), y aplicar estrategias de intervención como terapia psicológica mindfulness), apoyo social, reestructuración cognitiva, establecer límites, y cambios organizacionales – Dirigidos a funcionarios(as)	I semestre
	Talleres enfocados a la carga laboral excesiva, falta de control, cultura tóxica), Importancia de reconocer síntomas como (fatiga, irritabilidad, problemas físicos/emocionales), y aplicar estrategias de intervención como terapia psicológica mindfulness), apoyo social, reestructuración cognitiva, establecer límites, y cambios organizacionales - Dirigida a Lideres de grupos	I semestre

Fuente: 19 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

La Secretaría Distrital de Ambiente, en su compromiso con el bienestar integral de sus servidores y servidoras, orientará sus esfuerzos a cuidar y fortalecer el clima laboral, proporcionando herramientas que favorezcan una comunicación efectiva, relaciones laborales saludables y un ambiente de trabajo positivo. Lo anterior, con el propósito de potenciar la productividad del talento humano y, a su vez, promover un sólido sentimiento de pertenencia, reconocimiento y valoración del aporte individual y colectivo, contribuyendo así a la construcción de un entorno que fortalezca el salario emocional de quienes integran la entidad.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Adicionalmente, de conformidad con los resultados obtenidos en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, se definirán e implementarán acciones específicas orientadas a la mitigación de los riesgos identificados, fortaleciendo el clima laboral y generando espacios de trabajo seguros, saludables y confortables para los funcionarios(as),

El objetivo general de estas acciones es fortalecer el clima organizacional al interior de los grupos de trabajo, mediante procesos de intervención que promuevan la conciencia sobre las buenas prácticas de convivencia laboral, el respeto, la igualdad, la confianza y el trabajo colaborativo, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Este programa se concibe como una estrategia de bienestar que reconoce la trayectoria institucional de los servidores(as) y promueve una transición responsable, planificada y humana, orientada a facilitar su adaptación a los cambios derivados de la desvinculación laboral.

Para el cumplimiento de este objetivo, se desarrollarán las siguientes actividades:

Tabla 20: Actividades programadas vigencia 2026 - Desvinculación asistida

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Programa de Desvinculación Asistida	Capacitación y Desarrollo: espacios de formación orientados al fortalecimiento de competencias personales y laborales, con el fin de mejorar la empleabilidad y favorecer la proyección futura de los servidores. Estas actividades incluirán, entre otros, talleres de finanzas personales, planeación económica, proyecto de vida y preparación para el retiro, con el fin de brindar herramientas para el manejo del tiempo libre, economía y finanzas etc. con el fin de sensibilizar y preparar a los funcionarios, que ya cumplieron edad de pensión y que están esperando la edad de retiro forzoso.	II semestre
	Apoyo Psicológico y Acompañamiento Emocional: Se brindará apoyo psicológico que permitan a los servidores gestionar de manera adecuada las emociones asociadas a la desvinculación, fortalecer su bienestar emocional y facilitar la adaptación a esta nueva etapa de vida, promoviendo el equilibrio personal y familiar - en articulación de estas acciones con los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	I semestre
	Actividades de reconocimiento dirigidas a las personas que se desvincularon, como muestra de gratitud por su trayectoria laboral y el servicio prestado. Estas acciones se materializan a través de una jornada de integración que incluye un desayuno compartido con las personas más allegadas, generando un espacio de cercanía, reconocimiento y valoración del aporte realizado a la Entidad. Adicionalmente, se entrega un detalle simbólico como expresión de agradecimiento y reconocimiento por el compromiso y la dedicación demostrados durante su permanencia y mensaje simbólico de reconocimiento.	I - II semestre

Fuente: 20 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Este programa contribuye al fortalecimiento del clima laboral y a la consolidación de una cultura organizacional basada en el cuidado, el respeto y el reconocimiento del ciclo laboral de los servidores públicos.

PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

El Programa de Preparación para la Jubilación tiene como objetivo brindar a las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente herramientas que faciliten una transición progresiva, informada y saludable del rol laboral activo a la condición de pensionados, promoviendo el bienestar integral y una adecuada adaptación a esta nueva etapa de vida.

Este programa tiene como finalidad facilitar una transición gradual, informada y saludable del rol laboral activo a una nueva etapa de vida, reconociendo la trayectoria institucional de los servidores(as) y promoviendo su bienestar emocional, social, familiar y económico, así como la construcción de un nuevo proyecto de vida.

Además de contemplar el desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de habilidades personales, sociales, emocionales y técnicas, que les permitan afrontar el proceso de jubilación de manera positiva, planificada y consciente. Así mismo, contribuye al fortalecimiento del clima laboral y a la consolidación de una cultura organizacional basada en el cuidado, el respeto y el reconocimiento del ciclo laboral de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente.

A la fecha, la entidad cuenta con 19 servidores(as) a quienes les faltan tres (3) años o menos para cumplir los requisitos de pensión, así como 32 servidores(as) que ya cumplen la edad de pensión.

En el marco del programa, se implementarán las siguientes líneas de acción:


Tabla 21: Actividades programadas vigencia 2026 - Preparación para la jubilación

Componentes	Actividades por demanda	Semestre
Programa de Preparación para la Jubilación	Integración y bienestar emocional: Actividades de integración y distensión emocional que favorezcan el manejo del estrés, el fortalecimiento de las habilidades de interacción social y la promoción de estilos de vida activos y saludables, tales como caminatas ecológicas, visitas guiadas y espacios recreativos.	II semestre
	Formación técnica y normativa: Jornadas de capacitación enfocadas en el fortalecimiento de conocimientos técnicos y normativos relacionados con el proceso de pensión, derechos y deberes del pensionado, y trámites asociados al sistema pensional.	II semestre

Fuente: 21 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

ESTÍMULOS

Atendiendo las necesidades de las y los servidores públicos, así como los retos institucionales previstos para la vigencia 2026, el Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Ambiente busca contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, al fortalecimiento del equilibrio entre la vida familiar y laboral y al incremento de los niveles de satisfacción, compromiso y productividad.



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

A través de este componente se propiciarán espacios orientados al reconocimiento de la labor del servidor público, al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la proyección de una imagen institucional positiva, mediante acciones de estímulo y acompañamiento que valoren el aporte individual y colectivo al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

Para la vigencia 2026, se desarrollarán las siguientes acciones de estímulo y reconocimiento:

- **Fechas especiales y conmemorativas:** La Secretaría Distrital de Ambiente realizará el envío de tarjetas virtuales a las y los servidores públicos en fechas especiales y conmemorativas, tales como: Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), Día Internacional del Hombre (19 de noviembre), Día del Niño, Día de la secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Conductor, Día del Amor y la Amistad y Día del Servidor Público, entre otras que la entidad considere pertinentes.
- **Mensajes de condolencia:** Con el fin de expresar solidaridad y acompañamiento en momentos difíciles, la Secretaría Distrital de Ambiente enviará mensajes de condolencia a los servidores públicos que enfrenten la pérdida de un familiar o ser querido, así como ante el fallecimiento de algún miembro de la comunidad institucional, promoviendo una cultura organizacional basada en la empatía y el respeto.
- **Mensajes de acompañamiento por incapacidad:** La entidad realizará mensajes de acompañamiento y comprensión dirigidos a las y los servidores que presenten incapacidades médicas superiores a treinta (30) días, como muestra de apoyo institucional y cuidado del bienestar integral.
- **Vacaciones recreativas:** Las vacaciones recreativas dirigidas a los hijos e hijas de las y los servidores públicos se programarán en dos (2) jornadas al año, cada una con una duración de una semana, durante los periodos de receso escolar. Estas actividades estarán dirigidas a niños, niñas y adolescentes entre los cinco (5) y diecisiete (17) años, y requerirán inscripción previa. La inasistencia injustificada podrá dar lugar al cobro correspondiente, con el fin de salvaguardar el uso adecuado de los recursos públicos. Adicionalmente, se contemplarán actividades dirigidas a niñas y niños entre uno (1) y cinco (5) años, orientadas a la estimulación de la imaginación, el desarrollo del lenguaje, el fomento de la expresión emocional y el fortalecimiento de la coordinación motora.

SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional tiene como finalidad reconocer y retribuir a las y los servidores públicos mediante beneficios no monetarios que contribuyan a su bienestar emocional, satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo. Estas acciones incluyen, entre otros aspectos, el reconocimiento institucional, el fortalecimiento del ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo personal y profesional, y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

Es una **herramienta estratégica de gestión del talento humano**, que reconoce a las personas más allá de la compensación económica, promoviendo entornos laborales más humanos, sostenibles y coherentes con la misión institucional y el servicio público. A través de estas estrategias, la Secretaría Distrital de Ambiente busca consolidar un talento humano comprometido, motivado y altamente productivo, promoviendo ambientes de trabajo saludables y alineados con los principios de bienestar, eficiencia y servicio público.

Así las cosas, los elementos del salario emocional son:



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

- **Día del cumpleaños:** Como incentivo de salario emocional, se concederá a cada servidor público un (1) día de descanso remunerado con ocasión de su cumpleaños, el cual podrá ser disfrutado dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha correspondiente. Adicionalmente, la entidad realizará un reconocimiento institucional mensual a través de correo electrónico. Es necesario precisar que en todos los casos deben adoptarse las medidas a que haya lugar, para garantizar la adecuada prestación del servicio.
- **Descanso compensado:** La Secretaría Distrital de Ambiente expedirá las circulares internas que autorizan el descanso compensado con la suficiente antelación, con ocasión de la Semana Santa, Navidad y Año Nuevo, con la respectiva programación de turnos para no afectar la prestación del servicio. El funcionario(a) que pretenda acceder a los descansos aquí autorizados, deberá compensar en tiempo y funciones los días de ausencia, los cuales deberán ser revisados y aprobados por la o el jefe de área.
- **Día de la Familia:** En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1857 de 2017, la Secretaría Distrital de Ambiente facilitará, promoverá y gestionará una (1) jornada semestral para que las y los servidores puedan compartir con su familia, ya sea en un espacio suministrado directamente por la entidad o a través de la Caja de Compensación Familiar correspondiente. En caso de no ser posible la gestión de dicha jornada, se permitirá a los servidores disponer de este tiempo para compartir en familia, sin afectar sus días de descanso, sin perjuicio de acordar la compensación del tiempo laboral, conforme a la normatividad vigente.
- **Horarios flexibles – Modalidad de Horario Escalonado:** Con el fin de facilitar la movilidad y el bienestar de los servidores, podrán acogerse a horarios alternativos previamente concertados con su jefe inmediato.


El almuerzo será de una hora entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m., aprobado por el jefe inmediato. Se pueden establecer horarios distintos por día, dentro del rango de inicio (6:00 a.m. – 9:30 a.m.), siempre que se garantice la prestación del servicio.

Para solicitarlo: Deberá diligenciar el formato PA01-PR50-F2. (Se encuentra publicado en Isolución, enlace de acceso a la información:

<https://isolucion.ambientebogota.gov.co/Isolucionesda/frmHome.aspx>, Ítems Documentación – Listado maestro de documentos). El jefe inmediato deberá remitirlo por memorando a la Dirección de Talento Humano.

Tabla 22: Horarios flexibles - Modalidad horario escalonado

Horarios disponibles (lunes a viernes, con una (1) hora de almuerzo)
6:00 a.m. - 3:30 p.m.
6:30 a.m. – 4:00 p.m.
7:00 a.m. – 4:30 p.m.



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Horarios disponibles (lunes a viernes, con una (1) hora de almuerzo)
8:00 a.m. – 5:30 p.m.
9:30 a.m. – 7:00 p.m. (No aplica jornada nocturna)

Nota: El horario elegido se mantiene por máximo 12 meses.

Fuente: 22 Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

INCENTIVO DEL USO DE LA BICICLETA

En cumplimiento con la Ley 1811 de 2016, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la Secretaría Distrital de Ambiente, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

- Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- Cumplida las 30 llegadas, la Dirección Administrativa y Financiera, remite una comunicación interna informando su cumplimiento para realizar el trámite de permiso laboral ante la Dirección de Talento Humano.

VIERNES FELIZ

Generar un espacio para que los funcionarios(as) trabajen en jornada continua un viernes al mes en el horario de 7 am a 1 pm, dicha jornada deberá ser acordada con el jefe de cada área, con la finalidad de no desatender el servicio de la SDA a la ciudadanía y entre sus dependencias.

PROGRAMA SERVIMOS

El programa Distrital de Alianzas es una iniciativa de Departamento Administrativo del Servicio Civil DASC, que busca enaltecer la labor del servidor público, por medio de generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, es por esto por lo que para la vigencia 2026 la Dirección de Talento Humano socializará los convenios ya establecidos, los cuales pueden ser consultados a través del siguiente link:

<https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos>

Del mismo modo, desde la Dirección de Talento Humano y el Equipo de Bienestar se han realizado alianzas con entidades privadas que han permitido beneficiar a todos los colaboradores de la entidad y para la vigencia 2026, se continuará con los convenios ya establecidos, como son: Ramo, tu Lonchera, Emermédica, *Open English*, *Smart*, *PriceSmart*, Dentisalud, Naturaflo, Destinos Tour, entre otros.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

INCENTIVOS

Para la vigencia 2026 el presupuesto asignado a los incentivos que serán otorgados a los funcionarios de la Secretaría Distrital de Ambiente es el siguiente:

Tabla 23 Presupuesto asignado para los incentivos 2026

TIPO DE INCENTIVO	VALOR (No pecuniario)	VALOR (Pecuniario)
RECONOCIMIENTO A FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CON CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE	\$50.000.000	
EQUIPOS DE TRABAJO 1ER PUESTO		\$ 4.454.642
EQUIPOS DE TRABAJO 2DO PUESTO		\$ 2.475.034
SUBSIDIOS EDUCATIVOS	8.000.000	
TOTAL	\$ 58.000.000	\$ 6.929.676

Fuente: 23 Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Dentro de este campo se integran los siguientes componentes:

Incentivos por calificación sobresaliente


Para otorgar los incentivos, por nivel de excelencia a los empleados, se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. Para la vigencia 2026 se tendrá en cuenta la calificación del periodo comprendida entre el 01 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2026. Dichos incentivos corresponden a un reconocimiento no pecuniario que se distribuirá equitativamente entre los servidores que obtengan calificación sobresaliente.

Se reconocerá a los empleados de Carrera Administrativa que hayan sido elegidos mejores servidores de la Secretaría Distrital de Ambiente, en cada nivel jerárquico (profesional, técnico, asistencial) y como mejor funcionario de la entidad, se les entregará los siguientes incentivos:

- Al mejor empleado de Carrera Administrativa se le otorgará tres (3) días consecutivos de descanso remunerados como salario emocional dentro de la vigencia 2026.
- A los mejores empleados por cada nivel jerárquico, se les otorgará dos (2) días consecutivos remunerados como salario emocional dentro de la vigencia 2026.
- Se le realizará un reconocimiento a la hoja de vida de cada uno de los empleados de Carrera Administrativa que tengan 100 puntos en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral.

Nota: Los exfuncionarios que apliquen al reconocimiento por calificación sobresaliente, no se les concederá los días de remuneración económica, toda vez que no son funcionarios activos de la entidad.

Metodología para la entrega de incentivo por Calificación Sobresaliente



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

La Dirección de Talento Humano seleccionará a los mejores servidores de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos (profesional, técnico y asistencial) de la siguiente manera:

- A. Presentar a la Comisión de Personal de la Secretaría Distrital de Ambiente los listados de los servidores de Carrera Administrativa que por cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) hayan obtenido nivel sobresaliente con base en la calificación definitiva de la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo 2025-2026, quienes recibirán el incentivo no pecuniario de manera equitativa.
- B. Todo empleado(a) de la Secretaría Distrital de Ambiente, que alcance el nivel sobresaliente, tendrá reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida, de esta manera se proclamarán a los mejores funcionarios de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 31 de julio de 2026, en un evento público y con participación de todos.
- C. La elección del mejor empleado de carrera de la entidad y de los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos se realizará por el sistema de sorteo como mecanismo decisorio, teniendo en cuenta los funcionarios que tengan calificación sobresaliente resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral y con la más alta calificación de 100 puntos².
- D. En caso de presentarse un sorteo con referencia a la selección para el mejor funcionario de Carrera Administrativa, el mismo que sea elegido como el mejor de la entidad, recibirá únicamente ese reconocimiento, es decir no participará en la selección de mejor funcionario en el nivel jerárquico al que pertenezca.
- E. Se dejará constancia mediante el acto administrativo que expida la Secretaría Distrital de Ambiente formalizando su selección y reconocimiento.

Incentivos gerentes públicos


Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

En cuanto a los requisitos para participar en los incentivos institucionales, los empleados deberán reunir los siguientes para participar de los mismos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.³

² Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. (...) El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

³ Decreto 1083 de 2015 - ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo, párrafo 2



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Incentivos de apoyo subsidios educativos

Este subsidio permite apoyar a los funcionarios de Carrera Administrativa que soliciten el incentivo para los estudios de educación no formal.


Metodología para el Acceso del Incentivo Apoyo Subsidio Educativos

- Diligenciar el formato de solicitud para Apoyo Económico para educación (Código: PA01-PR52-F2) y tener en cuenta el cumplimiento de los requisitos para acceder al incentivo.
- Radicar los documentos de la solicitud y la cotización de centro educativo; dentro de las fechas previstas por la Dirección de Talento Humano.
- Presentar cotización de la universidad, y/o instituto informando Nombre del programa, admisión al programa, lugar, valor, fecha de iniciación y término de duración, nombre y NIT del centro educativo y plan de estudios.
- El área de Bienestar y Capacitación verificará que el solicitante radicó los documentos antes mencionados y que cumple con los requisitos establecidos para poder acceder al subsidio.
- El área de Bienestar y capacitación informará a los solicitantes si les fue aprobado o no el subsidio.
- La Dirección de Talento Humano elaborará el respectivo acto administrativo mediante el cual se reconocerá el subsidio a los beneficiarios.
- La Dirección de Talento Humano trasladará todos los soportes a la Dirección Administrativa y Financiera para que efectuara el respectivo pago. En el caso que el pago no alcance a salir para la fecha oportuna del recibo, el funcionario podrá realizar el pago al establecimiento y el valor del subsidio se le reembolsará a la cuenta del funcionario, quien deberá soportar el pago realizado para el estudio e institución aprobada.
- El presupuesto para el subsidio de educación para la vigencia corresponde a la suma de **OCHO MILLONES DE PESOS M/cte. (\$8.000.000)** los cuales serán destinados para educación no formal y serán distribuidos en partes iguales.
- Si el valor del estudio es menor al subsidio, la entidad solo realizará el pago por el valor del estudio presentado, el saldo que le corresponde a dicho funcionario será repartido equitativamente entre los demás funcionarios que se les aprobó el subsidio.
- Una vez presentados los documentos para una institución y estos hayan sido aprobados, no podrá ser cambiado el plan de estudio a realizar, ni la institución educativa.
- El funcionario se compromete que máximo un (1) mes después de terminado el curso o semestre para el cual le fue aprobado el subsidio, presentará la certificación emitida por parte del Instituto o Universidad donde conste su participación y aprobación de este.
- El funcionario que no realice los estudios para los cuales les fue aprobado el subsidio, deberá hacer devolución del valor total del subsidio entregado.
- Se priorizarán las solicitudes de los funcionarios que no hayan sido beneficiados en el año inmediatamente anterior, en el caso que no se completase el cupo podrán acceder quienes hayan obtenido el beneficio en la vigencia anterior.

Condiciones para hacer efectivos los Incentivos No Pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios otorgados por desempeño sobresaliente podrán ser reconocidos a través de las alternativas definidas a continuación, de conformidad con la normatividad vigente y las disposiciones institucionales aplicables. La asignación y disfrute de estos incentivos estará sujeta a las condiciones operativas y administrativas establecidas para cada caso.

Los bonos recreativos serán ofrecidos en coordinación con la Caja de Compensación Familiar, la cual dispone de las siguientes categorías:



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

- **Turismo:** Esta modalidad se realizará en articulación con la agencia de viajes Aviatur. El incentivo se otorgará mediante la entrega de una tarjeta *Gift Card* virtual por el valor definido por la entidad. La redención del bono se realizará de manera presencial en los puntos de atención de Aviatur ubicados en la ciudad de Bogotá, entre ellos la sede de la Avenida 19 No. 4-62. Cada bono tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha de compra. La emisión del bono no garantiza tarifas previamente cotizadas para tiquetes aéreos o servicios turísticos. En caso de que el bono no sea redimido dentro del término de vigencia establecido, no habrá lugar a reembolso, redención o reintegro alguno.
- **Bono de Servicio – Tarjeta Compensar:** Este incentivo consiste en el cargue de recursos a la Tarjeta Compensar, en el bolsillo de bienestar, lo cual permitirá al servidor acceder a servicios ofrecidos por Compensar, tales como Lagomar, Lagosol, centros vacacionales, así como servicios de restaurante, recreación y deporte. Este beneficio no aplica para la adquisición de víveres ni para compras en cadenas de supermercados.
- **Bienestar a la carta:** Esta modalidad contempla el cargue de puntos a la cédula del trabajador a través de la plataforma dispuesta por la Caja de Compensación Familiar, los cuales podrán ser canjeados por el servidor en cualquiera de los aliados disponibles, de acuerdo con su preferencia. Esta categoría ofrece alternativas diseñadas para atender diversas necesidades del hogar y el bienestar personal.

Incentivo equipos de trabajo

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, razón por la cual la Secretaría Distrital de Ambiente impulsa a que los funcionarios conformen equipos de trabajo que permitan la formulación de proyectos que aporten a la gestión ambiental y/o a la gestión administrativa.

Conformación de los Equipos de Trabajo

Para conformar los equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

- Los equipos de trabajo de la Secretaría Distrital de Ambiente podrán integrarse únicamente por funcionarios de Carrera Administrativa.
- Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) y máximo ocho (8) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.

Reglas Generales

- Las iniciativas de proyectos deberán ser formuladas e inscritas a través de Formulario de Google que se remita por el correo electrónico de la Entidad talentohumano@ambientebogota.gov.co, en la respectiva convocatoria.

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

- La formulación de las iniciativas de proyectos contará con la siguiente información: Nombre del proyecto, dependencias ponentes del proyecto, objetivo del proyecto, necesidad y/o problema que soluciona el proyecto, justificación del proyecto, nombre de los integrantes del equipo de trabajo, área de implementación del proyecto, acta de aceptación del jefe del área para la implementación del proyecto, cronograma de las etapas o fases que se desarrollarán.
- El proyecto no debe estar siendo ejecutado a la fecha de Inscripción.
- Las temáticas de los proyectos deberán ser relacionados con: la gestión ambiental, que tengan un impacto en el territorio y su comunidad o la gestión administrativa que puedan impactar en el cumplimiento de la misión, la visión institucional y el plan de acción.
- Los proyectos deben tener impacto y ser innovadores.
- Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más, o de lo contrario se dará por desierto el incentivo de equipo de trabajos.
- El proyecto presentado no debe hacer parte de las acciones propias que deben adelantarse en el marco de cada una de las metas y proyectos del plan de acción.
- Los proyectos deberán finalizar su ejecución a más tardar el día 31 de agosto de 2026.
- La Dirección de Talento Humano ofrecerá una capacitación en Innovación, con el fin de brindar herramientas a los integrantes de los equipos, para que puedan materializar sus proyectos. La participación en el proceso de capacitación será obligatoria.
- La verificación de requisitos de las iniciativas inscritas será realizada por el Equipo Evaluador, quien definirá los admitidos y no admitidos y atenderá las reclamaciones que se generen.
- Los resultados del proyecto deberán presentarse en un informe final, el 07 de septiembre de 2026 y deben corresponder a la iniciativa inicialmente inscrita y responder a criterios de excelencia, así como evidenciar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, es decir, que el alcance del proyecto se encuentre enmarcado en alguno de los ejes temáticos relacionados anteriormente.
- El informe final del proyecto ejecutado debe contener como mínimo: nombre de los integrantes del equipo, resultados alcanzados, cobertura, recursos, metodologías e instrumentos utilizados y cuantificación de indicadores del cumplimiento de los objetivos, recomendaciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.
- Solo se tendrán en cuenta para ser evaluados los proyectos y equipos previamente inscritos y que a la fecha límite de entrega del proyecto este haya concluido con ejecución del 100% de su cronograma.
- Todos los equipos de trabajo, que reúnan los requisitos exigidos, y hayan concluido sus trabajos previamente inscritos ante la Dirección de Talento Humano, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el comité evaluador y los colaboradores que deseen asistir.
- El equipo de trabajo debe enviar a la Dirección de Talento Humano la presentación que utilizará el día de la sustentación del proyecto, cinco (5) días hábiles antes de dicha fecha.
- Esta sustentación se deberá programar teniendo en cuenta el cronograma propuesto por la Dirección de Talento Humano y a ella es obligatoria la asistencia de todos los integrantes de los equipos. Durante la sustentación los asistentes podrán formular preguntas a cualquier integrante del equipo. Una vez terminada la sustentación, la Dirección de Talento Humano entregará una encuesta de calificación de los proyectos a los asistentes, que debe ser diligenciada el mismo día.

Etapas de la convocatoria:

Tabla 24: Dirección de Talento Humano - Cronograma 2026

ACTIVIDAD	FECHA
-----------	-------



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

Inscripción de equipos de trabajo e iniciativas de proyectos.	Hasta el 9 de abril de 2026
Verificación de requisitos	Del 10 al 16 de abril de 2026
Publicación de los admitidos y no admitidos.	17 de abril de 2026
Presentación de reclamaciones	Del 17 al 21 de abril de 2026
Respuesta a Reclamaciones	Del 20 al 23 de abril de 2026
Publicación definitiva de los admitidos y no admitidos.	24 de abril de 2026
Ejecución del proyecto	Del 25 de abril al 31 de agosto 2026
Presentación y entrega del proyecto	Del 01 al 07 de septiembre de 2026
Sustentación del proyecto.	18 de septiembre de 2026
Encuesta de calificación por funcionarios	18 de septiembre de 2026
Evaluación del proyecto por Comité evaluador	Del 08 al 23 de septiembre de 2026
Resultados mejores equipos	25 de septiembre de 2026
Premiación.	Cierre de gestión / 09 de octubre de 2026

Fuente: 24(2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

Comité Evaluador

Se conformará un Comité evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de evaluar y de calificar las iniciativas inscritas y posteriormente los proyectos ejecutados.


La Dirección de Talento Humano conformará el Comité Evaluador que se encargará de la evaluación y de garantizar imparcialidad y conocimiento técnico, sobre los proyectos presentados por los Equipos de Trabajo inscritos y admitidos; el cual como mínimo estará conformado por la Secretaria de despacho o su delegado, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o su delegado y Un representante de las áreas que lideran GESCO+I. Para la calificación final, este equipo podrá considerar la invitación de un experto en el tema desarrollado por los equipos de trabajo. Así mismo se contará con el Jefe de la Oficina de Control interno quien actuará bajo la figura de veedor.

En ninguna circunstancia las personas que hagan parte de alguno de los equipos postulados podrán hacer parte del Comité evaluador y/o el correspondiente directivo.

Criterios para evaluación de iniciativas de proyectos

En el marco de la verificación de requisitos, en la evaluación de las iniciativas inscritas ante la Dirección de Talento Humano, se aplicarán los siguientes criterios de calificación (escala de 0 a 100 puntos), el puntaje mínimo requerido es de 70 puntos para que la iniciativa sea admitida:

- Alineación y Aporte Estratégico (0 - 25 puntos): Evalúa en qué medida la propuesta contribuye al fortalecimiento institucional. Se analiza si el proyecto optimiza la ejecución de procesos, procedimientos o políticas, y si facilita la prestación de servicios, el suministro de bienes o la toma de decisiones estratégicas.
- Pertinencia y Diagnóstico (0 - 25 puntos): Mide la capacidad del proyecto para resolver una problemática específica de la entidad. Es indispensable que el problema esté claramente



Plan de Bienestar E Incentivos 2026

identificado y debidamente sustentado con hechos, datos y evidencias objetivas que justifiquen la intervención.

- Valor Agregado e Innovación (0 - 25 puntos): Valora el grado de originalidad y utilidad de la iniciativa para resolver el problema planteado.
- Sostenibilidad y Perdurabilidad (0 - 25 puntos): Analiza la viabilidad del proyecto a largo plazo, después de finalizado el tiempo de ejecución por el equipo de trabajo.

Para la asignación de los puntajes se tendrán en cuenta la siguiente escala:

- 0-10 puntos: El criterio es vago o no presenta soportes.
- 11-20 puntos: El criterio es claro, pero carece de datos técnicos.
- 21-25 puntos: El criterio está totalmente documentado y alineado al plan estratégico.

Criterios para evaluación final de proyectos ejecutados

La evaluación final de los proyectos ejecutados tendrá dos componentes, el primero la calificación sobre la sustentación en la que participarán los funcionarios que asistan de manera presencial o virtual con un peso porcentual del 15%, y el segundo componente la evaluación del Comité Evaluador con un peso porcentual del 85%.

Para la evaluación final de los proyectos ejecutados por los equipos de trabajo cuya inscripción haya sido admitida, se tendrán en cuenta los criterios de evaluación que se describen a continuación:

- Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma. Hace referencia a su cumplimiento, de acuerdo con lo señalado en el cronograma presentado y aprobado.
- Funcionamiento como equipo de trabajo. Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto- Todos los integrantes del equipo deben participar.
- Eficiencia con que se haya realizado la labor. Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución, y a los documentos que soportan el trabajo presentado.
- Innovación e impacto. Hace referencia, a resolver un problema, o mejorar un proceso utilizando soluciones no convencionales con probabilidad de ser implementado en la entidad. Se considera la introducción de métodos novedosos para solucionar el problema planteado, la generación de valor público y la mejora de la experiencia del ciudadano o del colaborador interno.
- Aporte a la transformación Institucional. Hace referencia a los aportes y problemas que resuelve o a la mejora de procesos y procedimientos. El proyecto debe demostrar capacidad para integrarse en la cultura o estructura organizacional, garantizando que sus beneficios se mantengan vigentes una vez finalizada la etapa de implementación inicial.
- Logro de los objetivos previstos. Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas y sólo obtendrán incentivo los dos (2) mejores equipos de trabajo.

Los criterios de evaluación señalados anteriormente serán puntuados a través de la calificación que se indica a continuación:

Tabla 25: Dirección de Talento Humano - Ponderación de evaluación

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN	Sustentación - encuesta	Comité evaluador
	(Puntaje)		
<i>Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma</i>	10	2	8
<i>Funcionamiento como equipo de trabajo</i>	10	2	8
<i>Eficiencia con que se haya realizado la labor</i>	10	2	8
<i>Aporte a la transformación Institucional</i>	20	3	17
<i>Innovación e Impacto</i>	30	4	26
<i>Logro de los objetivos previstos</i>	20	2	18
Puntaje Total	100	15	85

Fuente: 25 (2026) Construcción propia Secretaría Distrital de Ambiente

A partir de la encuesta, se obtendrá el promedio de la calificación otorgada por los funcionarios públicos que asistan a la sustentación pública para cada uno de los proyectos. Esta se sumará con el resultado de la calificación del Comité evaluador y se obtendrá el puntaje total.

El equipo de trabajo que obtenga la puntuación o calificación más alta, se le otorgará el primer puesto, de igual manera el proyecto que ocupe la segunda calificación.

Se proclamarán a los mejores equipos de trabajo de la Secretaría, teniendo como fecha límite el día 09 de octubre de 2026.

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 constituyen una estrategia institucional orientada al mantenimiento y mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo, así como al fortalecimiento del equilibrio entre las diferentes áreas de desempeño, favoreciendo el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos y de sus familias. En este sentido, el Plan contribuye a la atención de las necesidades asociadas al bienestar social y laboral, en coherencia con los objetivos misionales de la entidad.

Las actividades estructuradas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 buscan dar cumplimiento a los objetivos propuestos para la presente vigencia, promoviendo la participación activa de las y los servidores públicos y de sus familias, y afianzando los valores institucionales que propicien actitudes favorables frente al servicio público, el compromiso organizacional y el mejoramiento continuo de la función social de la Secretaría Distrital de Ambiente.

De acuerdo con lo anterior, se anexa el cronograma de actividades propuesto para la vigencia 2026.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se fundamenta en un diagnóstico previo de las necesidades e intereses de las servidoras y los servidores públicos, a partir del cual se establece un cronograma de actividades de carácter mensual. Para su adecuada implementación, se espera contar con la participación

Plan de Bienestar E Incentivos 2026

de los servidores y sus familias, lo que permitirá verificar la pertinencia y eficacia de cada una de las actividades programadas durante la vigencia.

El seguimiento y la evaluación de las actividades previstas para el año 2026 permitirán evidenciar la evolución y el grado de cumplimiento de la planeación, así como analizar los avances y los aspectos susceptibles de mejora de las acciones ejecutadas, con el fin de adoptar decisiones oportunas que contribuyan al logro de los objetivos establecidos.

Para tal efecto, se contará con indicadores de seguimiento que permitan evidenciar la implementación y ejecución de las actividades distribuidas en los cuatro (4) trimestres del año, entre los cuales se destacan:

de actividades implementadas

de actividades ejecutadas

Adicionalmente, la evaluación y el seguimiento permitirán establecer el nivel de cumplimiento de los resultados esperados, en términos de desarrollo y participación de las actividades definidas a partir de la identificación de necesidades. Como parte del proceso de seguimiento, se aplicará un instrumento de evaluación tipo formulario (encuesta) posterior a la realización de cada actividad, conforme al cronograma mensual, el cual incluirá preguntas abiertas y cerradas orientadas a medir el nivel de satisfacción y la percepción de calidad de las actividades desarrolladas.

Los indicadores asociados a este proceso serán, entre otros:

de funcionarios con nivel de satisfacción

de funcionarios que diligenciaron la encuesta de satisfacción

RESPONSABLES DE ELABORAR Y ACTUALIZAR

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Lina Marcela Zapata	Nombre: Andrés Elías Jaramillo Rivera	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo: Profesional contratista	Cargo: Director de Talento Humano	
Fecha: 7 de enero de 2026	Fecha: 16 de enero de 2026	Fecha: 29 de enero de 2026 - Sesión # 1 de 2026

Aprobó: Comisión de Personal - 21 de enero de 2026.