



INSTITUTO DISTRITAL DE
RECREACIÓN Y DEPORTE
IDRD



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE IDRD

DANIEL ANDRÉS GARCÍA CAÑÓN

Director General

GABRIEL ERNESTO LAGOS MEDINA

Secretario General

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ WALTERO

Subdirector Administrativo y Financiero

YADIMA DÍAZ OCHOA

Profesional Especializada 222 - 11 Área Talento Humano

MARGARITA ROSA ÁLVAREZ LLINÁS

Profesional Especializada 222 - 07 Área Desarrollo Humano

SANDRA JEANET VEGA DÍAZ

Profesional Especializada 222 – 06 (E) Área de Desarrollo Humano

Enero de 2026



Tabla de contenido

1.	Introducción.....	7
2.	Nuestra Entidad.....	8
2.1.	Misión.....	8
2.2.	Visión	8
2.3.	Objetivos Estratégicos.....	8
2.4.	Organigrama	9
2.5.	Mapa de Procesos	10
2.6.	Valores Organizacionales.....	10
2.7.	Política de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	11
2.7.1.	Política Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo:	11
2.7.2.	Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	12
3.	Marco Conceptual y Legal	12
4.	Objetivos	15
4.1.	Objetivo General	15
4.2.	Objetivos Específicos	15
5.	Beneficiarios.....	15
5.1.	Caracterización de los Servidores Públicos del Instituto de Recreación y Deporte IDRD	15
6.	Responsables.....	23
7.	Presupuesto	23
8.	Diagnóstico de necesidades.....	24
8.1.	Resultados de Evaluación de Clima Laboral	24
8.1.1.	Resultados Globales	25
8.1.2.	Nivel de riesgo global por dependencias	26
8.1.3.	Nivel de riesgo por factor sociodemográfico.....	26
8.1.4.	Nivel de riesgo por dependencias	35
8.1.5.	Nivel de riesgo por dependencias de los servidores.....	36
9.	Actividades contempladas en la Normatividad, referente a los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos	44

10. Resultados de la encuesta de preferencias y actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDRD 2025	46
10.1. Caracterización de la población por género:	47
10.2. Caracterización de la población por enfoque diferencial:.....	47
10.3. Caracterización de la población por entorno familiar:	49
10.4. Actividades de bienestar laboral e incentivos que prefieren los funcionarios:..	52
11. Programas de Bienestar Laboral	61
11.1. Oferta de servicios y beneficios.....	62
11.2. Oferta de Bienestar 2026 - DASCD	62
11.2.1. Programa de Apoyo Emocional Distrital:	63
11.2.2. Programa de Escuela de Talentos	63
11.2.3. Programa de Reconocimiento	64
11.2.4. Programa para la construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros	64
11.3. Actividades deportivas, recreativas y vacacionales	64
11.4. Actividades artísticas y culturales.....	65
11.5. Programa de promoción y prevención de la salud.....	65
11.6. Programa de Calidad de Vida Laboral.....	66
12. Plan de Incentivos	67
13. Indicadores.....	68
14. Cronograma	70

Tablas

Tabla 1. Marco conceptual y legal.....	15
Tabla 2. Ejes temáticos.....	46
Tabla 3. Otros programas de protección y servicios sociales.....	46
Tabla 4. Indicador de cumplimiento	68
Tabla 5. Indicador de cobertura	69
Tabla 6. Indicador de satisfacción.....	69

gráficos

Gráfico 1. Distribución Etaria de la planta	16
---	----

Gráfico 2. Distribución de la planta por estado civil	18
Gráfico 3. Género	18
Gráfico 4. Orientación sexual.....	19
Gráfico 5. Antigüedad en la entidad	20
Gráfico 6. Distribución de la planta por tipo de vinculación	21
Gráfico 7. Distribución de la planta por nivel de cargo	21
Gráfico 8. Distribución por área	22
Gráfico 9. Distribución de la planta por nivel de escolaridad	23
Gráfico 10. Género	47
Gráfico 11. Orientación sexual.....	48
Gráfico 12. Raza y/o etnia	48
Gráfico 13. Tipo de discapacidad.....	49
Gráfico 14. Distribución de la planta por estado civil	49
Gráfico 15. Número de personas con las que convive	50
Gráfico 16. Convive con animal de compañía.....	50
Gráfico 17. Tipo de vivienda	51
Gráfico 18. Localidad de residencia	52
Gráfico 19. Actividades de interés.....	53
Gráfico 20. Preferencias de actividades deportivas	53
Gráfico 21. Preferencias de actividades recreativas	54
Gráfico 22. Preferencias actividades artísticas y culturales.....	55
Gráfico 23. Preferencias cursos informales.....	56
Gráfico 24. Preferencia de actividades de promoción de salud.....	57
Gráfico 25. Preferencia de actividades para Prepensionados	58
Gráfico 26. Programas y servicios	60
Gráfico 27. Salud mental	61

ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Organigrama IDRD	9
Ilustración 2. Mapa de procesos del IDRD	10
Ilustración 3. Resultados globales.....	25
Ilustración 4. Nivel de riesgo por dependencias	26
Ilustración 5. Nivel de riesgo por factor sociodemográfico	27
Ilustración 6. Nivel de riesgo por dependencias de los servidores - Consolidado total	36
Ilustración 7. Nivel de riesgo - Dependencia Dirección General.....	36
Ilustración 8. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina Asesora de Comunicaciones	37
Ilustración 9. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina Asesora de Jurídica	37
Ilustración 10. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina Asesora de Planeación	38
Ilustración 11. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina de Asuntos Locales	38
Ilustración 12. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina de Control Disciplinario Interno	39
Ilustración 13. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina de Control Interno	39
Ilustración 14. Nivel de riesgo - Dependencia Secretaría General	40
Ilustración 15. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Administrativa y Financiera	40
Ilustración 16. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección de Contratación.....	41
Ilustración 17. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Técnica de Construcciones	41
Ilustración 18. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Técnica de Parques	42
Ilustración 19. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Técnica de Recreación y Deporte	42
Ilustración 20. Análisis desde la perspectiva de la entidad.....	43
Ilustración 21. Consolidado total – análisis desde la perspectiva de entidad.....	43
Ilustración 22. Programa de apoyo Emocional Distrital	63
Ilustración 23. Cronograma - Plan de Bienestar e Incentivos 2026	70



1. Introducción

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo objetivo está encaminado a mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral y la calidad de vida laboral de los servidores y su grupo familiar, satisfaciendo las necesidades identificadas.

La política en materia de Bienestar Laboral e Incentivos para el Instituto Distrital de Recreación y Deporte va orientada a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, el desarrollo de la creatividad, la productividad y calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias.

2. Nuestra Entidad

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) fue creado mediante el Acuerdo 04 de 1978 del Concejo de Bogotá. Es un establecimiento público descentralizado, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y Patrimonio independiente adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, y sujeto a las normas del derecho público.

2.1. Misión

Fomentar el bienestar integral de la ciudadanía a través de estrategias de actividad física, recreación, deporte y la sostenibilidad de parques, escenarios y equipamientos deportivos, para impulsar el desarrollo territorial, la cohesión y el tejido social.

2.2. Visión

A 2028, ser una entidad participativa, reconocida nacional e internacionalmente, que cuente con parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos sostenibles, valorados por la ciudadanía, para desarrollar estrategias y programas innovadores adaptados a las diversas necesidades de la ciudad y sus habitantes.

2.3. Objetivos Estratégicos

- Promover la renovación generacional del deporte de Bogotá y la permanencia de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en los procesos de formación deportiva pasando por todas las etapas como son masificación e iniciación, talento y reserva y rendimiento deportivo.
- Desarrollar acciones innovadoras en los parques, escenarios y senderos para su uso, disfrute, aprovechamiento económico y sostenibilidad ambiental, mejorando continuamente la capacidad instalada.
- Desarrollar programas recreo-deportivos innovadores, adaptados a las necesidades y características específicas de la ciudadanía, priorizando a NNA y personas mayores y haciendo uso de nuevas tecnologías, metodologías y pedagogías que contribuyan al desarrollo humano.
- Fortalecer la competitividad deportiva, económica y el posicionamiento nacional e internacional de Bogotá como epicentro de eventos recreo deportivos.
- Fomentar la gestión del conocimiento, la innovación pública y la participación ciudadana, para el mejoramiento de la toma de decisiones y la generación de acciones por parte de nuestros grupos de valor.

- Fortalecer las capacidades institucionales para la eficiencia administrativa y misional a través de un equipo comprometido, el uso de la tecnología y la articulación e implementación de sistemas de información.

2.4. Organigrama

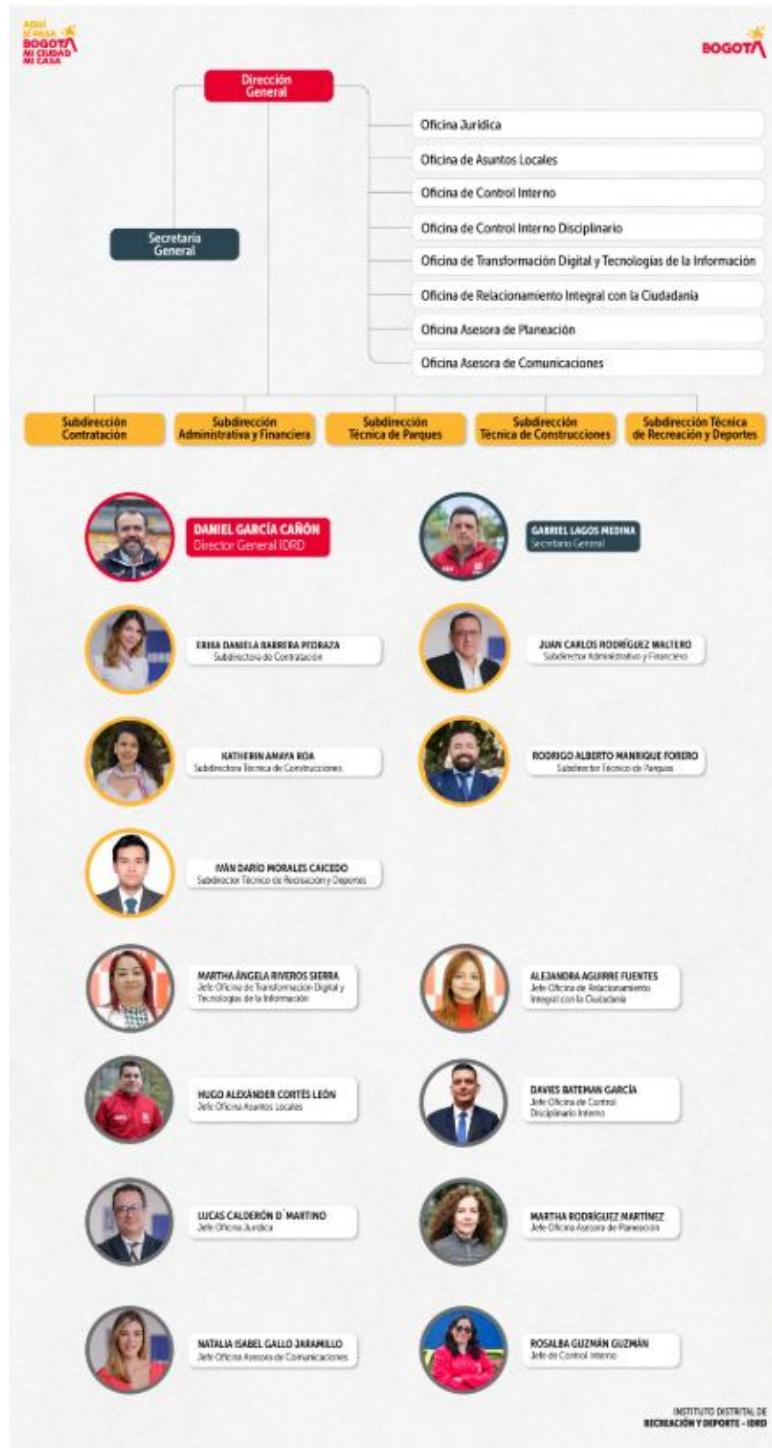


Ilustración 1. Organigrama IDRD

2.5. Mapa de Procesos

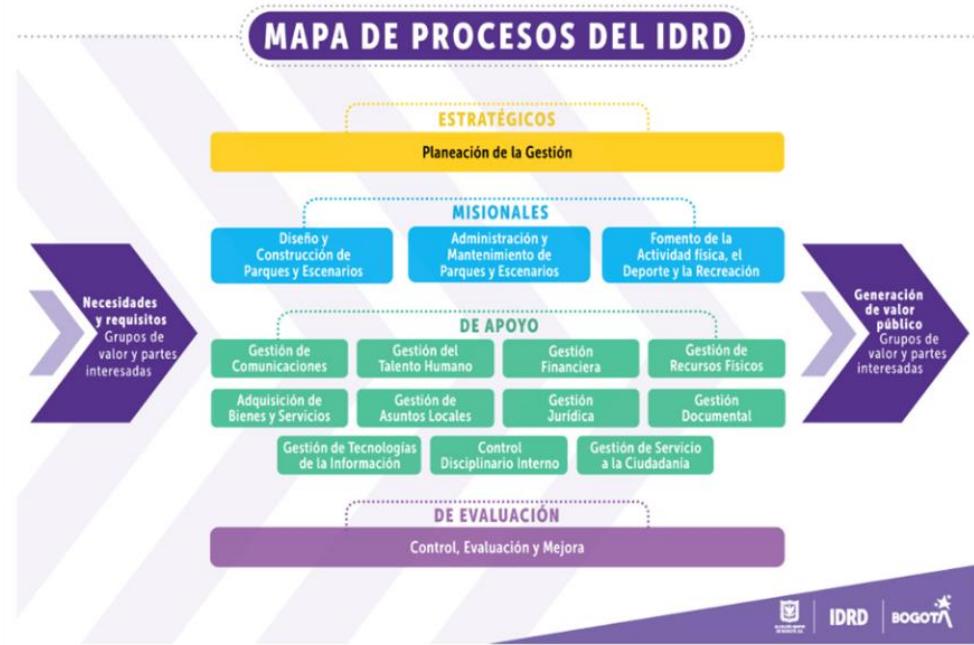


Ilustración 2. Mapa de procesos del IDRD

2.6. Valores Organizacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, mediante Resolución 105 de 2019 adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno Distrital, el cual define los siguientes valores que deben caracterizar a los servidores públicos del IDRD:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

2.7. Política de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD establece las siguientes políticas para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), orientadas a garantizar la protección, bienestar y salud de todos los servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas:

2.7.1. Política Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo:

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD está comprometido con la seguridad y salud

física, mental y social de todos sus colaboradores, independientemente de su forma de contratación o vinculación; incluyendo a servidores, contratistas, visitantes, estudiantes en práctica y empresas

tercerizadas que realizan actividades dentro de sus diferentes sedes, parques, escenarios y equipamientos recreo deportivos sostenibles.

Esta política tiene un enfoque de mejoramiento continuo, en trabajo articulado con el talento humano con las competencias requeridas en seguridad y salud en el trabajo y el liderazgo de la alta dirección, quien se compromete a implementar y mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; asignando los recursos necesarios para el desarrollo de éste, a mantener y promover las condiciones de trabajo seguras y óptimas, implementando sus diferentes programas de vigilancia epidemiológica osteomuscular y psicosocial, actividades de hábitos de vida saludables y los programas asociados a actividades de alto riesgo; a través de la identificación y mitigación de los peligros y la reducción de los riesgos, para garantizar que los colaboradores y empresas tercerizadas, puedan desarrollar sus labores en ambientes seguros y saludables.

Lo anterior, con el propósito de minimizar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, adicionalmente que todos los agentes interviniéntes contribuyan con la cultura del autocuidado; dando cumplimiento a la normativa vigente, basada en la misionalidad del Instituto: “fomentar el bienestar integral de la ciudadanía a través de estrategias de actividad física, recreación, deporte y la sostenibilidad de parques, escenarios y

equipamientos deportivos, para impulsar el desarrollo territorial, la cohesión y el tejido social.”

2.7.2. *Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

- Garantizar los recursos físicos, tecnológicos y humanos, necesarios para la planeación ejecución y evaluación al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; a través del compromiso de la alta dirección.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el IDRD, mediante la actualización periódica de la matriz de riesgos.
- Promover la participación de todos los agentes intervinientes, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST desarrollando actividades dirigidas a la prevención de enfermedades y promoción de la salud que contribuyan a la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Cumplir con la normatividad vigente y aplicada en relación con el SG-SST, para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores y demás intervinientes del IDRD.
- Establecer políticas complementarias, para la reducción de accidentes y enfermedades laborales, tales como: Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas y Política de seguridad vial.
- Monitorear y revisar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para asegurarse que sea efectivo y este alineado con los objetivos estratégicos.
- Mantener los registros y documentos actualizados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como soporte del cumplimiento de las actividades.

3. Marco Conceptual y Legal

De acuerdo con la definición dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Bienestar Laboral es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

En el contexto Legal, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos se sustentan en la Constitución Política de Colombia Artículos 52, 54 y 57, Ley 909 de 2004, Artículo 36 y demás normatividad aplicable al tema.

Norma	Descripción
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	"Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras 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.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de



estímulos para los empleados del Estado	bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 051 de 2017	Modifica el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015: 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.
Decreto 894 de 2017	Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1083 de 2015 sistema de estímulos	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Decreto 1227 de 2005; Artículo 76.	Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
Artículo 2.2.10.2	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Deportivos, recreativos y vacacionales2. Artísticos y culturales3. Promoción y prevención de la salud4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas
Artículo 2.2.10.8.	Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así



una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Tabla 1. Marco conceptual y legal

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Desarrollar actividades que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos del IDRD y sus familias, así como el fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral evidenciando motivación y participación de los servidores en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4.2. Objetivos Específicos

1. Fomentar actividades recreo-deportivas, artísticas, culturales y de esparcimiento que permitan la integración familiar, la calidad de vida laboral, el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño de los servidores del IDRD.
2. Promover la participación y satisfacción de los servidores públicos en las actividades que se desarrollen en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
3. Aplicar las disposiciones legales que rigen para las entidades públicas sobre los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos.

5. Beneficiarios

5.1. Caracterización de los Servidores Públicos del Instituto de Recreación y Deporte IDRD

La información contenida en el presente documento se encuentra actualizada al 30 de diciembre de 2025. No obstante, la planta de servidores del Instituto puede presentar variaciones derivadas de nombramientos, egresos y situaciones administrativas, como resultado de las convocatorias adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos están dirigidos a los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias. En este marco, y con el fin de orientar de manera estratégica las acciones del Plan, se realizó la caracterización de la población objeto.

Para tal efecto, se aplicó una encuesta de caracterización, diligenciada por 110 servidores, cuyos resultados se presentan a continuación.

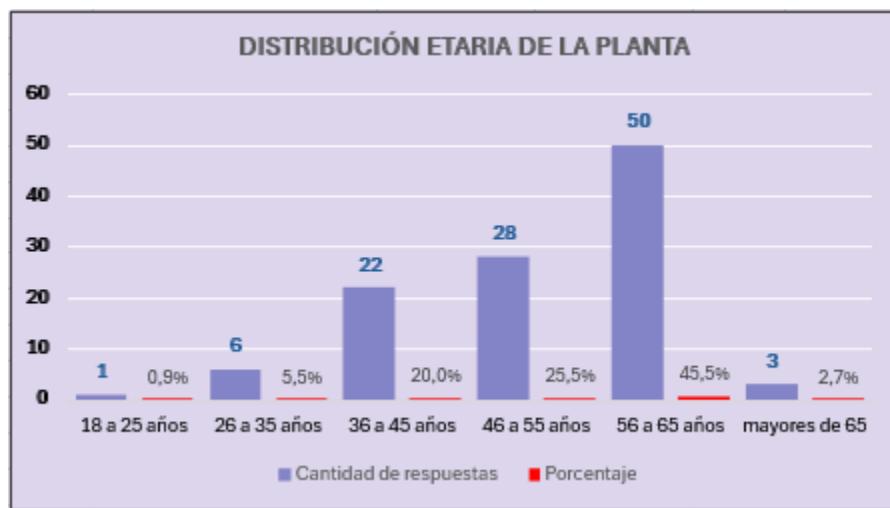


Gráfico 1. Distribución Etaria de la planta

El gráfico muestra que la mayor proporción de servidores se concentra en el rango de 56 a 65 años, con 50 respuestas, lo que equivale al 45,5 % del total, evidenciando una planta de servidores próximos a la edad de retiro. Le siguen los rangos de 46 a 55 años, con 28 servidores (25,5 %), y de 36 a 45 años, con 22 servidores (20,0 %), lo cual refleja un grupo significativo de personal con amplia experiencia institucional.

Los rangos etarios de 26 a 35 años representan 6 respuestas (5,5 %), mientras que el grupo de 18 a 25 años registra una participación mínima con 1 servidor (0,9 %).

Finalmente, el rango de mayores de 65 años corresponde a 3 servidores (2,7 %). En términos generales, la distribución etaria evidencia una concentración predominante en rangos de edad superiores, lo cual constituye un insumo clave para la planeación estratégica del talento humano, la gestión del conocimiento, los planes de relevo generacional y el diseño de acciones de bienestar, salud y preparación para el retiro, en concordancia con las necesidades actuales y futuras del Instituto.

De acuerdo con la teoría de Malcom Knowles (1990)¹, cerca del 45.5% de los servidores se encuentran en edad adulta media, por lo que sus expectativas podrían estar orientadas a:

Vocación y carrera

- Seguir un aprendizaje más desarrollado
- Supervisar a otros

¹ **Malcolm Knowles** (1990:1s49).

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/unidad_1/definiciones_desde_la_psicologia.htm

- Cambiar de carrera
- Prever el retiro

Hogar y vida familiar

- Ayudar a su cónyuge intensamente
- Adaptarse al envejecimiento de sus padres
- Prever el retiro

Desarrollo personal

- Encontrar nuevos centros de interés
- No caer en la rutina
- Encontrar compensaciones a los cambios
- Aceptar el cambio
- Aprender a sobrellevar las crisis
- Tener una percepción realista del tiempo

Tiempo libre

- Encontrar hobbies que ocupen poco tiempo
- Alargar el horizonte cultural
- Adquirir nuevas competencias recreativas
- Encontrar nuevos amigos
- Comprometerse en nuevas organizaciones
- Organizar actividades recreativas para dos

Salud

- Adaptarse a los cambios fisiológicos
- Cambiar de alimentación
- Controlar su peso
- Hacer ejercicio
- Pasar revisiones médicas anuales
- Encontrar compensaciones al debilitamiento de sus fuerzas
- Estrategias para mejorar la salud mental

Vida social

- Comprometerse más socialmente
- Asumir el role de dirección en las asociaciones
- Trabajar para el bienestar de los otros

- Organizar actividades para mejorar la vida social

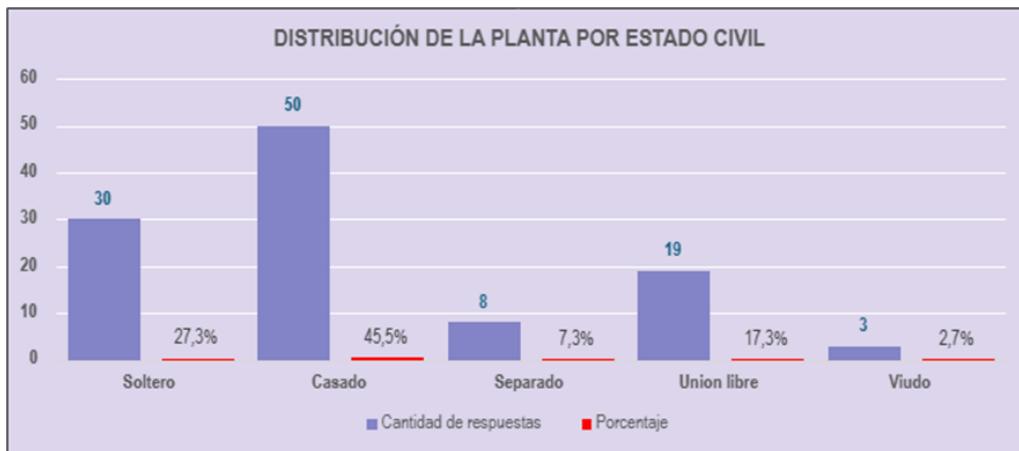


Gráfico 2. Distribución de la planta por estado civil

El gráfico evidencia que la mayor proporción de servidores se encuentra casado, con 50 respuestas, lo que representa el 45,5 % del total. Le siguen los servidores solteros, con 30 respuestas (27,3 %), y quienes se encuentran en unión libre, con 19 respuestas (17,3 %). En menor proporción se ubican los servidores separados, con 8 respuestas (7,3 %), y viudos, con 3 respuestas (2,7 %).

En términos generales, la distribución por estado civil refleja una alta proporción de servidores con responsabilidades familiares, información relevante para la formulación y priorización de estrategias de bienestar laboral, conciliación de vida laboral-familiar, beneficios sociales e incentivos, permitiendo que las acciones institucionales se ajusten de manera efectiva a las características de la planta de personal.

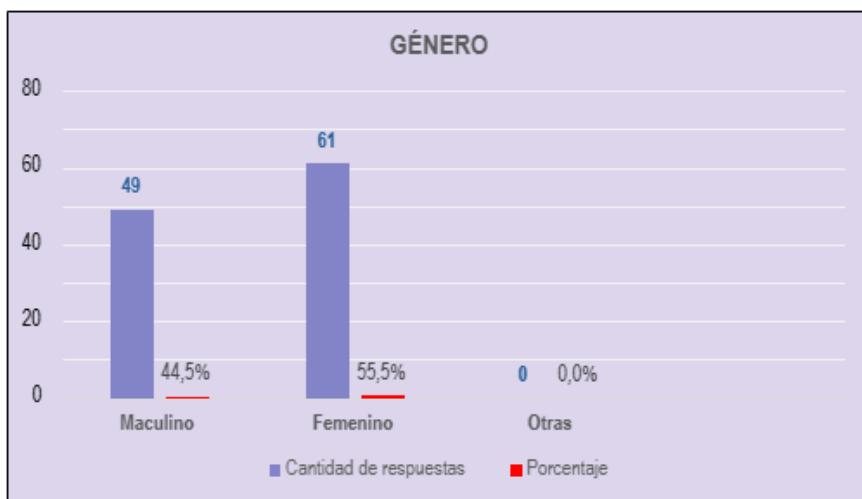


Gráfico 3. Género

El gráfico evidencia que la participación en la encuesta presenta una mayor representación del género femenino, con 61 respuestas, lo que corresponde al 55,5 % del total. Por su parte, el género masculino registra 49 respuestas, equivalente al 44,5 %. No se reportaron respuestas en la categoría “Otras”, lo que representa un 0 % de participación en esta opción.

En términos generales, la distribución por género refleja una participación equilibrada, con una ligera predominancia femenina, información relevante para la planeación y focalización de las estrategias del Plan de Bienestar Laboral, garantizando un enfoque inclusivo y acorde con la composición actual de la población encuestada.

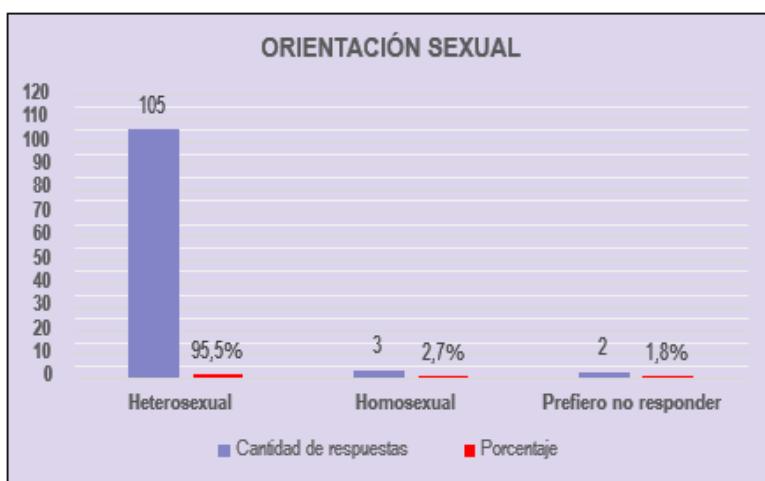


Gráfico 4. Orientación sexual

El gráfico evidencia que la mayoría de los servidores encuestados se identifica como heterosexual, con 105 respuestas, lo que refleja una predominancia clara de esta categoría dentro de la población participante.

En menor proporción, 3 servidores se identifican como homosexuales, y 2 servidores manifestaron preferir no responder a esta pregunta, lo cual es coherente con el carácter voluntario y confidencial de este tipo de información.

Los resultados muestran una participación diversa pero minoritaria de otras orientaciones sexuales, así como el ejercicio del derecho a la reserva de información personal. Este insumo resulta relevante para fortalecer un enfoque institucional basado en el respeto, la inclusión, la no discriminación y la confidencialidad, orientando acciones de bienestar laboral y clima organizacional en concordancia con los principios de igualdad y dignidad humana.

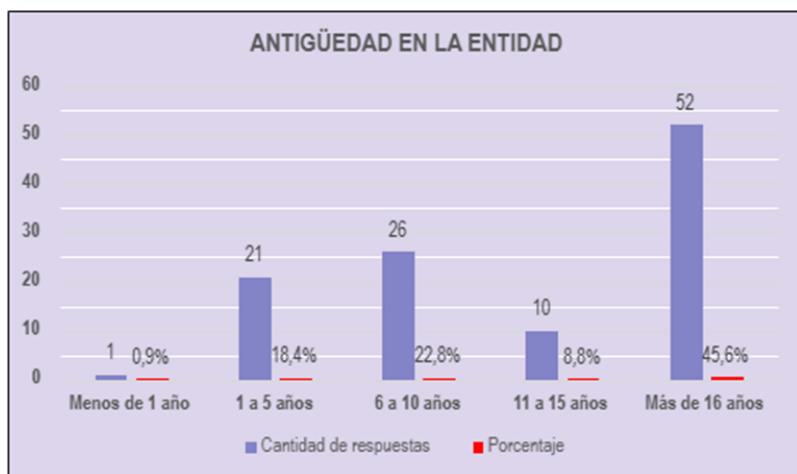


Gráfico 5. Antigüedad en la entidad

El gráfico evidencia que la mayor proporción de servidores cuenta con una antigüedad superior a 16 años, con 52 respuestas, lo que representa el 45,6 % del total, reflejando un alto nivel de estabilidad laboral, experiencia y conocimiento institucional.

Le siguen los servidores con una antigüedad de 6 a 10 años, con 26 respuestas (22,8 %), y de 1 a 5 años, con 21 respuestas (18,4 %), lo cual indica una combinación equilibrada entre servidores con trayectoria consolidada y servidores con incorporación relativamente reciente. En menor proporción se encuentran los servidores con 11 a 15 años de antigüedad, con 10 respuestas (8,8 %), y aquellos con menos de un año, con 1 respuesta (0,9 %).

La distribución de la antigüedad muestra una planta de personal con amplia permanencia en la entidad, lo cual constituye un insumo clave para la gestión del conocimiento, la planeación del relevo generacional y la estructuración de estrategias de bienestar, reconocimiento e incentivos, orientadas a fortalecer la continuidad institucional y la sostenibilidad del talento humano.

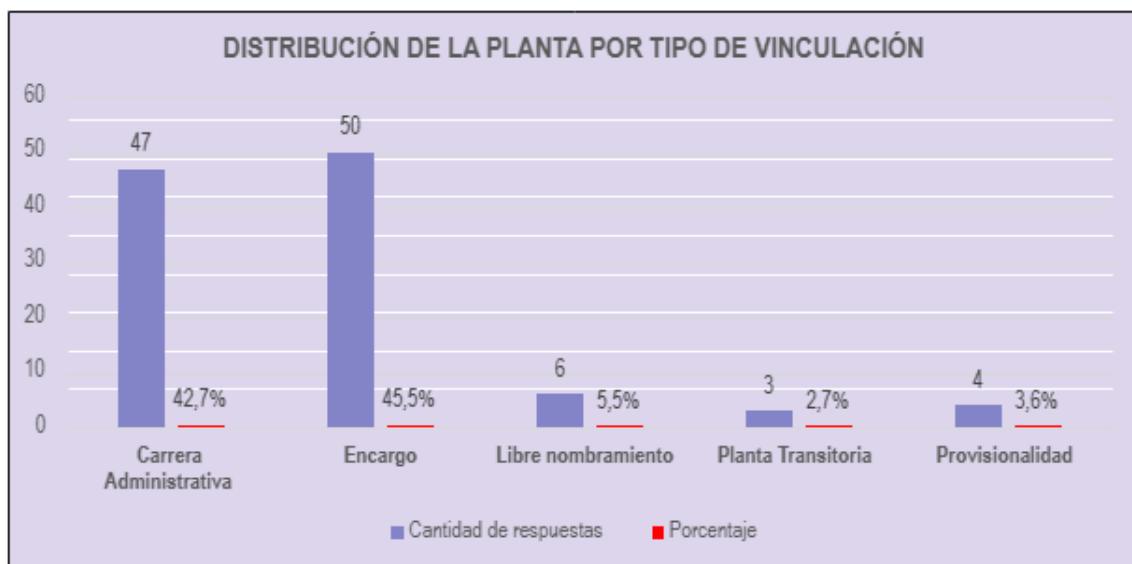


Gráfico 6. Distribución de la planta por tipo de vinculación

El gráfico evidencia que 50 personas (45.5%), de los servidores se encuentran ocupando cargos por encargo, seguido por el 42.7% de servidores en los cargos en los cuales fueron nombrados dentro de la planta, el 5.5% representa una minoría, generalmente cargos de confianza o directivos de libre nombramiento, con el 3.6% servidores en provisionalidad y finalmente con el 2.7% en planta transitoria.

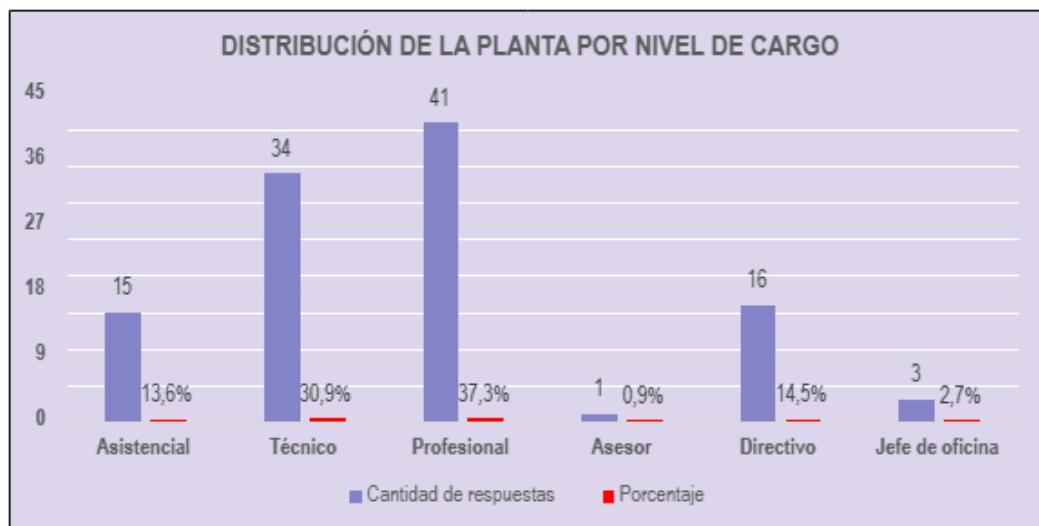


Gráfico 7. Distribución de la planta por nivel de cargo

El nivel Profesional es el más representado, con 41 personas, lo que equivale al 37.3% del total. Le sigue el nivel Técnico, con 34 personas (30.9%), mostrando también una participación muy importante dentro de la organización. El nivel Directivo cuenta con 16 personas, que representan el 14.5%, lo que refleja una estructura directiva relativamente reducida frente al personal operativo.

El nivel Asistencial tiene 15 personas (13,6%), una proporción moderada dentro del total. Los cargos de jefe de oficina son pocos: 3 personas (2,7%), lo que sugiere una estructura jerárquica compacta. Finalmente, el nivel Asesor es el menos representado, con solo 1 persona (0,9%).

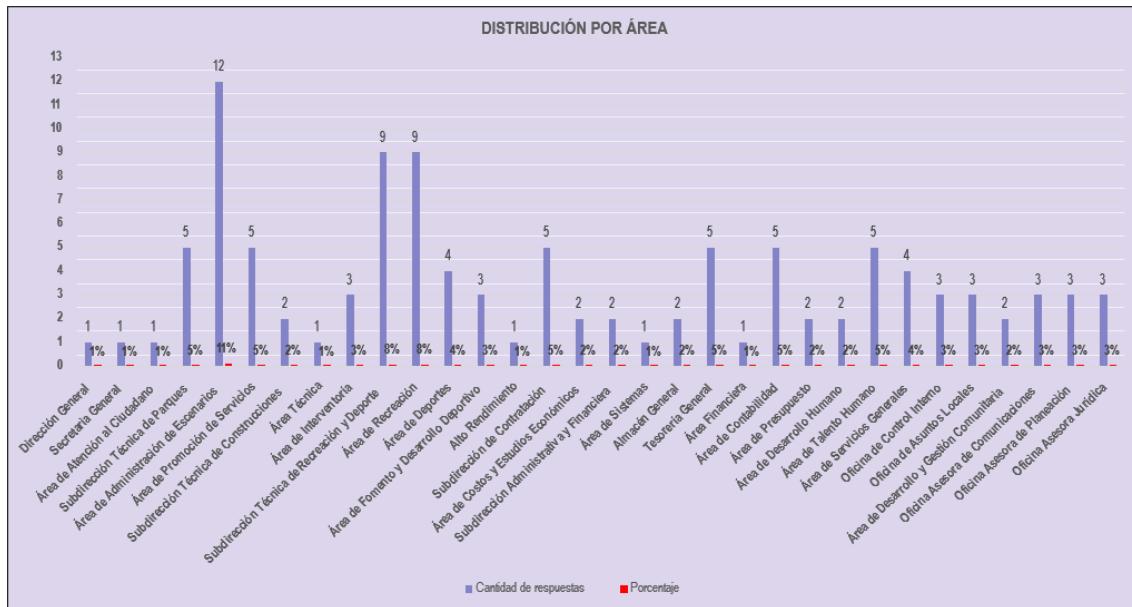


Gráfico 8. Distribución por área

La distribución de los servidores por área evidencia una estructura organizacional amplia y funcionalmente especializada, con presencia de múltiples dependencias que cumplen roles estratégicos, operativos y de apoyo que se alinean con las necesidades de la entidad.

El análisis muestra que el área de administración de escenarios concentra el mayor número de servidores, con 12 personas (11%), de igual forma, áreas misionales como la Subdirección técnica de recreación y deportes y el área de recreación con 9 personas cada una (8%), reflejando su importancia en el cumplimiento de los objetivos operativos de la entidad.

Otras áreas con participación significativa son subdirección de contratación, tesorería general, área de contabilidad y Talento Humano, cada una con alrededor del 5% del total del personal, la mayoría de las áreas restantes presentan porcentajes reducidos, entre 1 y 4 funcionarios.

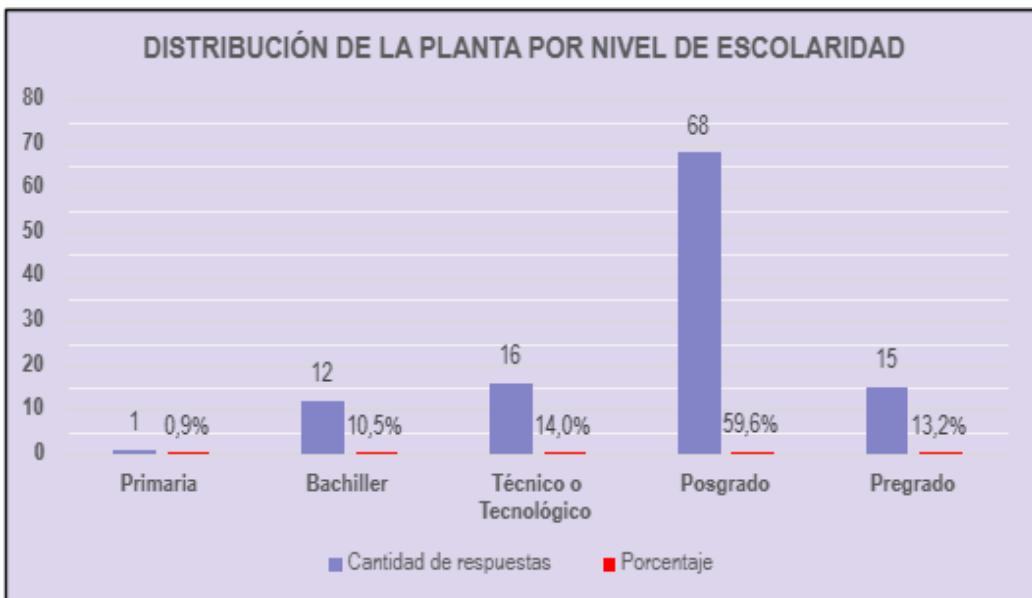


Gráfico 9. Distribución de la planta por nivel de escolaridad

El gráfico presenta la distribución de la planta de personal según el nivel de escolaridad, mostrando tanto la cantidad de personas como el porcentaje que representa cada nivel. El nivel de Posgrado es claramente predominante, con 68 personas, lo que equivale al 59,6% del total. Esto indica un alto grado de formación académica de los servidores. El nivel Técnico o Tecnológico agrupa a 16 personas (14,0%), reflejando una participación significativa de formación técnica especializada, el nivel de Pregrado cuenta con 15 personas, que representan el 13,2%, lo que muestra una proporción importante de profesionales universitarios, el nivel Bachiller incluye 12 personas (10,5%), evidenciando una menor presencia frente a los niveles superiores y en el nivel Primaria es el menos representado, con 1 persona (0,9%), lo que indica que casi la totalidad de los servidores cuenta con formación media o superior.

6. Responsables

Los responsables de la formulación y ejecución de los programas y actividades que se desarrollan en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, serán las áreas de Talento Humano y Desarrollo Humano, de igual forma, contarán con la participación de la Comisión de Personal del IDRD para su elaboración y seguimiento y con la aprobación de la Dirección General y la Subdirección Administrativa y Financiera para su adopción.

7. Presupuesto

El presupuesto aprobado para el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos

para la vigencia 2026, se encuentra definido en el Plan Anual de Adquisiciones para la presente vigencia.

8. Diagnóstico de necesidades

El Plan de Bienestar Laboral 2026 del Instituto Distrital de Recreación y Deporte IDRD se obtiene mediante la consolidación de necesidades identificadas de los servidores públicos mediante:

- Resultados de la medición de clima laboral y/o riesgo psicosocial.
- Aspectos normativos que orientan los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos en las entidades del orden Nacional y Distrital.
- Ofertas institucionales que refuerzan las acciones encaminadas al bienestar de los servidores públicos como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Encuesta de percepción sobre las actividades que se vienen desarrollando en el marco del Plan de Bienestar Laboral y las que les gustaría a los servidores que se realizaran.

8.1. Resultados de Evaluación de Clima Laboral

De conformidad con el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral por lo menos cada dos (2) años y establecer estrategias de intervención.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, estandarizó la medición de clima laboral para las Entidades del Distrito, los resultados de la medición efectuada se estructuran en seis apartados. El primero presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional. El segundo corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia). El tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general. El cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas) y El quinto relaciona los hallazgos de calidad de vida laboral; cuyos resultados fueron los siguientes:

8.1.1. Resultados Globales

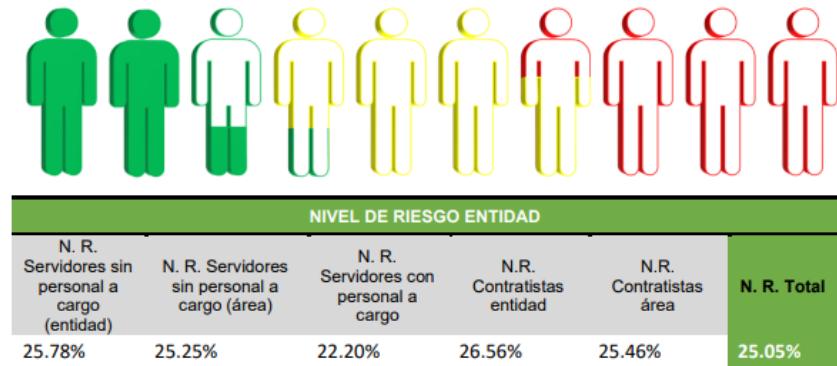


Ilustración 3. Resultados globales

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión.

Instrumento	Nivel de riesgo
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	Riesgo bajo
N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	Riesgo bajo
N. R. Servidores con personal a cargo	Riesgo bajo
N.R. Contratistas entidad	Riesgo bajo
N.R. Contratistas área	Riesgo bajo

En la tabla se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, este resultado se convierte en el referente para próximas mediciones buscando que las mismas sean una ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todos los colaboradores de la entidad. Su medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASCD. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera:

Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	191	152	152
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	40	11	11
Contratistas	Contratistas de la entidad	1143	846	846
Total personas entidad / encuestadas		1374		1009

8.1.2. Nivel de riesgo global por dependencias

En esta sección se describe el comportamiento del clima laboral y de ambiente organizacional por áreas de la entidad. Para ello, se considera su estructura orgánica, en la que se encuentran los funcionarios a nivel de subsecretarios, directores, asesores de despacho y jefes de oficinas asesoras que conforman las diferentes dependencias de la entidad.

Dependencia	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Dirección General	5	18,53%	20,08%
Oficina Asesora de Comunicaciones	6	31,64%	33,45%
Oficina Asesora de Jurídica	5	14,43%	26,67%
Oficina Asesora de Planeación	4	16,25%	41,91%
Oficina de Asuntos Locales	14	24,73%	27,14%
Oficina de Control Disciplinario Interno	3	3,73%	9,54%
Oficina de Control Interno	5	21,27%	24,46%
Secretaría General	5	11,20%	12,91%
Sin Dependencia	740	19,34%	21,54%
Subdirección Administrativa y	37	16,52%	22,32%
Subdirección de Contratación	12	22,36%	25,89%
Subdirección Técnica de Subdirección Técnica de Parques	13	23,63%	22,33%
Subdirección Técnica de Recreación y	75	21,85%	25,15%

Ilustración 4. Nivel de riesgo por dependencias

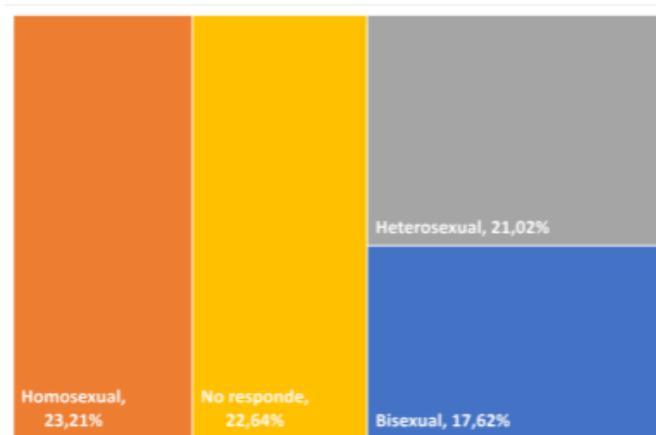
8.1.3. Nivel de riesgo por factor sociodemográfico

En este campo se presenta el análisis del nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional de acuerdo con las variables sociodemográficas. A continuación, se relaciona el nivel de riesgo detectado considerando el sexo. Este análisis presenta la percepción de 536 hombres y 473 mujeres (no hay información con respecto a 0 Personas). El resultado arroja que el nivel de riesgo para los hombres es de 20,88% y para las mujeres 21,43%.

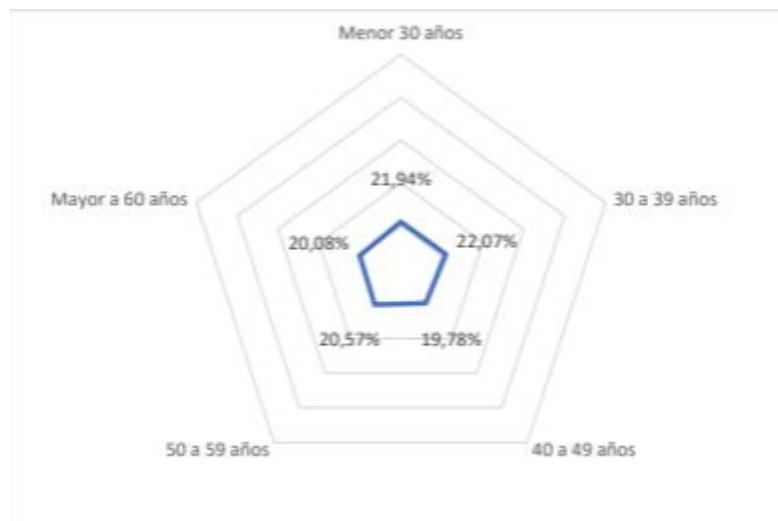


Ilustración 5. Nivel de riesgo por factor sociodemográfico

En la ilustración, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la orientación sexual de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 21,02% heterosexuales, 7 bisexual, 31 homosexuales, 48 no respondieron sobre su orientación.



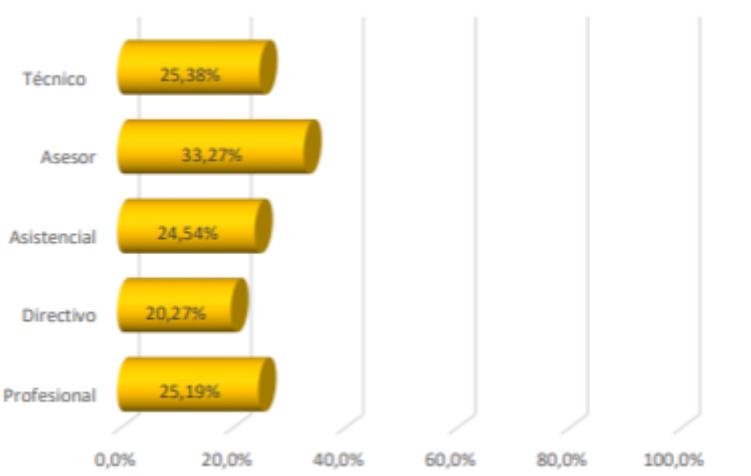
Así mismo, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la edad de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de 213 funcionarios y contratistas menores de 30 años, 335 entre 30 y 39 años, 233 entre 40 y 49 años, 153 entre 50 y 59 años y, 75 de 60 años o más.



A continuación, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la forma de provisión del empleo/ Tipo de vinculación de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 125 funcionarios titulares, 3 bajo figura de encargo, 35 en periodo de prueba, 6 provisionales y 3 de los cuales no se presenta información.



En esta ilustración, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el nivel jerárquico de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de 37 funcionarios del nivel técnico, 59 profesionales, 55 asistenciales, 6 Directivos y 5 asesores.

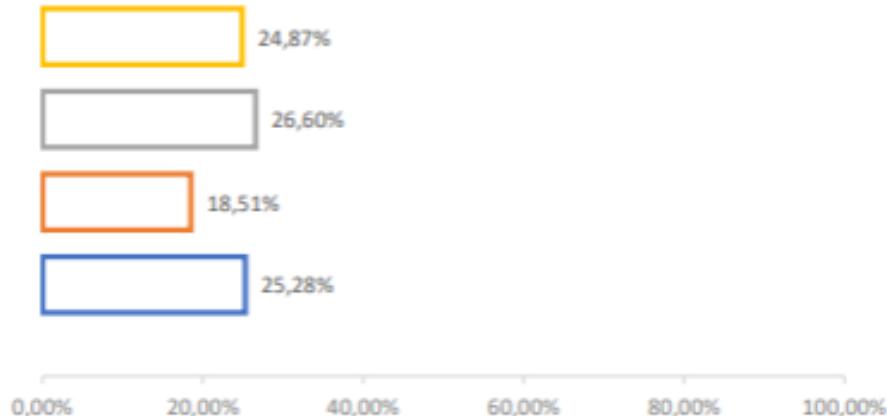


En esta grafica se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la antigüedad de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 6 variables. El análisis presenta la percepción de 17 funcionarios con menos de un año de antigüedad, 42 de 1 a 5 años, 9 de 6 a 10 años, 5 de 11 a 15 años, 4 de 16 a 20 años y, 87 de más de 20 de años.

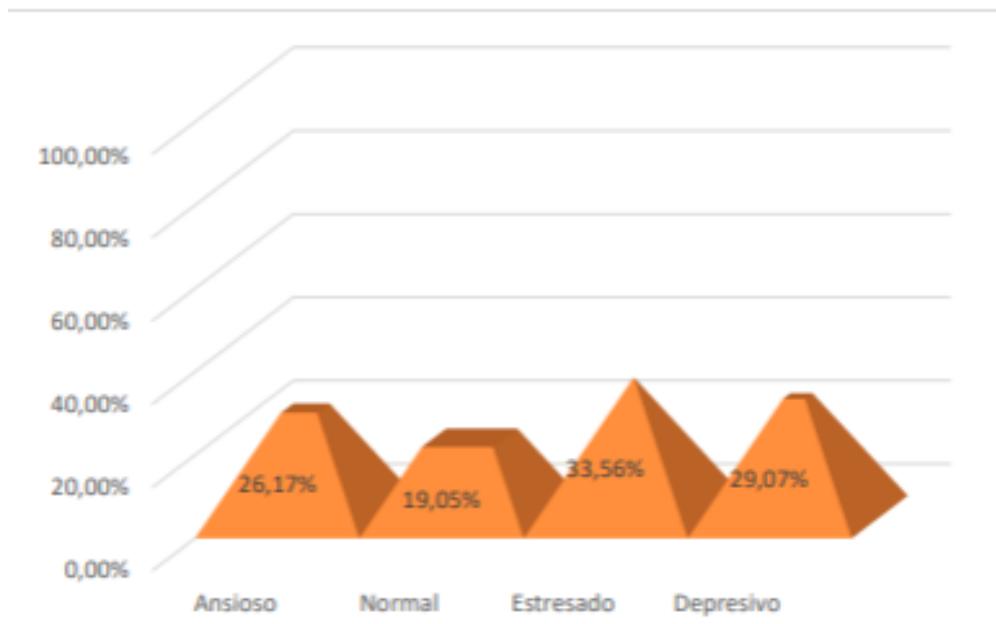


En este gráfico, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la modalidad de trabajo de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 7 funcionarios en modalidad de teletrabajo extraordinario, 15 en trabajo en casa, 6 en teletrabajo ordinario y, 136 en modalidad presencial.

■ Trabajo en casa ■ Teletrabajo ordinario ■ Teletrabajo extraordinario ■ Presencial



Por otra parte, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el estado emocional de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 812 funcionarios y contratistas en estado emocional normal, 90 en estado emocional estresado, 90 en estado emocional ansioso y, 19 en estado emocional depresivo.



Eje Estados Mentales Positivos

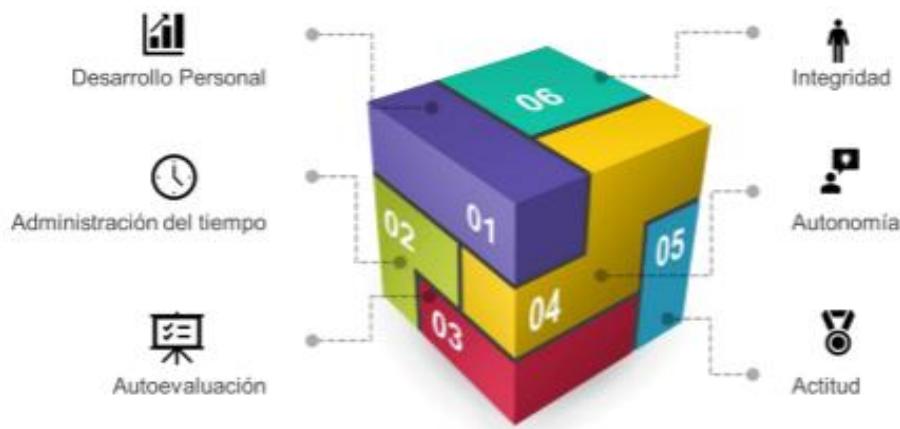


Eje Estados mentales positivos	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
<i>Satisfacción e integración en el trabajo</i>		Riesgo bajo		Riesgo bajo		Riesgo bajo
<i>Motivación</i>		Riesgo bajo		Riesgo bajo		Riesgo bajo
<i>Salario emocional</i>		Riesgo bajo		Riesgo bajo		Riesgo bajo
<i>Seguridad en el trabajo</i>		Riesgo medio		Riesgo bajo		Riesgo bajo

Factor	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
<i>Remuneración</i>		Riesgo medio		Riesgo bajo		Riesgo bajo
<i>Burnout</i>		Riesgo bajo		Riesgo bajo		Riesgo bajo

Eje propósito de vida



Eje Propósito de vida	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
<i>Desarrollo de Personal</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Administración del tiempo</i>			Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Autoevaluación</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Integridad</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Autonomía</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
<i>Actitud</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Eje relaciones interpersonales



Eje Relaciones Interpersonales	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
Comunicación	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Trabajo en Equipo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Redes de Apoyo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Reconocimiento del trabajo de otros	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Mobbing	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo
Sentido de pertenencia	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio

Eje conocimiento de las fortalezas propias



Eje Conocimiento de las fortalezas propias	Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas	
	Entidad	Área	Entidad	Entidad	Área	
	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Factor		Forma A: funcionarios sin personal a cargo		Forma B: funcionarios con personal a cargo		Forma C: Contratistas
		Entidad	Área	Entidad	Entidad	
<i>Liderazgo</i>			No se realiza medición	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Manejo de conflictos</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Empoderamiento</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Administración del Talento Humano</i>			Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Autogestión</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	
<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>			Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo	

8.1.4. Nivel de riesgo por dependencias

En esta sección se describe el comportamiento del clima laboral y de ambiente organizacional por dependencias de la entidad. El nivel de riesgo del clima laboral/ambiente organizacional se interpreta con la siguiente escala:

Porcentaje de riesgo	Interpretación
0	Sin riesgo
Mayor de cero y menor de 34%	Riesgo bajo
Entre 34 y 66%	Riesgo medio
Igual o mayor de 67%	Riesgo alto

A continuación, se presentan los resultados del nivel de riesgo de clima laboral/ambiente organizacional de acuerdo con la estructura orgánica de la entidad.

Dependencia	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Dirección General	5	18,53%	20,08%
Oficina Asesora de Comunicaciones	6	31,64%	33,45%
Oficina Asesora de Jurídica	5	14,43%	26,67%
Oficina Asesora de Planeación	4	16,25%	41,91%
Oficina de Asuntos Locales	14	24,73%	27,14%
Oficina de Control Disciplinario Interno	3	3,73%	9,54%
Oficina de Control Interno	5	21,27%	24,46%
Secretaría General	5	11,20%	12,91%
Sin Dependencia	740	19,34%	21,54%
Subdirección Administrativa y	37	16,52%	22,32%
Subdirección de Contratación	12	22,36%	25,89%
Subdirección Técnica de	13	23,63%	22,33%
Subdirección Técnica de Parques	75	21,85%	25,15%
Subdirección Técnica de Recreación y	85	21,45%	26,24%

8.1.5. Nivel de riesgo por dependencias de los servidores

Consolidado total – análisis desde la perspectiva de área

Dependencia	porcentaje de nivel de riesgo
Dirección General	14,30%
Oficina Asesora de Comunicaciones	32,45%
Oficina Asesora de Jurídica	14,40%
Oficina Asesora de Planeación	52,30%
Oficina de Asuntos Locales	21,03%
Oficina de Control Disciplinario Interno	6,20%
Oficina de Control Interno	17,90%
Secretaría General	11,75%
Subdirección Administrativa y Financiera	23,25%
Subdirección de Contratación	23,00%
Subdirección Técnica de Construcciones	24,15%
Subdirección Técnica de Parques	25,80%
Subdirección Técnica de Recreación y	24,10%

Ilustración 6. Nivel de riesgo por dependencias de los servidores - Consolidado total

Dependencia: Dirección General

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	11,10%
Administración del Talento Humano	12,50%
Administración del tiempo	38,90%
Autoevaluación	6,95%
Autogestión	8,30%
Autonomía	8,30%
Bienestar logrado a través del trabajo	16,70%
Burnout	4,15%
Comunicación	19,45%
Desarrollo de Personal	9,40%
Empoderamiento	6,25%
Integridad	0,00%
Liderazgo	23,55%
Manejo de conflictos	14,60%
Mobbing	30,60%
Motivación	22,20%
Reconocimiento del trabajo de otros	20,80%
Redes de Apoyo	19,40%
Remuneración	20,80%
Salario emocional	12,50%
Satisfacción e integración en el trabajo	9,70%
Seguridad en el trabajo	19,40%
Sentido de pertenencia	41,70%
Trabajo en Equipo	5,20%

Ilustración 7. Nivel de riesgo - Dependencia Dirección General

Dependencia: Oficina Asesora de Comunicaciones

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	33,30%
Administración del Talento Humano	33,30%
Administración del tiempo	22,20%
Autoevaluación	28,85%
Autogestión	24,40%
Autonomía	17,80%
Bienestar logrado a través del trabajo	30,00%
Burnout	63,35%
Comunicación	50,00%
Desarrollo de Personal	30,80%
Empoderamiento	30,00%
Integridad	15,60%
Liderazgo	29,20%
Manejo de conflictos	26,65%
Mobbing	35,60%
Motivación	37,80%
Reconocimiento del trabajo de otros	33,30%
Redes de Apoyo	44,40%
Remuneración	63,35%
Salario emocional	40,00%
Satisfacción e integración en el trabajo	35,55%
Seguridad en el trabajo	37,80%
Sentido de pertenencia	14,45%
Trabajo en Equipo	25,85%

Ilustración 8. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina Asesora de Comunicaciones

Dependencia: Oficina Asesora de Jurídica

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	11,10%
Administración del Talento Humano	17,80%
Administración del tiempo	53,30%
Autoevaluación	4,40%
Autogestión	4,40%
Autonomía	2,20%
Bienestar logrado a través del trabajo	13,30%
Burnout	16,70%
Comunicación	8,90%
Desarrollo de Personal	15,00%
Empoderamiento	26,70%
Integridad	0,00%
Liderazgo	6,70%
Manejo de conflictos	3,30%
Mobbing	44,40%
Motivación	13,30%
Reconocimiento del trabajo de otros	10,00%
Redes de Apoyo	22,20%
Remuneración	46,70%
Salario emocional	20,00%
Satisfacción e integración en el trabajo	4,40%
Seguridad en el trabajo	13,30%
Sentido de pertenencia	13,30%
Trabajo en Equipo	3,30%

Ilustración 9. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina Asesora de Jurídica

Dependencia: Oficina Asesora de Planeación

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	11,00%
Administración del Talento Humano	59,30%
Administración del tiempo	18,40%
Autoevaluación	55,55%
Autogestión	7,30%
Autonomía	11,10%
Bienestar logrado a través del trabajo	16,70%
Burnout	5,60%
Comunicación	25,95%
Desarrollo de Personal	58,35%
Empoderamiento	58,35%
Integridad	7,30%
Liderazgo	55,60%
Manejo de conflictos	58,35%
Mobbing	18,60%
Motivación	18,40%
Reconocimiento del trabajo de otros	5,50%
Redes de Apoyo	14,80%
Remuneración	55,50%
Salario emocional	66,65%
Satisfacción e integración en el trabajo	53,75%
Seguridad en el trabajo	33,30%
Sentido de pertenencia	42,55%
Trabajo en Equipo	52,80%

Ilustración 10. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina Asesora de Planeación

Dependencia: Oficina de Asuntos Locales

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	33,30%
Administración del Talento Humano	45,55%
Administración del tiempo	102,20%
Autoevaluación	14,45%
Autogestión	31,10%
Autonomía	7,80%
Bienestar logrado a través del trabajo	65,00%
Burnout	63,30%
Comunicación	61,70%
Desarrollo de Personal	15,00%
Empoderamiento	28,30%
Integridad	10,00%
Liderazgo	29,60%
Manejo de conflictos	5,00%
Mobbing	65,60%
Motivación	54,40%
Reconocimiento del trabajo de otros	48,30%
Redes de Apoyo	71,10%
Remuneración	46,65%
Salario emocional	57,50%
Satisfacción e integración en el trabajo	23,35%
Seguridad en el trabajo	66,70%
Sentido de pertenencia	51,70%
Trabajo en Equipo	23,35%

Ilustración 11. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina de Asuntos Locales

Dependencia: Oficina de Control Disciplinario Interno

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	5,60%
Administración del Talento Humano	0,00%
Administración del tiempo	22,20%
Autoevaluación	5,55%
Autogestión	0,00%
Autonomía	0,00%
Bienestar logrado a través del trabajo	8,30%
Burnout	16,65%
Comunicación	16,65%
Desarrollo de Personal	2,10%
Empoderamiento	20,80%
Integridad	0,00%
Liderazgo	6,65%
Manejo de conflictos	0,00%
Mobbing	16,70%
Motivación	0,00%
Reconocimiento del trabajo de otros	0,00%
Redes de Apoyo	0,00%
Remuneración	25,00%
Salario emocional	4,15%
Satisfacción e integración en el trabajo	0,00%
Seguridad en el trabajo	0,00%
Sentido de pertenencia	0,00%
Trabajo en Equipo	0,00%

Ilustración 12. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina de Control Disciplinario Interno

Dependencia: Oficina de Control Interno

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	16,70%
Administración del Talento Humano	30,55%
Administración del tiempo	61,10%
Autoevaluación	6,95%
Autogestión	11,10%
Autonomía	11,10%
Bienestar logrado a través del trabajo	16,70%
Burnout	41,70%
Comunicación	26,35%
Desarrollo de Personal	6,25%
Empoderamiento	10,40%
Integridad	13,90%
Liderazgo	6,25%
Manejo de conflictos	4,15%
Mobbing	25,00%
Motivación	25,00%
Reconocimiento del trabajo de otros	16,70%
Redes de Apoyo	25,00%
Remuneración	29,15%
Salario emocional	33,30%
Satisfacción e integración en el trabajo	16,65%
Seguridad en el trabajo	36,10%
Sentido de pertenencia	23,60%
Trabajo en Equipo	17,75%

Ilustración 13. Nivel de riesgo - Dependencia Oficina de Control Interno

Dependencia: Secretaría General

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	11,00%
Administración del Talento Humano	13,00%
Administración del tiempo	11,10%
Autoevaluación	7,40%
Autogestión	7,40%
Autonomía	3,70%
Bienestar logrado a través del trabajo	5,50%
Burnout	52,75%
Comunicación	24,05%
Desarrollo de Personal	6,90%
Empoderamiento	5,50%
Integridad	3,70%
Liderazgo	11,70%
Manejo de conflictos	0,00%
Mobbing	22,20%
Motivación	11,10%
Reconocimiento del trabajo de otros	11,00%
Redes de Apoyo	7,30%
Remuneración	11,15%
Salario emocional	30,55%
Satisfacción e integración en el trabajo	9,20%
Seguridad en el trabajo	18,60%
Sentido de pertenencia	5,55%
Trabajo en Equipo	6,95%

Ilustración 14. Nivel de riesgo - Dependencia Secretaría General

Dependencia: Subdirección Administrativa y Financiera

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	11,10%
Administración del Talento Humano	26,35%
Administración del tiempo	21,30%
Autoevaluación	22,65%
Autogestión	9,30%
Autonomía	9,20%
Bienestar logrado a través del trabajo	14,20%
Burnout	23,55%
Comunicación	42,50%
Desarrollo de Personal	25,05%
Empoderamiento	7,10%
Integridad	7,60%
Liderazgo	19,65%
Manejo de conflictos	25,90%
Mobbing	27,90%
Motivación	18,10%
Reconocimiento del trabajo de otros	13,30%
Redes de Apoyo	20,90%
Remuneración	29,50%
Salario emocional	28,75%
Satisfacción e integración en el trabajo	19,80%
Seguridad en el trabajo	21,00%
Sentido de pertenencia	40,50%
Trabajo en Equipo	15,25%

Ilustración 15. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Administrativa y Financiera

Dependencia: Subdirección de Contratación

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	17,40%
Administración del Talento Humano	27,40%
Administración del tiempo	30,20%
Autoevaluación	12,35%
Autogestión	17,40%
Autonomía	9,60%
Bienestar logrado a través del trabajo	31,00%
Burnout	54,75%
Comunicación	20,25%
Desarrollo de Personal	19,65%
Empoderamiento	21,45%
Integridad	11,00%
Liderazgo	21,45%
Manejo de conflictos	11,30%
Mobbing	39,60%
Motivación	23,80%
Reconocimiento del trabajo de otros	16,70%
Redes de Apoyo	28,70%
Remuneración	35,65%
Salario emocional	27,35%
Satisfacción e integración en el trabajo	27,75%
Seguridad en el trabajo	33,30%
Sentido de pertenencia	41,30%
Trabajo en Equipo	16,60%

Ilustración 16. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección de Contratación

Dependencia: Subdirección Técnica de Construcciones

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	20,30%
Administración del Talento Humano	27,30%
Administración del tiempo	26,00%
Autoevaluación	7,40%
Autogestión	10,20%
Autonomía	5,70%
Bienestar logrado a través del trabajo	33,30%
Burnout	65,25%
Comunicación	31,50%
Desarrollo de Personal	9,75%
Empoderamiento	10,40%
Integridad	12,10%
Liderazgo	23,70%
Manejo de conflictos	2,85%
Mobbing	42,70%
Motivación	24,10%
Reconocimiento del trabajo de otros	19,50%
Redes de Apoyo	29,70%
Remuneración	12,50%
Salario emocional	69,50%
Satisfacción e integración en el trabajo	29,65%
Seguridad en el trabajo	29,60%
Sentido de pertenencia	40,30%
Trabajo en Equipo	20,50%

Ilustración 17. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Técnica de Construcciones

Dependencia: Subdirección Técnica de Parques

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	20,00%
Administración del Talento Humano	36,30%
Administración del tiempo	33,70%
Autoevaluación	17,40%
Autogestión	15,00%
Autonomía	11,20%
Bienestar logrado a través del trabajo	29,50%
Burnout	25,20%
Comunicación	30,80%
Desarrollo de Personal	23,80%
Empoderamiento	21,00%
Integridad	13,00%
Liderazgo	37,20%
Manejo de conflictos	16,20%
Mobbing	36,40%
Motivación	26,60%
Reconocimiento del trabajo de otros	17,50%
Redes de Apoyo	31,80%
Remuneración	34,30%
Salario emocional	43,00%
Satisfacción e integración en el trabajo	27,70%
Seguridad en el trabajo	35,60%
Sentido de pertenencia	20,00%
Trabajo en Equipo	19,80%

Ilustración 18. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Técnica de Parques

Dependencia: Subdirección Técnica de Recreación y Deportes

Factor	porcentaje de nivel de riesgo
Actitud	19,30%
Administración del Talento Humano	35,90%
Administración del tiempo	48,10%
Autoevaluación	19,80%
Autogestión	9,90%
Autonomía	11,90%
Bienestar logrado a través del trabajo	22,80%
Burnout	22,80%
Comunicación	25,60%
Desarrollo de Personal	23,50%
Empoderamiento	13,50%
Integridad	9,00%
Liderazgo	19,30%
Manejo de conflictos	24,20%
Mobbing	38,30%
Motivación	27,70%
Reconocimiento del trabajo de otros	14,80%
Redes de Apoyo	28,00%
Remuneración	32,00%
Salario emocional	37,70%
Satisfacción e integración en el trabajo	26,30%
Seguridad en el trabajo	33,30%
Sentido de pertenencia	18,90%
Trabajo en Equipo	20,70%

Ilustración 19. Nivel de riesgo - Dependencia Subdirección Técnica de Recreación y Deporte

Análisis desde la perspectiva de entidad

Dependencia	Porcentaje de nivel de riesgo
Dirección General	20,08%
Oficina Asesora de Comunicaciones	33,45%
Oficina Asesora de Jurídica	26,67%
Oficina Asesora de Planeación	41,91%
Oficina de Asuntos Locales	29,44%
Oficina de Control Disciplinario Interno	9,54%
Oficina de Control Interno	24,46%
Secretaría General	12,34%
Subdirección Administrativa y	22,00%
Subdirección de Contratación	27,82%
Subdirección Técnica de	22,33%
Subdirección Técnica de Parques	31,51%
Subdirección Técnica de Recreación y	35,53%

Ilustración 20. Análisis desde la perspectiva de la entidad

Consolidado total – análisis desde la perspectiva de entidad

Dependencia	Número de funcionarios y contratistas	Nivel de riesgo/ percepción del área	Nivel de riesgo/ percepción de la entidad
Dirección General	5	18,53%	20,08%
Oficina Asesora de Comunicaciones	6	31,64%	33,45%
Oficina Asesora de Jurídica	5	14,43%	26,67%
Oficina Asesora de Planeación	4	16,25%	41,91%
Oficina de Asuntos Locales	11	28,16%	29,44%
Oficina de Control Disciplinario Interno	3	3,73%	9,54%
Oficina de Control Interno	5	21,27%	24,46%
Secretaría General	4	11,94%	12,34%
Subdirección Administrativa y	36	16,12%	22,00%
Subdirección de Contratación	9	24,31%	27,82%
Subdirección Técnica de	13	23,63%	22,33%
Subdirección Técnica de Parques	35	25,79%	31,51%
Subdirección Técnica de Recreación y	27	24,06%	35,53%

Ilustración 21. Consolidado total – análisis desde la perspectiva de entidad

9. Actividades contempladas en la Normatividad, referente a los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, Título 10, artículo 2.2.10.1 Programa de Estímulos, establece:

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

De igual forma, el Decreto 1499 de 2017 el cual modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, sustituye los Títulos 22 y 23 de la Parte 2 del Libro 2, en lo relacionado con el Sistema de Gestión y establece su articulación con el Sistema de Control Interno; adoptando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

En concordancia con el programa nacional de Bienestar Laboral e incentivos 2023-2026, se establecen cinco (5) ejes temáticos en pro del bienestar de los funcionarios de la entidad.

Los ejes temáticos se relacionan a continuación:

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e incentivos	Temas Relacionados
Equilibrio Psicosocial	Fomentar condiciones laborales saludables, promoviendo estrategias para el bienestar emocional, equilibrio entre vida personal y profesional, y prevención de riesgos psicosociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo • Oferta formativa para teletrabajo • Caja de herramientas Oportunidades para crecer (DASCD) • Programa de Fondos Educativos • Juegos Deportivos Distritales • Normatividad distrital sobre salario emocional y horarios escalonados

		<ul style="list-style-type: none"> • Programas de reconocimiento, talentos y alianzas estratégicas • Programa de trabajo en bici (IDRD) • Lineamientos de Desvinculación Asistida • Programa de Apoyo Emocional • Aula del Saber Distrital.
Salud Mental	Promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional.	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoría para mejorar modelos de gestión (DASCD) • Aula del Saber Distrital • Programa de Alianzas Estratégicas • Programa de Apoyo Emocional
Diversidad e Inclusión	Fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público, garantizando la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Aula del Saber Distrital • Programa ALDAS • Programa de Apoyo Emocional • Estructura física para el bienestar (Acuerdo Colectivo Laboral 2023)
Transformación Digital	Modernizar y optimizar los entornos laborales a través del uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia y bienestar de los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Medición del Clima Laboral y Ambiente Organizacional • Aula del Saber Distrital • Banco Distrital de Buenas Prácticas • Identificación de la Cultura Organizacional • Medición de la Madurez del SST - SIDEAP
Identidad y Vocación por el servicio público	Fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su impacto en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Senda de la Integridad • Oferta de Formación Gestores de Integridad • Curso Virtual de Integridad, Transparencia

		<p>y Lucha contra la Corrupción (DAFP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa ALDAS • Programa de Reconocimiento • Aula del Saber Distrital
--	--	---

Tabla 2. Ejes temáticos

Otros temas que la entidad podrá ofrecer dentro de los programas de protección y servicios sociales son los siguientes:

Deportivos, recreativos y vacacionales	Artísticos y culturales
Promoción y prevención de la salud.	Capacitación informal en artes y artesanías entre otras
Ferias de emprendimiento	Promoción de programas de vivienda
Programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos	Medición del Clima laboral cada 2 años
Cambio organizacional y adaptación laboral	Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio
Fortalecer el trabajo en equipo y la cultura organizacional	Adelantar programas de estímulos e incentivo
Día del Servidor Público	Programa de Estado Joven
Programa Entorno Laboral Saludable	Programa Servimos
Programa de Horario Flexible Desvinculación asistida	Entrega de dotación, vestuario y calzado

Tabla 3. Otros programas de protección y servicios sociales

10. Resultados de la encuesta de preferencias y actividades de Bienestar Laboral e Incentivos IDRD 2025

El área de Desarrollo Humano realizó una encuesta con el fin de identificar las necesidades y preferencias de los servidores del Instituto Distrital de Recreación y

Deporte IDRD, para orientar y formular el Plan de Bienestar Laboral e incentivos para la vigencia 2026.

La encuesta se realizó en noviembre de 2025 a través de un Google forms, dicha encuesta fue diligenciada por 110 servidores que corresponden al 49 % de la planta de personal activa, obteniendo los siguientes resultados:

10.1. Caracterización de la población por género:

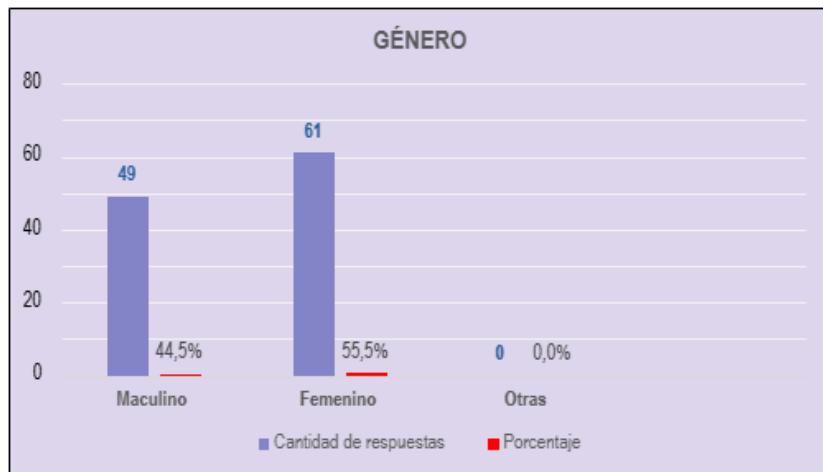


Gráfico 10. Género

En la gráfica se puede evidenciar que distribución por género refleja una participación equilibrada, con una ligera predominancia femenina.

10.2. Caracterización de la población por enfoque diferencial:

De conformidad con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, en el numeral 8 de su artículo 2º, señala que el enfoque diferencial se define como “la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas”, razón por la cual, en el ambiente laboral también se deben reconocer esas diferencias frente a la orientación sexual, ideología de género, etnias (indígenas, raizales, afrocolombianos, palanqueros, gitanos, etc.) y condición de discapacidad, teniendo en cuenta que el Talento Humano es el pilar fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

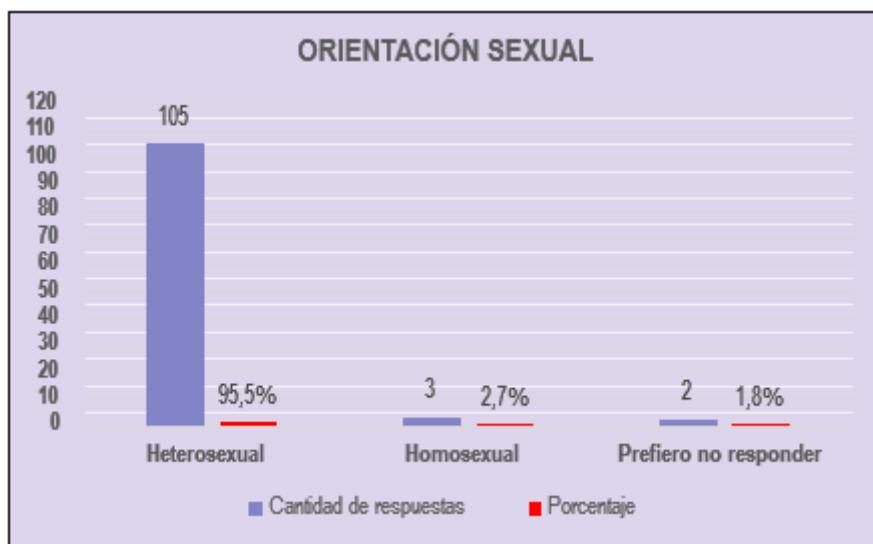


Gráfico 11. Orientación sexual

El 2.7% de los servidores que respondieron la encuesta reconocen que tienen una orientación sexual diferente.



Gráfico 12. Raza y/o etnia

Solo el 0.9% manifiesta que pertenece a un grupo raizal



Gráfico 13. Tipo de discapacidad

Los resultados indican que los servidores manifiestan una baja prevalencia de discapacidad, sin embargo, se identifican casos puntuales en diferentes tipologías. Esto resalta la importancia de mantener y fortalecer enfoques de inclusión, accesibilidad y ajustes razonables, especialmente en lo relacionado con condiciones auditivas y visuales, que son las más representativas dentro del grupo que reporta discapacidad.

10.3. Caracterización de la población por entorno familiar:

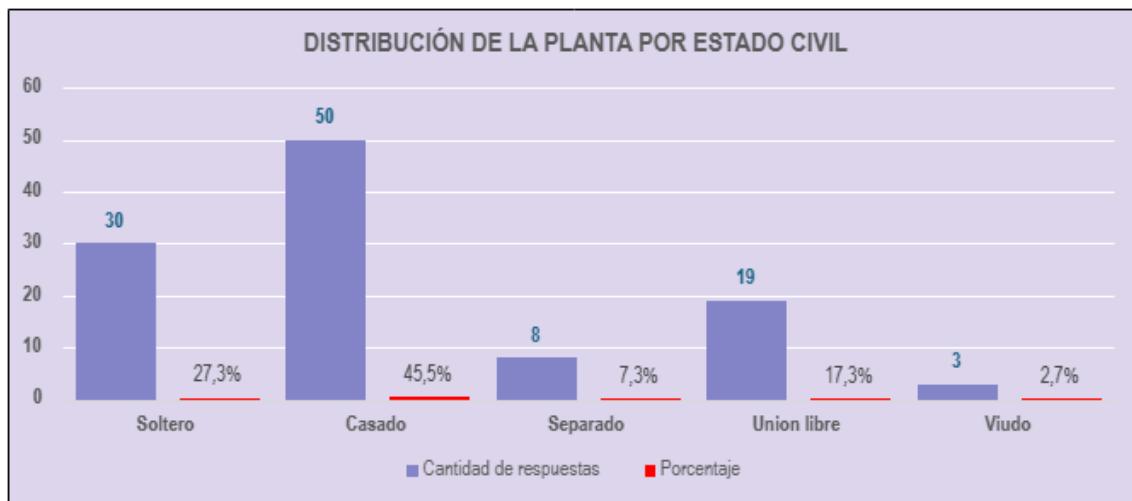


Gráfico 14. Distribución de la planta por estado civil

El gráfico evidencia que la mayor proporción de servidores se encuentra casado, lo que representa el 45,5 % del total. Le siguen los servidores solteros, 27,3 %, y quienes se encuentran en unión libre con el 17,3 %. En menor proporción se ubican los servidores separados, y viudos.

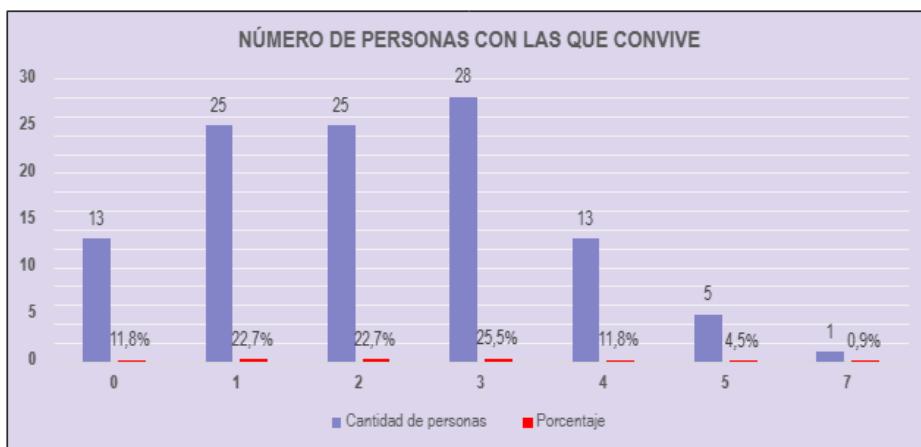


Gráfico 15. Número de personas con las que convive

El gráfico muestra la distribución del número de personas con las que conviven los servidores, evidenciando una mayor concentración en hogares de tamaño medio. La opción más frecuente corresponde a personas que conviven con 3 personas, con 28 respuestas (25,5 %). Le siguen quienes conviven con 1 persona y 2 personas, cada uno con 25 respuestas (22,7 %). Un 11,8 % (13 personas) vive solo y el mismo porcentaje convive con 4 personas. Los hogares más numerosos presentan una menor representación; 5 personas (4,5 %) y 7 personas (0,9 %).

Los resultados indican que la mayoría de la población evaluada convive en núcleos familiares pequeños y medianos (entre 1 y 3 personas), lo cual puede incidir positivamente en aspectos como la dinámica familiar, el apoyo social y el equilibrio vida-trabajo. No obstante, se identifica un grupo significativo de personas que viven solas, aspecto que debe considerarse para el diseño de estrategias de bienestar, salud mental y redes de apoyo, especialmente en situaciones de estrés laboral o riesgo psicosocial.

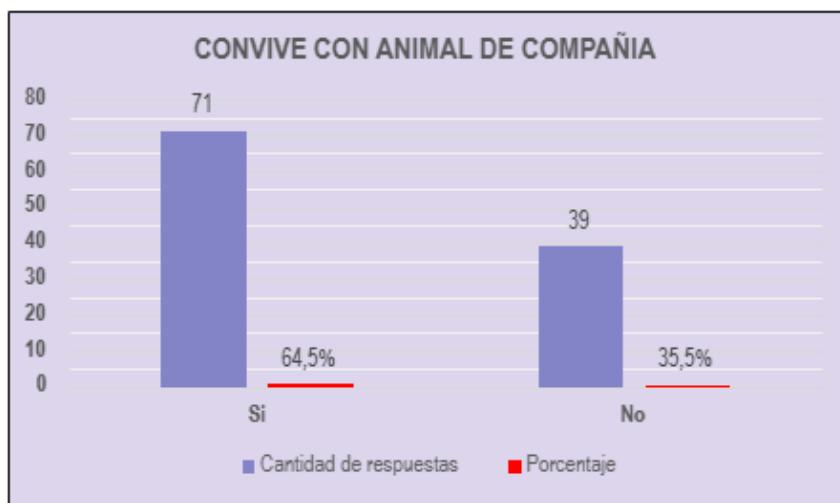


Gráfico 16. Convive con animal de compañía

El gráfico indica que el 64.5% de los encuestados convive con al menos un animal de compañía. Lo cual puede asociarse a factores positivos de bienestar emocional, acompañamiento y reducción del estrés. Este aspecto resulta relevante, especialmente en el análisis de salud mental y riesgo psicosocial, ya que la convivencia con mascotas puede constituir un factor protector frente a situaciones de carga emocional y estrés laboral.

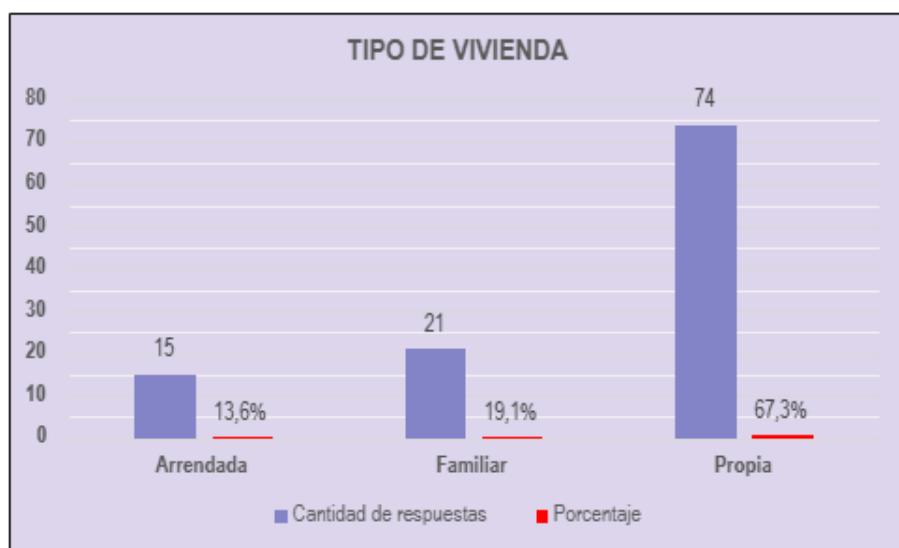


Gráfico 17. Tipo de vivienda

El gráfico muestra que el 67.3% de los encuestados cuenta con vivienda propia, lo que refleja una condición habitacional predominantemente estable; el 19.1% habitan en vivienda familiar y el 13.6% en arriendo.

Los resultados evidencian que más de dos tercios de la población evaluada dispone de vivienda propia, lo cual suele asociarse a mayor estabilidad residencial y menor exposición a factores de estrés socioeconómico. Por su parte, cerca de un tercio de los participantes reside en vivienda familiar o arrendada, condiciones que pueden implicar dinámicas de convivencia compartida o cambios de residencia, aspectos relevantes a considerar dentro del análisis de riesgo psicosocial y bienestar laboral. Es importante considerar estos aspectos en el marco del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos a fin de seguir fortaleciendo los lazos familiares y en cumplimiento de la 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”*.

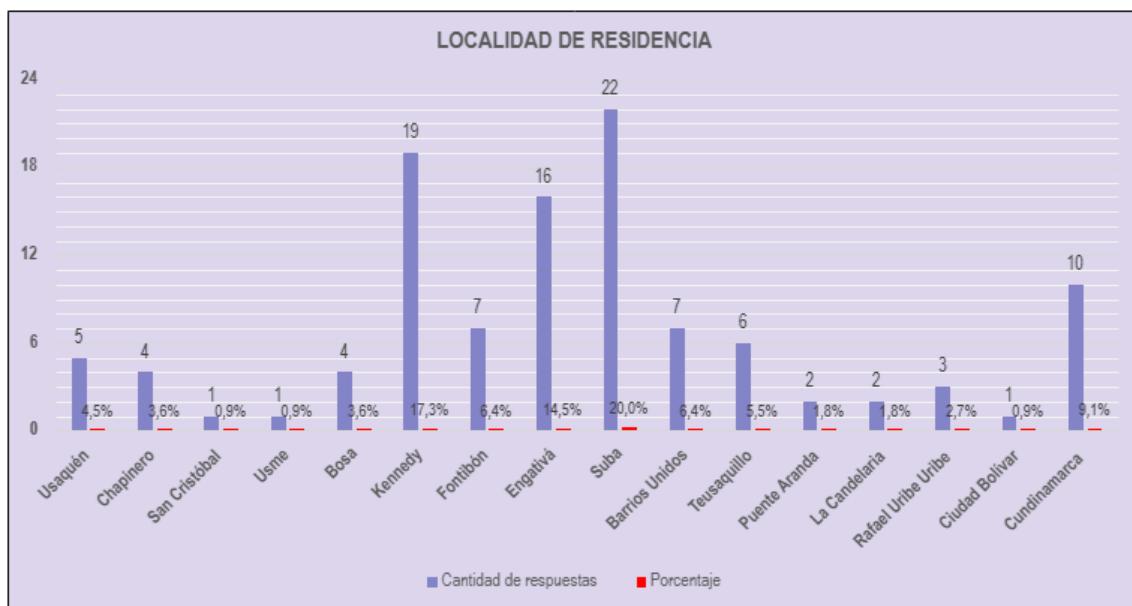


Gráfico 18. Localidad de residencia

El 20 % de los servidores del IDRD vive en la localidad 11 de suba, el 17.3% vive en la localidad 8 de Kennedy, seguido del 14.5% que viven en la Localidad 10 de Engativá, Por otro lado, el 9.1% (10 personas) manifiestan que viven en municipios cercanos a Bogotá.

10.4. Actividades de bienestar laboral e incentivos que prefieren los funcionarios:

De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”, en su capítulo III, establece las siguientes Áreas:

- **Área de protección y servicios sociales:** estos programas deben estar orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Área de calidad de vida laboral:** estos programas se ocupan de los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de la encuesta, se proyectaron preguntas que permitieran identificar las necesidades y preferencias de los servidores del IDRD, referente a actividades deportivas, recreativas, culturales, artísticas, clima laboral,

promoción y prevención de la salud. A continuación, se presentan las preguntas y los resultados obtenidos:

- De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés:

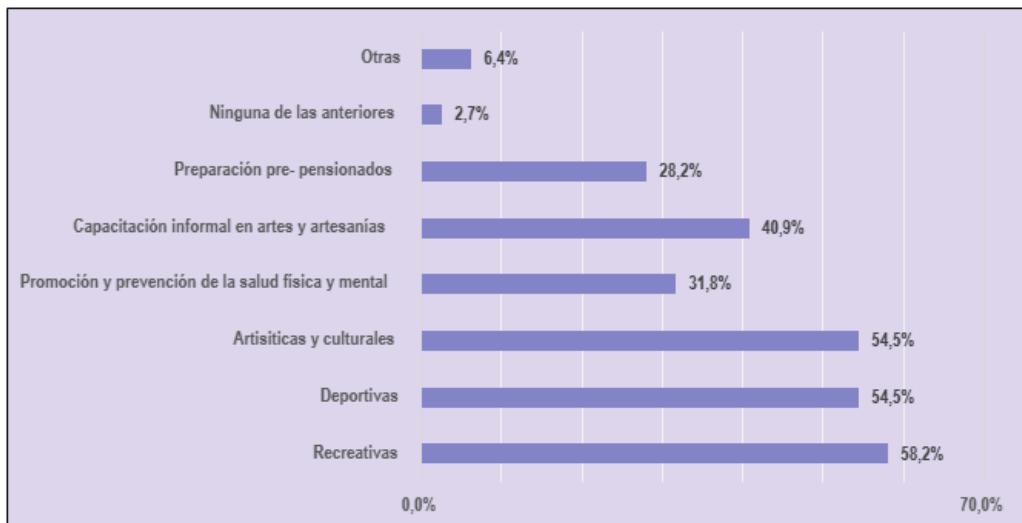


Gráfico 19. Actividades de interés

El 58.2% de los servidores manifiestan su interés por las actividades recreativas, seguidas por el 54.5% de las actividades artísticas, culturales y deportivas, con el 40.9% el interés está orientado a la capacitación informal en artes y artesanías y finalmente la preparación de prepensionados con el 28.2 %.

- Preferencia Actividades recreativas y deportivas:

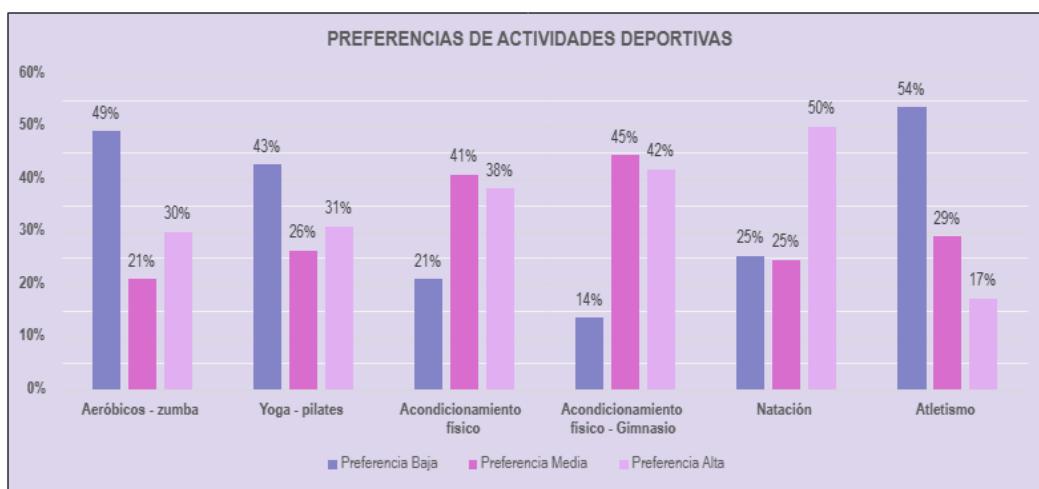


Gráfico 20. Preferencias de actividades deportivas

El gráfico presenta las preferencias de actividades deportivas clasificadas en baja, media y alta, evidenciando diferencias claras según el tipo de actividad.

Principales hallazgos:

- ✓ **Aeróbicos / Zumba:** Predomina una preferencia baja (49 %), seguida de una preferencia alta (30 %) y media (21 %), lo que indica un interés moderado, pero no generalizado.
- ✓ **Yoga / Pilates:** Se observa una distribución relativamente equilibrada, aunque con mayor preferencia baja (43 %); sin embargo, un 31 % presenta preferencia alta, lo que evidencia un grupo importante interesado en este tipo de actividad.
- ✓ **Acondicionamiento físico:** Destaca una preferencia media (41 %) y alta (38 %), reflejando una buena aceptación de este tipo de actividades.
- ✓ **Acondicionamiento físico – Gimnasio:** Presenta una alta afinidad, con 45 % de preferencia media y 42 % de preferencia alta, y solo 14 % de preferencia baja.
- ✓ **Natación:** Sobresale la preferencia alta (50 %), posicionándose como una de las actividades más atractivas para la población evaluada.
- ✓ **Atletismo:** Registra la mayor preferencia baja (54 %), lo que indica menor interés general frente a otras opciones.

Los resultados evidencian una mayor inclinación hacia actividades de acondicionamiento físico, gimnasio y natación, que concentran los niveles más altos de preferencia media y alta. Estas actividades pueden priorizarse dentro de los programas de bienestar, dado su potencial para impactar positivamente la salud osteomuscular, cardiovascular y mental.

En contraste, actividades como atletismo y aeróbicos/zumba presentan menor aceptación general, por lo que podrían ofrecerse de manera complementaria o por demanda, optimizando recursos y participación.

- Actividades recreativas en las que le gustaría compartir con la familia:



Gráfico 21. Preferencias de actividades recreativas

El gráfico muestra las preferencias de actividades recreativas clasificadas en tres niveles: Preferencia Baja, Preferencia Media y Preferencia Alta

Actividad más preferida

- ✓ El cine destaca con un 82% de preferencia alta, lo que indica que es la actividad recreativa más popular.

Segunda actividad más preferida:

- ✓ El emprendimiento empresarial para jóvenes tiene un 24% alta y 29% media

Actividades con preferencia alta moderada

- ✓ Caminatas ecológicas: 46% alta, 34% media, 24% baja lo que demuestra el porcentaje de interés por esta actividad.
- ✓ Bingo, shows musicales o de humor: 42% alta, 35% media, también se puede evidenciar que es bien aceptada por los servidores.
- ✓ Torneos multidisciplinario: 38% alta, 36% media, se mantiene una preferencia equilibrada.
- ✓ Parque de diversiones: 44% alta y el 31% media, esta actividad también evidencia una buena aceptación.

Se puede concluir que el cine es la actividad con mayor aceptación, seguida por las actividades al aire libre y sociales (caminatas, bingo, torneos, etc.).

- Preferencia Actividades Artísticas y Culturales:

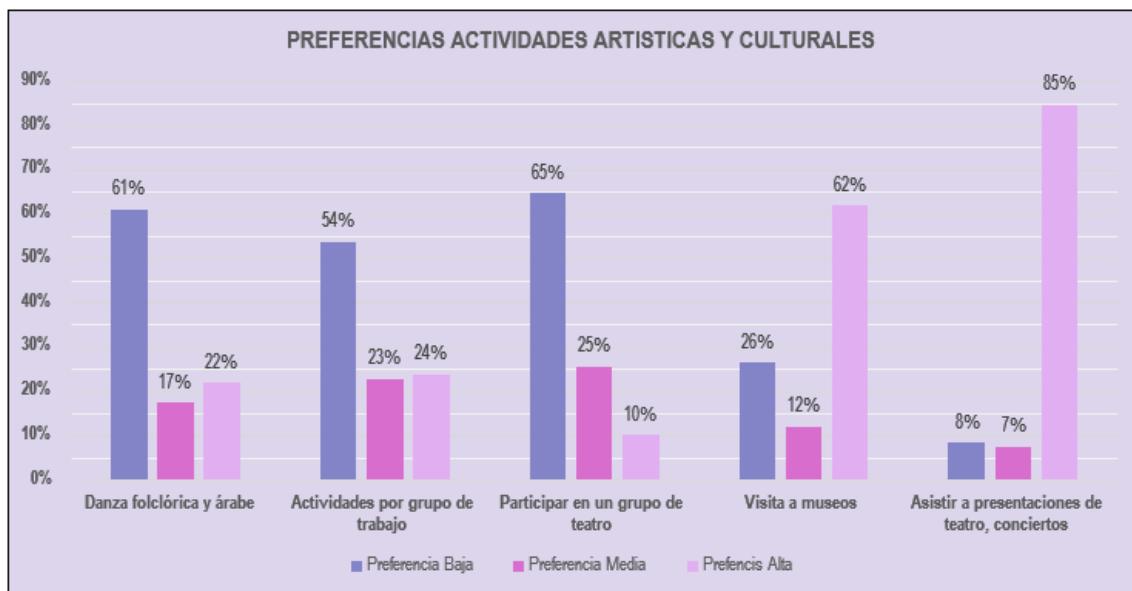


Gráfico 22. Preferencias actividades artísticas y culturales

Actividad más preferida

- ✓ Asistir a presentaciones de teatro y conciertos es la más destacada, con 85% de preferencia alta

Actividades con baja aceptación

- ✓ Participar en un grupo de teatro tiene 65% de preferencia baja, solo 10% alta y 25% media, lo que muestra poco interés en involucrarse activamente.
- ✓ Las actividades por grupo de trabajo también tienen 54% baja, con preferencias media y alta del (23% y 24%) respectivamente.

Actividades con aceptación moderada

- ✓ Danza folclórica y árabe: 61% baja, 17% media, 22% alta se evidencia más rechazo que interés.
- ✓ Visita a museos: 26% baja, 12% media, pero 62% alta, lo que indica que es bastante atractiva para muchos.

Tendencias generales

- ✓ Las actividades como espectador (conciertos, teatro, museos) tienen mayor aceptación que las actividades participativas (danza, grupos de trabajo, teatro).
- ✓ Existe una clara inclinación hacia experiencias culturales pasivas y menos hacia actividades que requieren compromiso o práctica.
- Preferencias Cursos Informales:

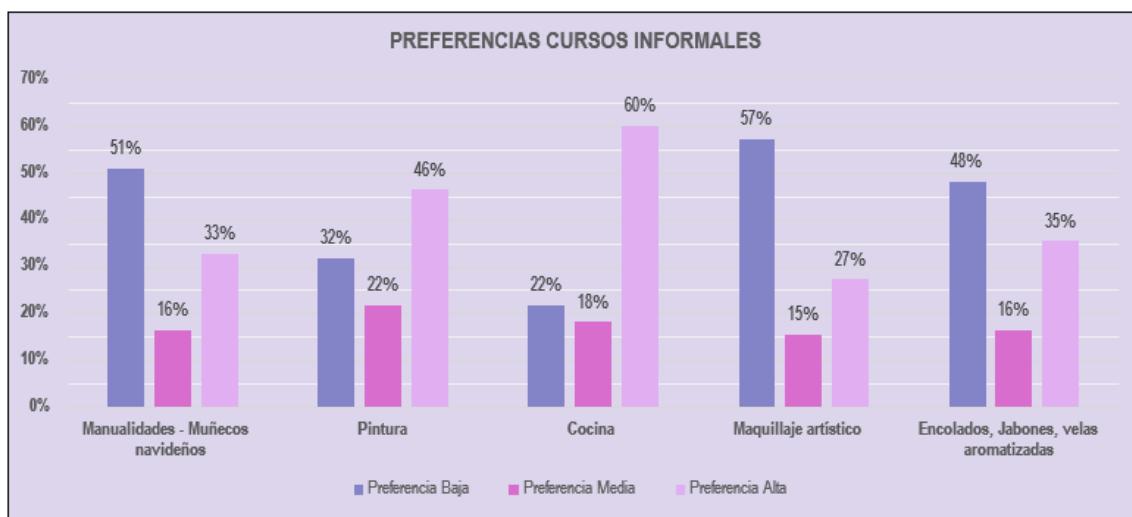


Gráfico 23. Preferencias cursos informales

Curso más preferido

- ✓ Cocina es el curso con mayor aceptación, con 60% de preferencia alta, esto indica que la mayoría de los servidores tiene gran interés en aprender cocina.

Cursos con baja aceptación

- ✓ Maquillaje artístico tiene 57% de preferencia baja, solo 27% alta y 15% media, mostrando poco interés general.
- ✓ Manualidades (muñecos navideños) también tiene 51% baja, aunque 33% alta, lo que indica cierta polarización.

Cursos con aceptación moderada

- ✓ Pintura: 32% baja, 22% media, 46% alta, interés considerable, aunque no tan alto como cocina.
- ✓ Encolados, jabones, velas aromatizadas: 48% baja, 16% media, 35% alta con un grupo significativo interesado.

Tendencias generales

- ✓ Cocina es claramente el curso más atractivo.
- ✓ Pintura y manualidades tienen aceptación media-alta, ideales para complementar la oferta.
- ✓ Maquillaje artístico y encolados/jabones/velas son menos populares, pero podrían mantenerse como opciones secundarias.
- Actividades de Promoción y Prevención de la Salud:



Gráfico 24. Preferencia de actividades de promoción de salud

Actividades más preferidas

- ✓ Taller de nutrición y alimentación saludable es el más destacado, con 71% de preferencia alta; esto indica un gran interés en hábitos alimenticios saludables.
- ✓ Taller de salud mental también tiene alta aceptación, con 61% de preferencia alta.

Actividades con aceptación alta moderada

- ✓ Taller de prevención cardiovascular: 57% alta
- ✓ Taller de prevención de cáncer de mama y próstata: 55% alta, estos temas son relevantes y bien valorados.

Actividades con menor preferencia

- ✓ Taller de salud visual y auditiva: 45% alta, 31% baja, 24% media, se evidencia interés moderado.
- ✓ Taller de prevención de lesiones deportivas y osteomusculares: 34% media, 21% baja, 45% alta, se evidencia preferencia equilibrada.
- ✓ Taller de prevención de adicciones: 49% baja, 29% media, solo 22% alta es la menos atractiva.

Tendencias generales

- ✓ Hay una clara prioridad por temas relacionados con bienestar integral, como los talleres de nutrición y salud mental, son los más valorados.
- ✓ Prevención de enfermedades crónicas (cardiovascular, cáncer) también son importantes.
- ✓ Actividades sobre adicciones y lesiones deportivas son menos atractivas, lo que podría requerir estrategias para aumentar su interés.
- Preferencia actividades Pre - Pensionados:

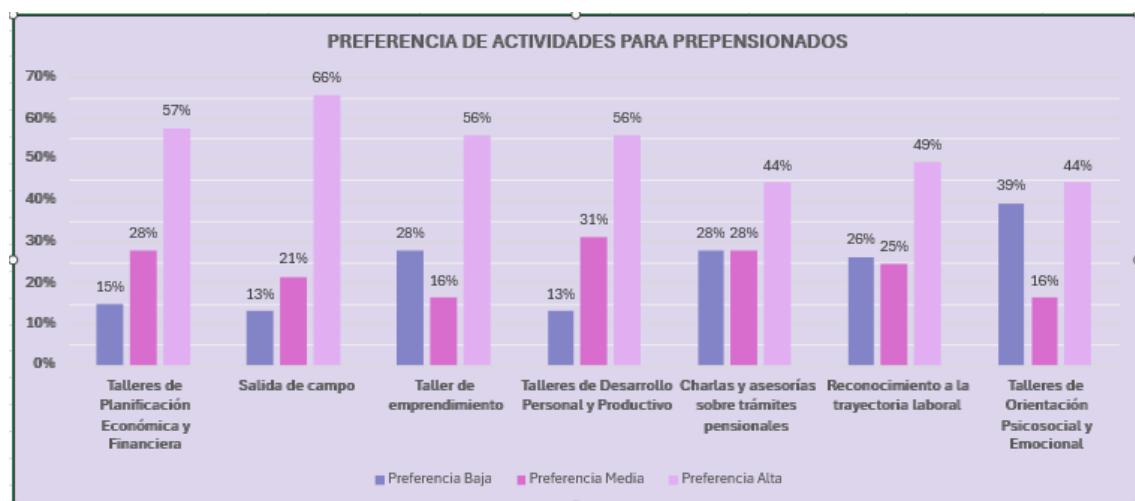


Gráfico 25. Preferencia de actividades para Prepensionados

Actividades más preferidas

- ✓ Salida de campo es la más destacada, con 66% de preferencia alta, Esto indica que la mayoría de los servidores valora las experiencias al aire libre y recreativas.

- ✓ Talleres de emprendimiento y Talleres de desarrollo personal y productivo también tienen alta aceptación (56% cada uno), mostrando interés en actividades que fomenten autonomía y crecimiento personal.

Actividades con aceptación alta moderada

- ✓ Talleres de planificación económica y financiera: 57% alta, 28% media, 15% baja, está considerado de importancia para la proyección de los servidores.
- ✓ Charlas y asesorías sobre trámites pensionales: 44% alta, 28% media interés considerable en orientación práctica.
- ✓ Reconocimiento a la trayectoria laboral: 49% alta, 25% media, valor significativo hacia el reconocimiento.

Actividades con menor preferencia

- ✓ Talleres de orientación psicosocial y emocional: 44% alta, pero también 39% baja, para algunos servidores está considerada como importante y para otros no tanto

Tendencias generales

- ✓ Las actividades más atractivas son experienciales y de desarrollo personal (salidas de campo, emprendimiento, desarrollo productivo).
- ✓ También hay interés en aspectos prácticos y financieros (planificación económica, trámites pensionales).
- ✓ El reconocimiento laboral y la orientación emocional son relevantes, pero con menor consenso.
- Preferencias actividades de intervención para Clima y Cultura Organizacional:

Los servidores(as) sugieren como actividades principales las siguientes:

1. Talleres de liderazgo y trabajo en equipo, cambio de rol, comunicación asertiva.
2. Intercambios y jornadas de trabajo en equipo con otras áreas
3. Integración por áreas, por fuera del IDRD
4. Visitas a parques y escenarios del IDRD
5. Retribución por logros
6. Ofrecer paquetes de beneficios

- Beneficios Alianzas:

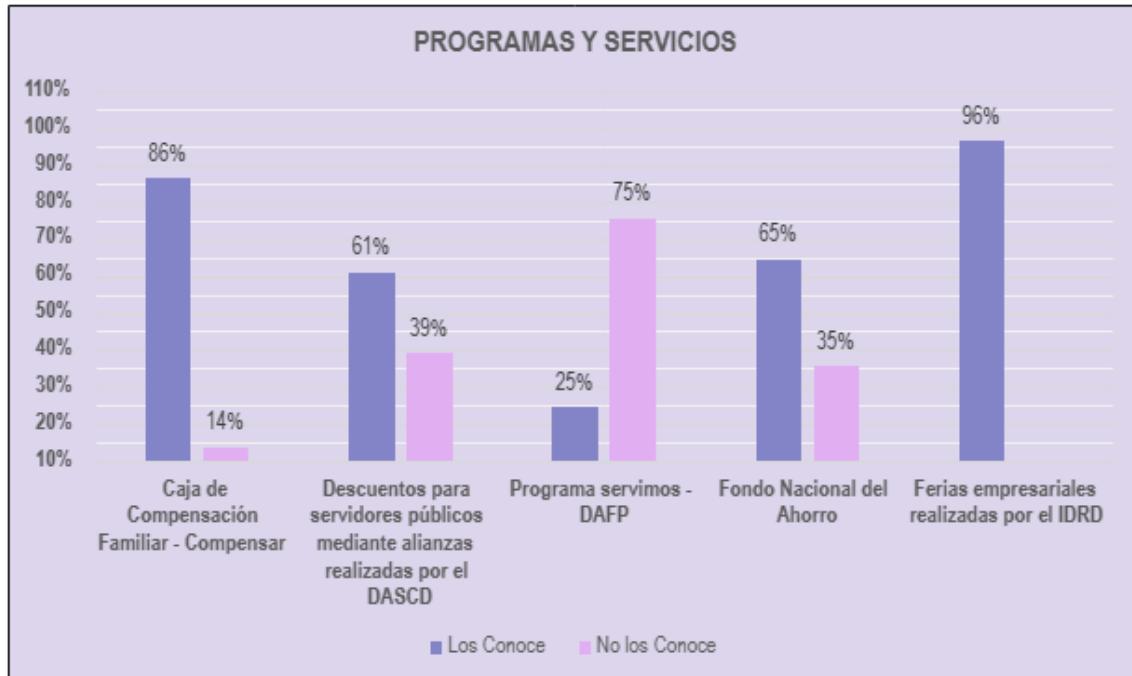


Gráfico 26. Programas y servicios

La gráfica muestra el nivel de conocimiento de distintos programas y servicios, comparando los que conocen vs. Los que no conocen.

- ✓ **Ferias empresariales realizadas por el IDRD:**

Con 96% es el programa con mayor reconocimiento.

- ✓ **Caja de Compensación Familiar- Compensar:**

Es el servicio con el segundo porcentaje de reconocimiento con el 86%, solo el 14% menciona no conocerlo

- ✓ **Fondo Nacional del ahorro:**

Presenta un buen nivel de conocimiento el 65% lo conoce y 35% no.

- ✓ **Descuentos para servidores públicos (DASCD):**

El 61% lo conoce mientras que el 39% no lo conoce

- ✓ **Programa Servimos – DAFP:**

Es el menos conocido, solo 25% lo conoce y 75% no lo conoce, lo que indica una clara oportunidad de mayor divulgación.

- Percepción con respecto a la salud mental:

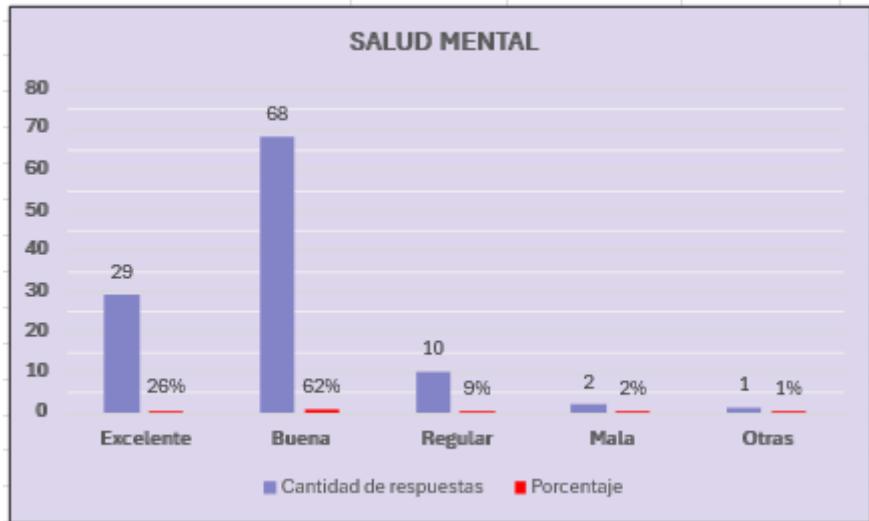


Gráfico 27. Salud mental

La gráfica muestra la percepción de la salud mental de los servidores del IDRD, donde la categoría predominante es Buena, con 68 respuestas (62%), lo que indica que la mayoría percibe su salud mental de forma positiva. En general, la percepción es favorable, ya que el 88% de las respuestas se concentran entre las categorías Buena y Excelente. Por el contrario, solo el 3% de los encuestados reporta una percepción negativa de su salud mental.

11. Programas de Bienestar Laboral

De acuerdo con los componentes definidos por el Departamento Administrativo de Función Pública DAEP, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establece los ejes temáticos para que las entidades definan y desarrollen las iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con el fin de contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público:

Ejes temáticos

Eje 1: Equilibrio Psicosocial:

- Factores Psicosociales
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental:

- Higiene mental y psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud

Eje 3: Diversidad e Inclusión:

- Fomento de inclusión, diversidad, y la equidad
- Prevención, atención y medidas de protección

Eje 4: Transformación Digital:

- Creación de Cultura digital para el Bienestar
- Analítica de datos para el Bienestar
- Creación de ecosistemas digitales, para facilitar el trabajo

Eje 5: Identidad y Vocación por el servicio público:

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Están dirigidas a fomentar y estructurar programas de bienestar orientados a suprir las necesidades de los servidores públicos y sus familias en cuanto a protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Oferta de Servicios y Beneficios

11.1. Oferta de servicios y beneficios

Orientado a promover espacios de asesoría y oferta de servicios que beneficien a los servidores públicos por parte de Entidades como Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), Caja de Compensación Familiar, Entidades Financieras, Cooperativas, entre otras.

Por otra parte, los servidores públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD y sus familias, podrán beneficiarse de las alianzas que promueve el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, las cuales se encuentran disponibles en el siguiente link <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/beneficiosparatodos> , así como hacer parte del Programa "Servimos", el cual es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Para más información sobre el Programa Servimos consulte el siguiente enlace <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos> Oferta de Bienestar 2026 – DASCD.

11.2. Oferta de Bienestar 2026 - DASCD

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, mediante circular externa 001 del 17 de enero de 2025 definió el Plan Distrital de Bienestar 2025 y los

lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales, en el cual se destaca la siguiente oferta de servicios, entre otros, dirigidos a beneficiar a los servidores públicos del distrito y sus familias:

11.2.1. Programa de Apoyo Emocional Distrital:

	<p>Es un espacio donde el Talento Humano del Distrito puede participar de manera grupal en diferentes encuentros donde se trabaja en pro de sus emociones (exploración, reconocimiento, control) y las de las personas (empatía, sororidad e inclusión) con quienes comparten su tiempo tanto en el trabajo como en otros contextos.</p>
	<p>Su objetivo es la gestión del conocimiento, por medio de acciones de trabajo conjunto, capacitación y formación que faciliten el desarrollo de competencias emocionales, técnicas y del aprendizaje de temas asociados al Bienestar emocional, Salud mental, SST.</p>
	<p>Aquí se comparten ideas, imágenes e información de valor alrededor del Bienestar emocional, Salud mental, así como, información sobre los servicios y estrategias del programa. Sumado a los encuentros de "Voces en REED" un espacio de conversación en vivo. https://www.instagram.com/felicidadenreed/</p>
	<p>Este programa busca planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento sobre sí misma(o), asumir la transición del cambio, explorar escenarios de vida, consolidar la perspectiva hacia futuro, construir redes de apoyo, explorar el camino hacia un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal. (pre-pensionados)</p>
	<p>La celebración del Día De La Felicidad Laboral Distrital es una oportunidad para resaltar la importancia del bienestar de las(os) servidoras(es) y colaboradoras(es) del Distrito, elegir el ser felices en el entorno laboral, y promueva prácticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las(os) servidoras(es) públicos. Todo en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital.</p>

Ilustración 22. Programa de apoyo Emocional Distrital

11.2.2. Programa de Escuela de Talentos

- Mapa de Talentos distritales
- Escuela de talentos

11.2.3. Programa de Reconocimiento

- Semana de la Mujer
- Conmemoración a labor de las secretarias y secretarios del Distrito
- Conmemoración a la labor de los conductores (as) del Distrito
- Gala de Reconocimiento Distrital

11.2.4. Programa para la construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

- Creación del banco de buenas prácticas
- Programa de alianzas estratégicas para la gestión del talento humano en el Distrito Capital
- Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC
- Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE
- Programa de diseño de vida
- IX y X Juegos deportivos distritales

11.3. Actividades deportivas, recreativas y vacacionales

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, como institución que genera y fomenta espacios para la recreación, el deporte y la actividad física, pone a disposición de los servidores públicos, actividades de acondicionamiento físico orientado por profesionales competentes.

Así mismo, orienta el esparcimiento y la integración de los funcionarios y sus familiares mediante actividades recreativas y vacacionales como:

- **Vacaciones Recreativas y Día Experiencial Juvenil:** En donde participan los hijos de los servidores del IDRD que se encuentran en edades entre los 5 y 12 años en Vacaciones Recreativas y entre 13 y 17 años en el Día Experiencial Juvenil; se ofrecen diferentes programas con variadas actividades culturales, juegos, entretenimiento y experiencias inolvidables, encaminadas al esparcimiento y la diversión de los niños y jóvenes.
- **Encuentro Familiar:** pasadías y salidas recreativas en familia, que tiene como propósito vincular a los funcionarios con su grupo familiar en actividades que fortalecen los lazos de amor y la unión como núcleo de la sociedad

- **Celebración de fechas especiales como Navidad y Halloween:** en las cuales se involucra el núcleo familiar del servidor y se brinden espacios para compartir con los compañeros de trabajo.
- **Caminatas ecológicas:** el acercamiento con la naturaleza, el descanso y la aventura ayudarán a mejorar la salud y el estado físico, a fortalecer el corazón y brindar una sensación general de bienestar y autoestima positiva. El IDRD en alianza con la Secretaría Distrital de Ambiente, ponen a disposición de los Servidores públicos, sus familias y ciudadanía en general durante todo el año la programación de caminatas ecológicas en la ciudad, una ciudad que ofrece una de las alternativas más variadas en turismo _por sus maravillosos escenarios naturales y espacios perfectos para las caminatas ecológicas, abordándolos desde la educación ambiental.
- **Actividades Recreativas:** que fomenten hábitos de vida saludable y salud mental, a través de actividades como zumba, yoga, pilates, aeróbicos y olimpiadas internas, entre otras.

11.4. Actividades artísticas y culturales

El área de Bienestar busca fomentar espacios artísticos y culturales que favorezcan la motivación, integración armoniosa y equilibrada para la vida de los servidores, compartiendo con otros la alegría de aprender nuevas cosas, así como desarrollar aptitudes artísticas que resalten las habilidades y talentos de nuestros servidores:

- **Cursos libres:** mediante la oferta de cursos libres en cocina, fotografía, manualidades, música y pintura, entre otros, se busca descubrir las habilidades artísticas en los servidores del IDRD, que les permitan aprender un nuevo arte, desarrollar la creatividad y fortalecer su parte emocional y/o espiritual.
- **Cine, teatro, arte y esparcimiento con la familia:** espacio de esparcimiento cultural, entretenimiento, diversión y creatividad para disfrutar y salir en familia, a través de la oferta distrital y las programadas por la entidad, tales como las entregas de entradas de combo-cine y otras, para los Servidores públicos

11.5. Programa de promoción y prevención de la salud

Busca generar espacios y beneficios para que los servidores públicos puedan acceder a actividades de promoción y prevención de la salud, así como descuentos y alianzas estratégicas con empresas y/o entidades que prestan servicios de salud, los cuales se enmarcan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11.6. Programa de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales propicio para el bienestar y desarrollo del servidor y su familia, lo cual impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales. Dentro de las actividades que se desarrollan se encuentran:

- **Clima laboral:** De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos (2) años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
Teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realizó medición del Clima Laboral en todas las entidades Distritales en la vigencia 2024, para la vigencia 2026 se buscará implementar estrategias que contribuyan a mejorar el Clima Laboral de acuerdo con los resultados y las recomendaciones remitidas por el DASCD.
- **Preparación para el retiro:** Preparar a los servidores que estén próximos a cumplir los requisitos de la pensión, mediante asesoría por parte de los Fondos de Pensiones, reconocimiento de la trayectoria laboral y talleres de preparación para el retiro.
- **Código de integridad:** El cual busca de manera permanente fomentar espacios para reforzar los valores y principios que deben caracterizar al servidor público, crear sentido de pertenencia y mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo y la ciudadanía en general.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante del entorno laboral:** De conformidad con la Resolución 2423 de 2018, el IDRD pone a disposición de las Servidoras Públicas y contratistas lactantes o en estado de gestación la Sala amiga de la familia lactante, con el fin de motivar la lactancia en beneficio de los infantes, en condiciones de higiene y salubridad.
- **Fondo para crédito de vivienda:** Tiene por objeto otorgar préstamos a los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del IDRD que reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Reglamento del Fondo de Vivienda, con el fin de financiar la adquisición, construcción, mejoras, ampliación y liberación total o parcial de gravamen hipotecario de su vivienda.
- **Permiso por cumpleaños funcionario:** Mediante Resolución 407 de 04 de junio de 2021, modificada mediante Resolución 908 del 27 de julio de 2023, el

IDRD estableció conceder un día de permiso remunerado con el propósito de que el servidor público pueda compartir con su familia sin afectar los días de descanso, en la fecha de cumpleaños del funcionario.

- **Horario flexible:** Mediante Resolución 768 del 10 de julio de 2025, el IDRD Por la cual se establece el horario de trabajo y horarios flexibles de los/as Servidores (as) Públicos (as) del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD, se dictan otras disposiciones y se derogan unas Resoluciones, como objetivo principal para facilitar actividades que incidan favorablemente en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y sus familias, el desempeño laboral y el fortalecimiento del clima organizacional.
- **Teletrabajo:** Mediante la Resolución 376 del 13 de abril de 2023 se adopta la política interna de teletrabajo suplementario en el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD, dando cumplimiento a la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012.

Esta estrategia contempla adelantar como mínimo dos (2) convocatorias en el año en donde los servidores podrán postularse para adoptar esta modalidad si se cumple con los requisitos allí establecidos.

12. Plan de Incentivos

El Instituto Distrital de Recreación y Deporte mediante acto administrativo, definirá los lineamientos para otorgar incentivos por desempeño para los servidores con derecho de carrera y libre nombramiento y remoción del IDRD, en el marco del Plan Anual de Incentivos.

Adicional a los incentivos por desempeño, los servidores con derecho de carrera administrativa, los servidores de libre nombramiento y remoción, la planta transitoria y en nombramiento provisional cuentan con los siguientes beneficios:

- **Promoción del uso de la bicicleta:** De conformidad con la Ley 1811 de 2016, se promueve el uso de la bicicleta en el territorio nacional como incentivo para los servidores públicos.
- **Permiso de estudio:** Se entiende por permiso de estudio, el acto a través del cual se le autoriza a un servidor disponer del tiempo laboral para asistir a programas de formación formal e informal y reponerlo en los términos de ley.
- **Celebración cumpleaños de Bogotá:** De conformidad con la Directiva 3 de 2012, la Alcaldía Mayor de Bogotá declara el seis (6) de agosto de cada año día

cívico para el Distrito Capital, con ocasión de la celebración del cumpleaños de Bogotá, por lo cual no se labora en las Entidades Distritales.

13. Indicadores

Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos y la satisfacción de los servidores con las actividades que se desarrollan en procura de la mejora continua, el área de Desarrollo Humano ha establecido los siguientes indicadores:

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	
DEFINICIÓN	Este indicador pretende medir el cumplimiento de las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos definidas para la vigencia 2026.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. de actividades de bienestar e incentivos desarrolladas/Total de actividades programadas)
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

Tabla 4. Indicador de cumplimiento

INDICADOR DE COBERTURA	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir el porcentaje de servidores que participan en las actividades del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, a fin de conocer la cobertura de este.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente

FÓRMULA	(No. de servidores que han participado en las actividades bienestar e incentivos/Total de servidores de la entidad) *100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

Tabla 5. Indicador de cobertura

INDICADOR DE SATISFACCIÓN	
DEFINICIÓN	Este indicador busca medir la satisfacción de los servidores con las actividades de Bienestar Laboral que realiza el Área de Desarrollo Humano del IDRD.
META	80 %
UNIDAD DE MEDIDA	Porcentaje
TENDENCIA	Creciente
FÓRMULA	(No. Servidores satisfechos con las actividades de bienestar/ Total de servidores evaluados) * 100
PERIODICIDAD DE MEDICIÓN	Semestral

Tabla 6. Indicador de satisfacción

14. Cronograma

Plan de Bienestar e Incentivos 2026

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ESTADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	SEG
1	Ferias de servicios - Ferias de emprendimiento	TH IDRD	P					1						1		2
			E													0
2	Divulgación mediante correo electrónico información sobre ofertas y beneficios de la Caja de Compensación Familiar, DASCD y/o Programa Servimos	TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			E													0
3	Participación en los X Juegos Deportivos Distritales	DASCD - TH IDRD	P								1	1	1			3
			E													0
4	Conmemoración día de la mujer	DASCD - TH IDRD	P			1										1
			E													0
5	Intervención Clima Laboral y Riesgo Psicosocial	DASCD - TH IDRD	P							1	1					2
			E													0
6	Inscripción Fondo de Vivienda	Convención Colectiva	P					1								1
			E													0
7	Conmemoración a la labor de los secretarías y secretarios del Distrito	DASCD - TH IDRD	P			1										1
			E													0
8	Commemoración a la labor de las conductoras y conductores del Distrito	DASCD - TH IDRD	P						1							1
			E													0
9	Gala de Reconocimiento Distrital y Reconocimiento trayectoria laboral IDRD - Cierre de vigencia 2026	DASCD - TH IDRD	P									1				1
			E													0
10	Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros en el Distrito	DASCD - TH IDRD	P		1		1		1		1		1		1	5
			E													0
11	Vacaciones Recreativas para los hijos de los funcionarios entre 5 y 12 años.*	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P											1		1
			E													0
12	Día experiencial juvenil para los hijos de los funcionarios entre 13 y 17 años	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P												1	1
			E													0
13	Juegos Recreativos Internos	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P					1	1							2
			E													0
14	Actividad de Halloween	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P									1				1
			E													0
15	Día de la Familia	SAF - TH IDRD	P						1					1		2
			E													0
16	Actividad de Promoción de Hábitos de Vida Saludable (Yoga, pilates, aeróbicos, zumba, entre otros)	ARL - TH IDRD	P		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
			E													0
17	Acondicionamiento físico (Gimnasio y natación)	TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			E													0
18	Cursos Libres (cocina, fotografía, manualidades, música, pintura, entre otros)	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P		1			1								2
			E													0
19	Jornadas de promoción y prevención de la salud	TH IDRD	P					1				1				0
			E													0
20	Mantener la estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante	Subdirección Administrativa y Financiera - TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			E													0
21	Actividades artísticas y culturales para los funcionarios y sus familias (Cine, música, teatro y cultura)	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P						1							1
			E													0
22	Actividad dirigida a los pre-pensionados	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P					1								1
			E													0
23	Encuentros navideños	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P											1	1	0
			E													0
24	Convocatoria y Premiación Mejores Equipos de Trabajo	TH IDRD	P				1	1								2
			E													0
25	Premiación Mejores funcionarios de Carrera Administrativa 2025 - 2026	TH IDRD - DASCD	P								1					1
			E													0
26	Entrega de bonos de navidad para hijos de los funcionarios entre 0 y 12 años	Subdirección de Contratación - TH IDRD	P											1	1	0
			E													0
27	Reconocimiento día libre por cumpleaños	TH IDRD	P	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			E													0
28	Olympiadas para los servidores	TH IDRD	P											1		1
			E													0
29	Programa de fondos educativos FRADEC - FEDHE	DASCD - TH IDRD	P						1	1						2
			E													0
28	Rendición de Cuentas	DASCD - TH IDRD	P												1	1
			E													0
TOTAL			P	4	4	9	7	12	10	9	7	8	8	9	9	96
			E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			% M	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
			P Trim		17			29			24			26		96
			E Trim		0			0			0			0		0
			% Trim		0%			0%			0%			0%		0%

Ilustración 23. Cronograma - Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Nota: el cronograma de actividades propuesto se encuentra sujeto a cambios, teniendo



INSTITUTO DISTRITAL DE
RECREACIÓN Y DEPORTE
IDRD



en cuenta que para el desarrollo de algunas actividades se requiere realizar un proceso contractual.