

# INFORME PRIMER TRIMESTRE

## Actividades Plan Estrategico del Talento Humano

- ✓ **En noviembre de 2023 se inició la formulación del Instrumento “caracterización de servidores publicos del Plan Estrategico de Talento Humano 2024”, el cual fue comunicado a todas las dependencias, a través de radicados 3- 2023-30002/30023 del 9 y 10 de noviembre respectivamente.**
- ✓ **Adicionalmente se realizaron mesas de trabajo en el marco de la estrategia “Subete al Plan” con las dependencias Dirección del Sistema Distrital de Servicio al Ciudadano, Dirección Archivo de Bogotá y Subdirección Imprenta Distrital, en las cuales se identificaron las necesidades de los servidores (as) frente a Bienestar e Incentivos, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo.**
- ✓ **Estrategia que culminó con la elaboración y consolidación del Plan Estrategico de Talento Humano 2024, que inicia con el diagnóstico de la identificación de necesidades del personal, pasando por las actividades de vinculación, inducción, capacitación, bienestar, Seguridad y Salud en el Trabajo, reinducción, evaluación y seguimiento con el fin de lograr servidores y servidoras competentes, comprometidos y motivados, hasta su desvinculación de la Entidad.**
- ✓ **Documento que se presentó para aprobación en sesión XX del Comité Institucional de Gestión y Desempeño , realizada el 31 de enero de 2024, como consta en Acta No. 01 fecha XXX.**
- ✓ **Socializado con todas las dependencias de la Entidad, a través de memorando 3-2024-2749 de fecha 2 de febrero de 2024.**
- ✓ **El 15 de marzo de 2024, se realizó actualización del Plan de Bienestar e Incentivos, realizado su socialización a través de memorando 3-2024-7091 de fecha 19 de marzo de 2024.**



BIENESTAR INTEGRAL



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA  
GENERAL





## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS - PIB- 2024

Durante el primer trimestre de la vigencia 2024, en el marco de las actividades programadas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se desarrollaron un total de 18 actividades por gestión, es decir, organizadas desde la Dirección de Talento Humano en coordinación con entidades tales como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD-, la Caja de Compensación Familiar Compensar, IDARTES, Secretaría de Ambiente, Secretaría de Integración Social, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD- y Colpensiones, entre otros; beneficiando un total de 1491 servidores (as).





# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS - PIB- 2024

En el marco de las iniciativas que implementa la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y que buscan proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos, durante el primer trimestre de la vigencia se beneficiaron un total de 716 servidores.

Iniciativa	Beneficiarios
Política de Teletrabajo	192
Descanso compensado Semana Santa	496
Horarios flexibles y horarios laborales escalonados	27
Jornada especial para mujeres embarazadas	1
<b>Total</b>	<b>716</b>





# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS - PIB- 2024

A su vez, en el marco de los beneficios de la Valera de salario emocional, que complementa el salario y las prestaciones de ley, dando un beneficio no económico, que busca generar sentido de pertenencia y llenar moralmente las expectativas del talento humano de la Entidad, en el primer trimestre de la vigencia 2024, un total de 415 servidores (as) realizaron el disfrute de 1108 beneficios de la Valera de salario emocional.

Finalmente, en el marco de generar calidad de vida, se realizaron reconocimientos de su labor y la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas, con los siguientes reconocimientos:

Reconocimiento	Beneficiarios
Tarjetas de cumpleaños virtuales	99
Tarjeta de bienvenida nuevo bebe	2
Tarjetas bienvenidas nuevos miembros Inter especie	2
Avisos de fallecimiento	1
Bienvenida a nuevos servidores (reubicados, traslados y encargos)	57
Tarjetas de reconocimiento por tiempo de servicio	104
<b>Total</b>	<b>265</b>



## Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Este eje "hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- ✓ factores psicosociales;
- ✓ equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y
- ✓ la calidad de vida laboral."







## 1.1 Factores Psicosociales

“Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.”

Para el primer trimestre, se desarrolló la siguiente actividad:

### Visitas Culturales

Como estrategia para integrar a los(as) servidores(as) en espacios y actividades fuera del ámbito laboral que aporten al desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos, se gestionaron y desarrollaron 4 visitas culturales, con el apoyo de Idartes, en el Teatro el Parque, ubicado en la Cra 5 36-05.

A las 4 visitas culturales, asistieron un total de 37 servidores (as) con el acompañamiento de 33 familiares.

Jueves 29 febrero de 2024 - Obra la Piedra Oscura  
Cantidad de participantes: 13 colaboradores y 9 familiares. Total 22 beneficiarios.

Domingo 17 de marzo de 2024 – Obra Pasajes Marinos Canturriantes  
Cantidad de participantes: 6 colaboradores y 6 familiares. Total 12 beneficiarios.

Domingo 25 de febrero de 2024 – Obra Historias para Espantar Miedo  
Cantidad de participantes: 10 colaboradores y 10 familiares. Total 20 beneficiarios.

Miércoles 27 de marzo de 2024 – Obra Edipo Rey en Calle y Sala  
Cantidad de participantes: 8 colaboradores y 8 familiares. Total 16 beneficiarios.



# 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

“Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.”

Es así, como la Dirección de Talento Humano, durante el primer trimestre desarrolló:

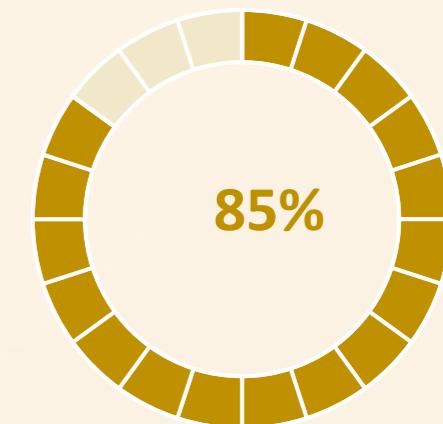
## Teletrabajo

- ✓ En cumplimiento de lo adoptado en el Plan Estratégico de Talento Humano, mediante memorando 3-2024-3384 del 9 de febrero, se abrió la convocatoria de teletrabajo vigencia 2024.
- ✓ A corte de 31 de marzo de 2024, se han reconocido un total de 192 teletrabajadores(as), teniendo como horizonte una meta para la vigencia de 226 reconocimientos.
- ✓ A corte de 31 de marzo de 2024 se llevaron a cabo un total de cinco (5) mesas técnicas de apoyo en teletrabajo.
- ✓ Se expedieron siete (7) Actos administrativos que reconocieron: seis (6) teletrabajadores en modalidad autónoma y ciento ochenta y seis (186) en modalidad suplementaria.

### Actividades en Desarrollo:

- ✓ Verificación certificados Curso de Teletrabajo.
- ✓ Entrevista realizada por el/la psicólogo/a organizacional.
- ✓ Aval de OTIC a equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC.
- ✓ Diseño y definición de herramienta para el registro del inicio y cierre de jornada laboral durante teletrabajo.
- ✓ Segunda Convocatoria.

## Avance de la Meta





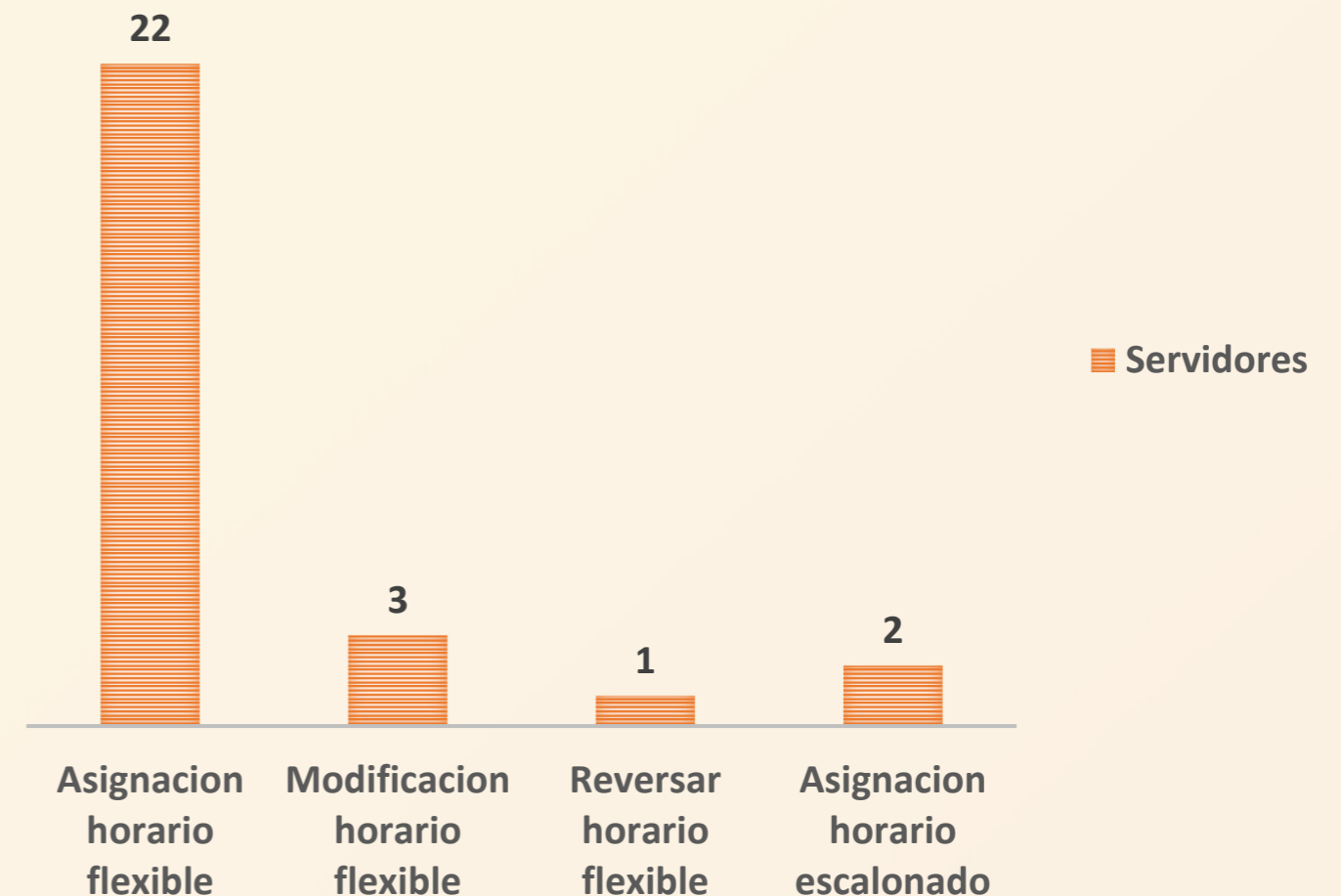
## 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

### Horarios flexibles y Horarios laborales escalonados

Mediante la Resolución No. 668 de 2023, se fortalecieron los horarios flexibles y se implementaron los horarios laborales escalonados atendiendo lo dispuesto en el Decreto Distrital 592 de 2022, con el objetivo de contribuir al equilibrio personal y laboral, de manera que se promueva el acercamiento del(la) trabajador(a) con los miembros de su familia.

Es así, que durante el primer trimestre de la vigencia 2024, se ha realizado la siguiente gestión:

- ✓ 22 Resoluciones con las cuales se asignó un horario flexible, beneficiando a 22 servidores (as)
- ✓ 3 Resoluciones con las cuales se modificaron horarios flexibles asignados a tres (3) Servidores (as).
- ✓ 1 Resolución reversando un horario flexible asignado a un (1) servidor
- ✓ 2 Resoluciones que asignaron horarios escalonados beneficiando a dos (2) servidores.







# 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

## Política de Desconexión Laboral

A través de la Resolución 331 de 2022, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. adoptó la Política de Desconexión Laboral en la Entidad, entendiendo la desconexión laboral como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Es así, que durante el primer trimestre de la vigencia 2024, en cumplimiento de esta política durante el primer trimestre de la vigencia se realizaron dos (2) socializaciones el 19 de marzo de 2024, a las cuales asistieron un total de 80 participantes.





## 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

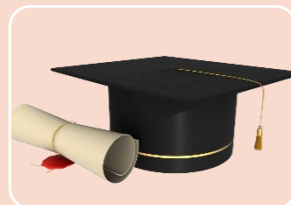
### Valera de salario emocional

Con ocasión de los cambios sociales, las nuevas generaciones y la nueva forma de valorar las compensaciones, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., ha diseñado una Valera de salario emocional para sus servidores(as) públicos(as), donde además de recibir su salario y las prestaciones de ley, reciban incentivos en muchos casos de tipo no económico que los fidelice, y que llene moralmente sus expectativas; con ello retener el mejor talento humano que requiere la entidad.

Es así, que durante el primer trimestre de la vigencia 2024, un total de **415 servidores (as)** realizaron el disfrute de **1108 beneficios de la valera de salario emocional:**



Animales de Compañía  
(9)



Día de Grado  
(3)



Día Rosa  
(90)



Uso de la Bicicleta  
(4)



Jornada Semestral  
(90)



Citas Medicas  
(844)



Reuniones Escolares  
(43)



Cumpleaños  
(24)



Matrimonio  
(1)



# 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

## Estrategia Sala de la Familia Lactante

En la implementación de la estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante, prevista en la 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”*, bajo las normas técnicas requeridas, con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras, durante el primer trimestre se realizó la siguiente gestión:

- ✓ El mantenimiento y cuidado de las dos (2) Salas habilitadas en edificio Liévano y el Archivo de Bogotá
- ✓ Se solicitó al procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo la recalibración de los termómetros de las dos salas existentes
- ✓ Se solicitó a la Secretaría de Salud realizar el curso de Lactancia, dirigido a las personas que lideran el tema en las diferentes entidades nacionales.
- ✓ Se inició la divulgación de los beneficios de la lactancia materna a partir del mes de marzo de 2024, a través del cronograma de actividades y en el chat Informativo de Talento Humano.







## 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

### Estrategia Sala de la Familia Lactante Jornada especial para mujeres embarazadas



En desarrollo del derecho constitucional de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (artículo 43 Constitución Política de Colombia), se establece que las servidoras públicas en dicha **condición**, manejen horarios flexibles especiales, en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral., para lo cual **durante el primer trimestre de la vigencia inicio el disfrute de la jornada especial una (1) servidora. .**



## 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

### Descanso Compensado para Semana Santa

El descanso compensado para Semana Santa consistió en el descanso para el servidor que compensó el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, para lo cual en el primer trimestre de la vigencia 2024 se realizó:

1. Socialización de los lineamientos y condiciones para su disfrute mediante circular 002 de fecha 19 de febrero de 2024 .
2. A partir de la fecha 21 de febrero se inició la consolidación de la información reportada por las dependencias.
3. A partir de la fecha 19 de marzo, se recibieron las certificaciones de los Jefes de las dependencias con la información de los turnos a disfrutar.

Turno de Disfrute	Número de Servidores (as)
Primer Turno ( 26 y 27 de Marzo)	300
Segundo Turno (1 y 2 de abril)	139
Otras fechas de disfrute ( por necesidades del Servicio )	57
<b>Total</b>	<b>496</b>







## 1.3 Calidad de vida laboral

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

Es así, como la Dirección de Talento Humano, durante el primer trimestre realizó las siguientes actividades:

### Día de Talento en Tu Sede



Como eje articulador al Plan Estratégico del Talento Humano, con el objetivo de hacer presencia en las diferentes sedes de la entidad y puntos de servicio, se desarrollaron visitas de la Dirección de Talento Humano a través de la estrategia “Día de Talento en Tu Sede”, las cuales permiten a los servidores y servidoras resolver inquietudes sobre los procedimientos a cargo de la Dirección de Talento Humano.

Fecha de Vista	Sede Visitada	Número de Servidores (as)
6 de marzo	1. Super Cade Suba (8:00 a.m.- 11:00 a.m.) 2. Línea 195 (2:00 p.m. 4:00 p.m.)	8
20 de marzo	1. Cade Plaza de las Américas (8:00 a.m.- 11:00 a.m.) 2. Cade Kennedy Compensar(2:00 p.m. 4:00 p.m.)	11
<b>Total de Servidores (as) atendidos (as):</b>		<b>19</b>



## 1.3 Calidad de vida laboral

### Celebraciones días especiales

- ✓ Se socializó e invitó a participar de las actividades organizadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil en el marco de la conmemoración.
- ✓ Se entregó detalle a 559 mujeres de la entidad con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar
- ✓ Se realizó conmemoración el viernes 8 de marzo en el auditorio Huitaca "Todas somos Imparables".

#### Semana de la Mujer



- ✓ Con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar, se entregó un detalle a todos los hombres de la entidad y se celebró a través de los medios internos de comunicación institucional y por el chat informativo de Talento Humano, con un vídeo alusivo a la celebración.
- ✓ Se beneficiaron 251 hombres de la Entidad.

#### Día del Hombre





## 1.3 Calidad de vida laboral

### Tarjetas de Cumpleaños Virtuales



Se envía una tarjeta virtual a los(as) servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucrarnos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno.

99 Enviadas en el primer trimestre

### Bienvenida a nuevos integrantes de la familia



Con el fin de promover la unión familiar de los servidores (as) de la entidad, en el evento de la llegada de nuevo (s) integrante (s) se envían tarjetas virtuales para celebrar su bienvenida y compartir con alegría este gran momento.

Al cierre del primer trimestre se han enviado:

- Dos (2) tarjetas de bienvenida nuevos bebés,
- Dos (2) tarjetas de animales inter-especie.

### Avisos de fallecimiento

Entendiendo que la entidad es el segundo hogar de cada servidor(a), en donde se establecen lazos de hermandad, ante la muerte de un familiar de alguno de sus servidores/as, comunica a través de los medios internos a que se tiene acceso, los datos pertinentes para con ello facilitar el acompañamiento en este momento tan difícil de aquellos compañeros de trabajo que han sufrido una pérdida, previa autorización del servidor(a).

Al cierre del primer trimestre se ha enviado una tarjeta.

### Orientación al Ingreso de la Entidad



Se da la bienvenida a los(as) nuevos servidores(as) de la Entidad, servidores (as) que sean reubicados, trasladados y encargados en otras dependencias.

Al cierre del primer trimestre se han enviado 57 tarjetas virtuales.





## 1.3 Calidad de vida laboral

### Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar



De enero a 31 de marzo la caja realizó atención en la Entidad todos los miércoles de febrero y marzo, a un total de (99) servidores.

Se coordinó y con la Caja de Compensación Familiar actividades tendientes a proporcionar bienestar a los(as) servidores(as), a través de los diferentes servicios y planes que se tiene para el talento humano de la Entidad. Durante el primer trimestre se socializaron diferentes servicios y beneficios que la Caja tiene para los(as) servidores(as) de la entidad.

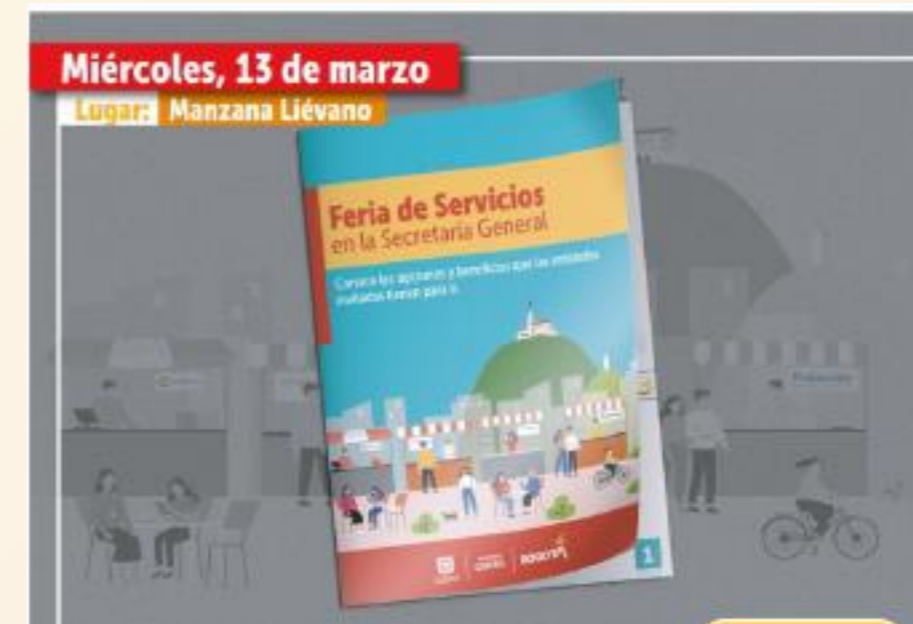
### Preparación para el retiro del servicio

Se coordinaron y desarrollaron dentro del acompañamiento a corto plazo las siguientes actividades:

- ✓ 12 febrero de 2024 – Jornada de traslados y afiliaciones de Colpensiones  
Cantidad de participantes: 49 colaboradores
- ✓ 15 de febrero de 2024 – Asesoría Colpensiones para servidores con menos de 5 años de edad para pensión.  
Cantidad de participantes: Se invitaron a 115 servidores(as).
- ✓ 18 de marzo de 2024 – Jornada de traslados y afiliaciones de Colpensiones  
Cantidad de participantes: 13 colaboradores

### Feria de Servicios

Se coordinó con las empresas que tienen código de descuento con la Entidad, con la Caja de Compensación Familiar y las alianzas estratégicas del DASC y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la realización de la feria de servicios que se llevó a cabo el día miércoles 13 de marzo de 2024, en la plazoleta de banderas de la Manzana Liévano.





## Eje 2. SALUD MENTAL

Este eje comprende “acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.”

Los siguientes componentes hacen parte del eje Salud Mental:

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

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







## 2.1 Higiene mental o psicológica Higiene mental o psicológica

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

En el marco de este componente se vienen desarrollando las siguientes actividades:

### Club Familia General

Atendiendo la necesidad expresada por los(as) servidores(as) de la entidad, se desarrolla el Club Familia General, en donde se llevan temas y talleres de importancia para las familias de nuestra entidad.

El objetivo es adquirir las habilidades necesarias para afrontar la vida de adultos y desarrollar todo nuestro potencial.

Durante el primer trimestre se realizaron dos (2) actividades con un total de 82 participantes.



Jueves 22 febrero de 2024  
– Adicción a dispositivos tecnológicos  
Participantes: 51



Jueves 21 de marzo de 2024 – Afectaciones en la salud mental  
Participantes: 31



## 2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

“Este componente “tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.”

En el marco de este componente se vienen desarrollando las siguientes actividades:

Durante el primer trimestre se convocó a través de los canales de comunicación de la entidad el disfrute del servicio del Gimnasio.

- A fecha de corte 31 de marzo, disfrutaron del servicio del gimnasio y el acompañamiento del instructor un total de 40 servidores y colaboradores, en los horarios establecidos para el mismo.

### Gimnasio



- Buscando la actividad de los(as) servidores(as) y colaboradores(as) de la entidad y promover la realización de la actividad física en familia, se desarrolla a través de la plataforma Teams, ejercicio físico en casa.
- La primera jornada se realizó el día jueves 21 de marzo de 2024, con la participación de 20 colaboradores.

### Ejercicio físico en casa





## EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

Los siguientes componentes hacen parte del eje Salud Mental:

En el desarrollo de este eje se encuentra el componente de:

- ✓ Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad





### 3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

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

“En el marco de este componente se vienen desarrollando las siguientes actividades:

#### Construcción de Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros – CALDAS

La estrategia se trabaja en coordinación con el DASCD y la Secretaría Distrital de Integración Social, tiene como fin propender por ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

Su objetivo principal es que los servidores (as) de la Secretaría General., continúen con el reconocimiento de las emociones, en esta vigencia serán (sorpresa, vergüenza, culpa y ternura); así mismo, la importancia de gestionarlas, sentirlas y aprender qué nos muestra cada una de ellas.



Jueves 14 de marzo de 2024  
– La importancia de sorprender y dejarnos sorprender – Emoción de la Sorpresa  
Participantes: 54





## Eje 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende “acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.”.

En el desarrollo de este eje se encuentra el componente de:

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







## 3.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

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

“En el marco de este componente se vienen desarrollando las siguientes actividades:

Con el propósito de reconocer laboralmente el esfuerzo, trabajo positivo y constancia en el trabajo; se le envía a cada servidor(a) una tarjeta virtual de reconocimiento por año laboral continuo en la entidad, promoviendo de esta manera se energía, eficiencia y la gratitud por la determinación y esmero diario.

Al cierre del primer trimestre del año 2024, se han enviado ciento cuatro (104) tarjetas.

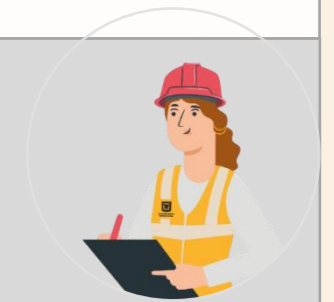
### Reconocimiento por tiempo de servicio



- Con el fin de incentivar los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, en el primer trimestre se han invitado a las siguientes actividades de voluntariado en alianza con entidades del Distrito:

- Emergencia ambiental por incendio de los cerros orientales.
- Día sin carro y sin moto
- Voluntariado para embellecer nuestra ciudad.

### Actividades de voluntariado





## Evaluación de la Satisfacción Actividades de Bienestar

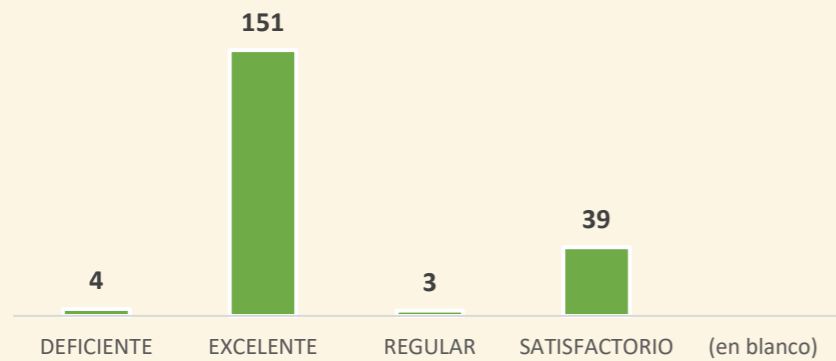
“Con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción de los(as) servidores(as) públicos(as) que participan en las actividades de Bienestar ejecutadas desde el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos – PIB se aplica el instrumento FT-192 “EVALUACIÓN ACTIVIDAD DE BIENESTAR”, para el primer trimestre de la vigencia 2024, se evaluaron 10 actividades desarrolladas, de las cuales 197 servidores(as) diligenciaron el instrumento, cabe resaltar que las actividades relacionadas fueron organizadas por la Dirección de Talento Humano:.

FECHA	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	RESPUESTAS
12/02/2024	<a href="#">Jornada de traslado y afiliaciones Colpensiones</a>	28	40
15/02/2024	<a href="#">Asesoría Colpensiones servidores con menor de 5 años por edad para pensión</a>	20	20
22/02/2024	<a href="#">Club Familia General - Adicción a Dispositivos Tecnológicos</a>	50	37
25/02/2024	<a href="#">Visita Cultural- Teatro Infantil - Historias para espantar miedo</a>	10	7
29/02/2024	<a href="#">Visita Cultural - Teatro - La Piedra Oscura</a>	13	9
14/03/2024	<a href="#">Caldas - La importancia de sorprender y dejarnos sorprender - Emoción de la Sorpresa</a>	54	27
17/03/2024	<a href="#">Visita cultural - Teatro Infantil Pasajes marinos - Canturriantes</a>	5	5
18/03/2024	<a href="#">Preparación para el Retiro Colpensiones - Jornada de traslado y afiliaciones</a>	8	8
21/03/2024	<a href="#">Ejercicio físico en casa - Yoga por Teams</a>	20	19
21/03/2024	<a href="#">Club Familia General - Afectaciones en la salud mental</a>	31	21
27/03/2024	<a href="#">Jornada de traslado y afiliaciones Colpensiones</a>	9	4
<b>TOTAL</b>		<b>248</b>	<b>197</b>

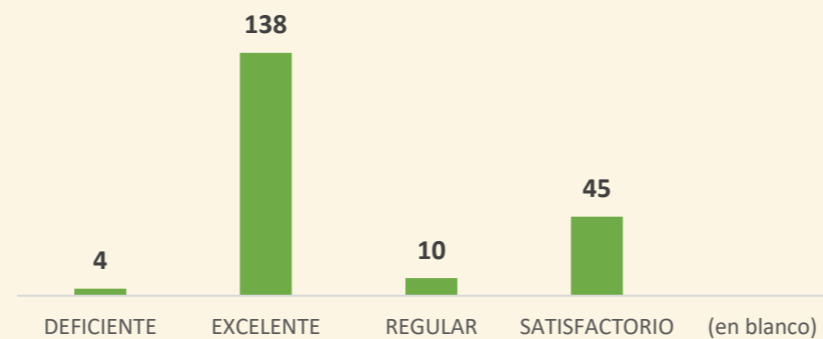


## Evaluación de la Satisfacción Actividades de Bienestar

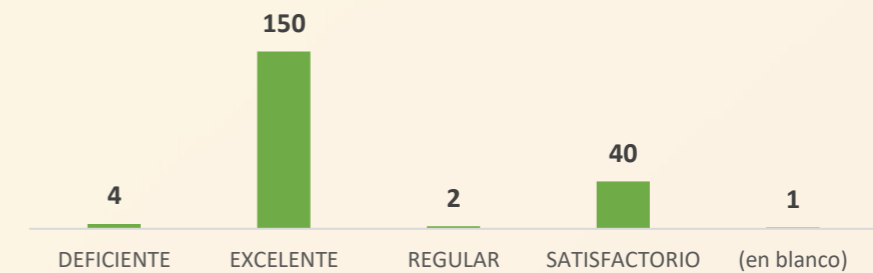
EN CUANTO AL PROGRAMA  
Cumplió con sus expectativas



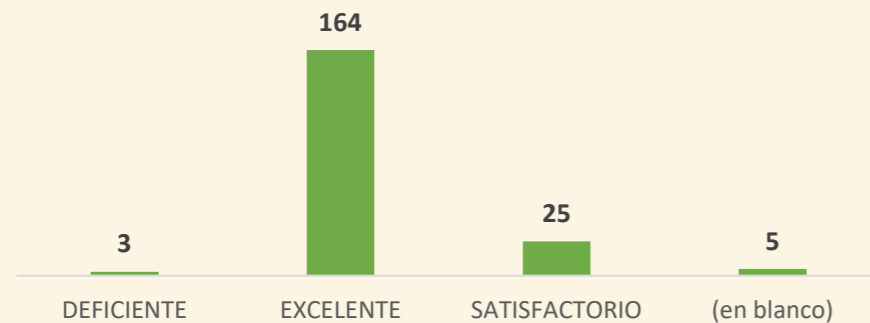
Contribuyó a su integración con los  
participantes



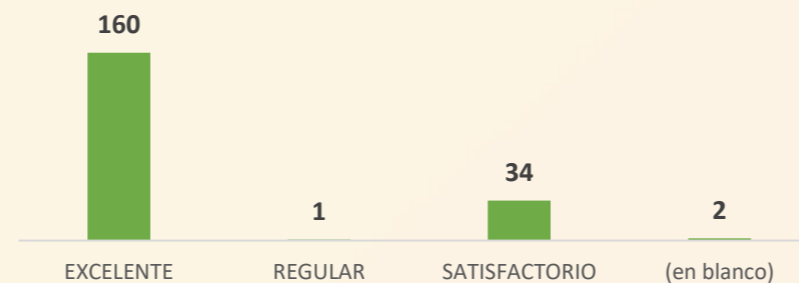
EN CUANTO A LA ORGANIZACIÓN DEL EVENTO  
Califique la realización del evento por parte de  
la entidad prestadora del servicio



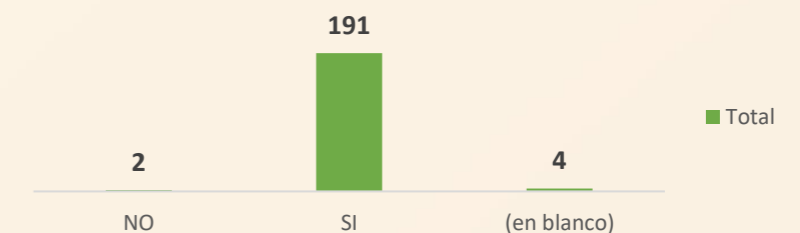
Califique la gestión de la Dirección de Talento  
Humano como dependencia organizadora



EN CUANTO A LA AUTOEVALUACIÓN  
Califique su participación, interés y  
puntualidad en el evento



Cree Usted que estos eventos  
promocionados por la Secretaría  
General, contribuyen al mejoramiento  
de su calidad de vida.



Las actividades que presentan calificación deficiente fueron: Jornada de traslado y afiliaciones Colpensiones (2 servidores), Asesoría Colpensiones servidores con menor de 5 años por edad para pensión (1 servidor) y Salida Cultural - Teatro Edipo Rey (1 servidor)



## 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

### Seguimiento de Ausentismos

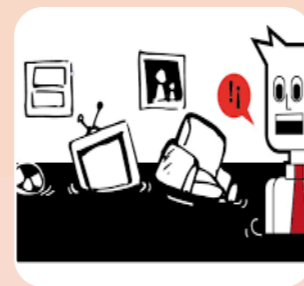
A través del instrumento de registro, seguimiento y consolidaciones de los permisos remitidos por los servidores (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., mediante el formato de permisos y licencias FT-174 y las situaciones administrativas concedidas por acto administrativo durante el primer trimestre de la vigencia 2024, **un total de 647 servidores (as) así:**



Permiso Académico  
(15)



Permiso por Justa Causa  
(223)



Permisos por Calamidad Domestica  
(25)



Licencia de Luto  
(14)



Permisos Sindicales  
(336)



Licencias No remunerada  
(4)



Jurado de Votación  
(2023)  
(30)





- ✓ Actualización del formato FT-192 “EVALUACIÓN ACTIVIDAD DE BIENESTAR” Versión 4, en la cual se incluyeron nuevos atributos frente a la satisfacción de la actividad evaluada, como son: divulgación, oportunidad en la ejecución, profesionales a cargo de la actividad, entre otros y se asignó evaluación cuantitativa a cada uno, permitiendo concluir un resultado para cada actividad.
- ✓ Revisión y actualización de los indicadores asociados al Plan Estratégico del Talento Humano, en sus componentes de PIC Y PIB, así:
  - PIB: Porcentaje de satisfacción de las actividades de Bienestar ejecutadas desde el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos – PIB PIC: Porcentaje de satisfacción de jornadas - actividades de capacitación desarrolladas a través de las líneas de autogestión y contratación
- ✓ Revisión, actualización y articulación de los procedimientos de Gestión de la Formación y la Capacitación PR-164, Gestión de Bienestar e Incentivos PR-163 y Evaluación del Desempeño Laboral.
- ✓ Actualizar y alinear el Curso de inducción con el nuevo Plan de Desarrollo Distrital (segundo semestre)
- ✓ Elaborar cartilla de inducción para los directivos con el objetivo de facilitar el cumplimiento y desarrollo del programa.
- ✓ Realizar el seguimiento al cumplimiento de los términos normativos para los programas de inducción y reinducción.
- ✓ Concertación del Plan para la implementación de la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital- DOCUMENTO CONPES D.C. 16 DE 2021.
- ✓ Articular con la Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Cultura actividades en el marco de esta política.
- ✓ Asignar responsable al seguimiento de la política de desconexión laboral.
- ✓ Suscribir los contratos para la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, de acuerdo a lo informado por el profesional contractual de la dependencia fecha estimada 30 de abril.