

## **INFOME PRIMER SEMESTRE 2024 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENES E INCENTIVOS – PIB-**

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral y generar un ambiente con condiciones laborales satisfactorias y propiciar el bienestar y desarrollo de su Talento Humano; presenta el informe de avance correspondiente al primer semestre de la vigencia 2024, del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos –PIB, en el cual, se presentan los resultados de las actividades que vienen impactando positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los (as) servidores (as), y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Durante el primer semestre de la vigencia 2024, en el marco de las actividades programadas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos –PIB- se han desarrollado un total de 25 actividades, sesiones, beneficiando un total de 2570 servidores (as), el detalle se presenta a continuación:



# 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 semestre de la vigencia se beneficiaron un total de 767 servidores.

Iniciativa	Benef.
Política de Teletrabajo	227
Descanso compensado Semana Santa	496
Horarios flexibles y horarios laborales escalonados	42
Política de Desconexión Laboral	
Jornada especial para mujeres embarazadas	1
Beneficio (Estrategia sala familia lactante)	1
Soy feliz padre o madre	
<b>Total</b>	<b>767</b>

# 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 semestre, se desarrollaron las siguientes actividades:

### Juegos Deportivos Distritales

Con la Circular Externa 08 del 11 de junio de 2024, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, invita a los X Juegos Deportivos Distritales “El Poder del Bien-Estar” - 2024.

La invitación fue socializada por los medios de comunicación internos de la Entidad a todos(as) los(as) servidores(as), para generar interés y facilitar la organización de los equipos en el momento de la inscripción, a realizarse en el mes de julio.

### Feria de Emprendimiento

A través de los memorando 3-2024-7909 se invitó a todos(as) los(as) servidores(as) a participar en la Feria de Emprendimiento realizada el 17 de abril, en la Plazoleta de la Manzana Liévano, la actividad se realizó bajo la estrategia Manzana Liévano, con la participación de la Secretaría de Gobierno y la Secretaría Jurídica, en la cual, participaron 18 emprendimientos de la Secretaría General.

De igual forma, y como estrategia de acompañamiento en la Preparación para el Retiro del Servicio, se invitó a esta misma actividad a los(as) servidores(as) prepensionados a través del memorando 3-2024-7903.

## 1.1 Factores Psicosociales

### 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 5 visitas culturales, con el apoyo de Idartes y la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

A las 5 visitas culturales, asistieron un total de 44 servidores (as) con el acompañamiento de 40 familiares, para un total de 84 participantes.

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.

Domingo 19 de mayo de 2024 – Casa de los Siete Balcones. Cantidad de participantes: 7 colaboradores y 7 familiares. Total 14 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 segundo trimestre desarrolló:

## Teletrabajo

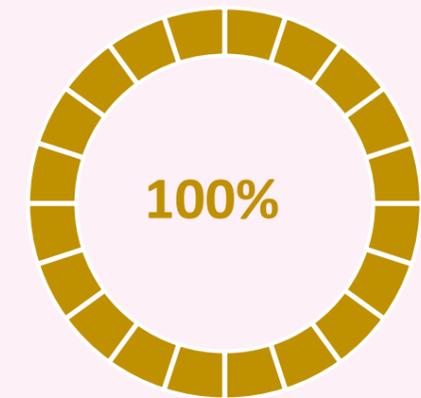
- ✓ A corte de 30 de junio de 2024, se han reconocido un total de 227 teletrabajadores(as), teniendo como horizonte una meta para la vigencia de 226 reconocimientos.
- ✓ A corte de 30 de junio de 2024 se llevaron a cabo un total de nueve (9) mesas técnicas de apoyo en teletrabajo.
- ✓ Se expidieron doce (12) Actos administrativos que reconocieron: siete (7) teletrabajadores en modalidad autónoma y doscientos veinte (220) 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.

## Avance de la Meta

Meta Teletrabajo 2024



## 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 semestre de la vigencia 2024, un total de 578 servidores (as) realizaron el disfrute de 2.671 beneficios de la valera de salario emocional:



Animales de Compañía  
(15)



Día de Grado  
(12)



Día Rosa  
(177)



Uso de la Bicicleta  
(19)



Jornada Semestral  
(516)



Citas Medicas  
(1710)



Reuniones Escolares  
(98)



Cumpleaños  
(123)



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 segundo trimestre se realizó la siguiente gestión:

- ✓ Dentro del Plan de Divulgación se han enviado los mensajes referentes a la lactancia materna como la mejor opción.
- ✓ Se promovió el programa especial de la Caja de Compensación Familiar Compensar para familias gestantes y lactantes.
- ✓ Se realizó la capacitación a las familias lactantes de la Entidad, sobre la normatividad que protege la maternidad, la lactancia materna, los derechos a la salud sexual y reproductiva en Colombia, el 2 de abril.
- ✓ En el mes de abril se recibió la calibración de los termómetros de las Salas Amigas de la Familia Lactante.
- ✓ En el mes de junio se realizó la concientización sobre el cuidado físico de la madre lactante y gestante.
- ✓ Se han enviado tres (3) bienvenidas a nuevas familias lactantes en la Entidad.
- ✓ La SAFL lactante de la Manzana Liévano se encuentra funcionando normalmente, la SAFL del Archivo de Bogotá se encuentra suspendida debido a adecuaciones locativas del edificio.



### 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 semestre 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 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:

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>

### Financiación de Estudios



De acuerdo a las modalidades de financiación, durante el primer semestre del año se realizaron las siguientes acciones:

- ❖ En el mes de mayo se socializó a través de los medios de comunicación internos de la Entidad, la convocatoria Distrital del DASCOD, Fradec y Fedhe. Al cierre del presente informe se está a la espera de los resultados de la misma
- ❖ Dentro de la financiación de estudios para los hijos de los servidores de la Secretaría General, se solicitó concepto a la Secretaría de Hacienda, conforme al Decreto Distrital 062 de 2024 sobre la austeridad del gasto y al cierre de este informe se encuentra en estudio la viabilidad por parte de la Dirección de Talento Humano.

# 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral



### 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) (aplica integrantes inter-especie), enviaremos tarjetas virtuales para celebrar su bienvenida y compartir con alegría este gran momento.

Al cierre del primer semestre se han enviado:

- ❖ **Tres (3) tarjetas de bienvenidas a bebés.**
- ❖ **Dos (2) tarjetas de familias interespecie.**



### Actividad de apoyo emocional para cuidadores

Atendiendo la responsabilidad que se enfrenta al ser cuidador, sin dejar a un lado el rol de miembro de familia, trabajador y ser social; se realizaron dos actividades para ofrecer bienestar y fomentar aspectos relevantes de autocuidado y reconocimiento; con el objetivo de ofrecer fortaleza y capacidad para afrontar las situaciones difíciles.

- ❖ **Abril 11: Cuida tu salud para cuidar de los tuyos. 45 participantes.**
- ❖ **Junio 7: Me quiero te cuido: 25 participantes.**

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

### Vacaciones Recreativas Primer Semestre 2024



Programa para los(as) hijos(as) de los(as) servidores(as), durante la temporada de vacaciones escolares, en donde cada día se realizan actividades diferentes y entretenidas que le aportan a los(as) participantes experiencias para la vida futura, con el objetivo de brindar un espacio de juego, diversión y aprendizaje.

La actividad de vacaciones recreativas primer semestre, se desarrolló entre el 24 y el 27 de junio, con un total de 91 niños(as) inscritos y 3 acompañantes, teniendo en cuenta que para la vigencia 2024, se incluyó en el Plan de Bienestar e Incentivos la asistencia con acompañante de hijos(as) con edades entre los 5 y 16 años que presentan discapacidad.

## 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 segundo 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. Es decir que para el primer semestre se han atendido un total de 81 servidores (as) de la Entidad en un total de 8 visitas.

Fecha de Vista	Sede Visitada	Número de Servidores (as)
10 de abril	Cade Luceros Cade Yomasa Centro de Encuentro Ciudad Bolívar	6
20 de abril	Centro de Encuentro Suba y Cade Gaitana	4
15 de mayo	Super Cade Social y Cade Fontibón	11
29 de mayo	Super Cade Bosa y Cade Muzú	11
12 de junio	Cade Santa Lucia y Centro de Encuentro Rafael Uribe	13
26 de junio	Super Cade CAD y Super Cade Calle13	17
<b>Total de Servidores (as) atendidos (as):</b>		<b>62</b>

## 1.3 Calidad de vida laboral

Días Especiales



Semana de la Mujer: Se invitó a participar en las actividades del DASCD, se entregaron 559 detalles con el apoyo de Compensar y se realizó un evento en el auditorio Huitaca con la presencia del señor Alcalde



Día del Hombre: Se entregaron 251 detalles, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar y se realizó un vídeo de exaltación a su labor



Día del Secretario(a): En la Entidad se exaltó su labor en los medios de comunicación internos. Para la convocatoria del DASCD se envió la información para el evento, con la asistencia de 25 participantes.



Día de la Niñez: El evento se tenía previsto para el viernes 19 de abril, por razones directriz en cortes de agua se realizó el sábado 25 de mayo en las Instalaciones de Compensar, con la obra de teatro infantil "Un Viaje a la Luna", con la asistencia de 24 colaboradores y 45 niños(as). Se realizó bajo la estrategia Manzana Liévano



Día de la familia: El día 15 de mayo se reconoció a las familias de la Secretaría a través de los medios de comunicación internos y además se les recordó el beneficio de la jornada familiar semestral, el cual al cierre del primer semestre 517 servidores(as) hicieron uso del mismo.



Día de la Felicidad: Se participó en esta actividad Distrital, el 4 de abril; aportando un día de Yoga. Se realizó en la Manzana Liévano con la participación de 57 servidores distritales

## 1.3 Calidad de vida laboral

### Selección de los (as) Mejores Servidores (as)

El 10 de mayo se solicitó la consolidación de los(as) servidores(as) que obtuvieron la evaluación de desempeño sobresaliente 2023-2024 e igualmente bajo el radicado 3-2024-9604 se requirió la información de la participación de los servidores(as) que hacen parte de los Comités, equipos, roles u organismos de la Entidad.

Al cierre de este informe se está a la espera de la Circular del DASCD para el envío de la información.

### Avisos de fallecimiento

Ante la muerte de un familiar de alguno de sus servidores/as, comunica a través de los medios internos los datos pertinentes para con ello facilitar el acompañamiento en este momento tan difícil a los compañeros que han sufrido una pérdida, previa autorización del servidor(a).

Al cierre del primer semestre se ha enviado tres (3) tarjetas.



### Tarjetas de Cumpleaños

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.

267 Enviadas en el primer semestre



### 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 semestre se han enviado 64 tarjetas virtuales.



### 1.3 Calidad de vida laboral



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

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 semestre se socializaron diferentes servicios y beneficios que la Caja tiene para los(as) servidores(as) de la entidad.

Se comunicaron ferias, descuentos, ofertas de vivienda, planes de viaje, nuevas alianzas, días especiales compra de mercado y medicamentos, entre otros.

Desde enero la caja realizó atención en la Entidad todos los miércoles.

Al cierre del primer semestre se han atendido 152 colaboradores.

#### Preparación para el retiro del servicio

Se coordinaron y desarrollaron las siguientes actividades:

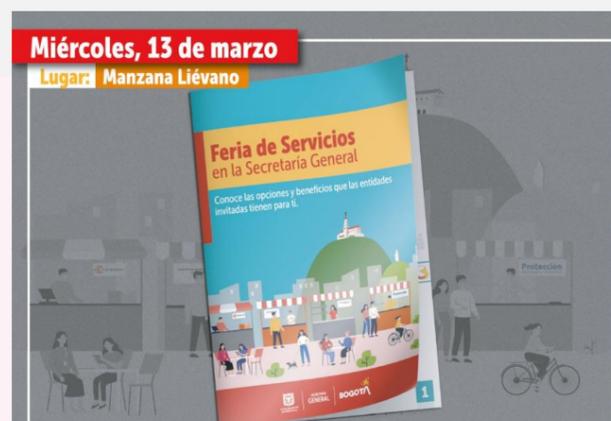
- ❖ **12 febrero de 2024 – Jornada de traslados y afiliaciones de Colpensiones**  
**Cantidad de participantes: 49 colaboradores**
- ❖ **15 de febrero de 2024 – Asesoría Colpensiones para servidores con menos de 5 años de edad para pensión.**  
**Cantidad de participantes: Se invitaron a 115 servidores(as).**
- ❖ **18 de marzo de 2024 – Jornada de traslados y afiliaciones de Colpensiones**  
**Cantidad de participantes: 13 colaboradores.**
- ❖ **10 de mayo de 2024 . Diferencia entre regímenes público y privado. Cantidad de participantes: 56 colaboradores.**
- ❖ **14 de junio de 2024 . Optimización tributaria. Cantidad de participantes: 28 colaboradores**



## 1.3 Calidad de vida laboral

### 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; y se realizó un portafolio virtual que se socializó por los medios de comunicación internos de la Entidad.



### Feria de Emprendimiento

Se invitaron a los colaboradores y prepensionados de la Entidad a participar en la Feria de Emprendimiento, que se realizó en la Plazoleta de Banderas de la Manzana Liévano, el miércoles 17 de abril; y se realizó un portafolio virtual que se socializó por los medios de comunicación internos de la Entidad.

En la actividad participaron 16 colaboradores, exponiendo emprendimientos gastronómicos, ropa, artículos para mascotas, joyería, productos artesanales, velas, bisutería, entre otros.

### Feria de Vivienda

Esta actividad tiene como objetivo mostrar planes de vivienda y condiciones para su adquisición, por lo tanto se invitó a constructoras, el FNA, Compensar, bancos y cooperativas para ofrecer sus portafolios a los colaboradores de la Entidad.

La Feria se realizó el miércoles 12 de junio de 2024 en la Plazoleta de la Manzana Liévano y se realizó un portafolio virtual que se socializó por los medios de comunicación internos de la Entidad.



## 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 semestre se realizaron cinco (5) actividades con un total de 170 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



Miércoles 3 de abril de 2024 – Etapas del sueño. Participantes: 40



Viernes 24 de mayo de 2024 – Animales de compañía en nuestro hogar.  
Participantes: 28



Jueves 20 de junio de 2024 – Tiempo de Calidad en Familia.  
Participantes: 20

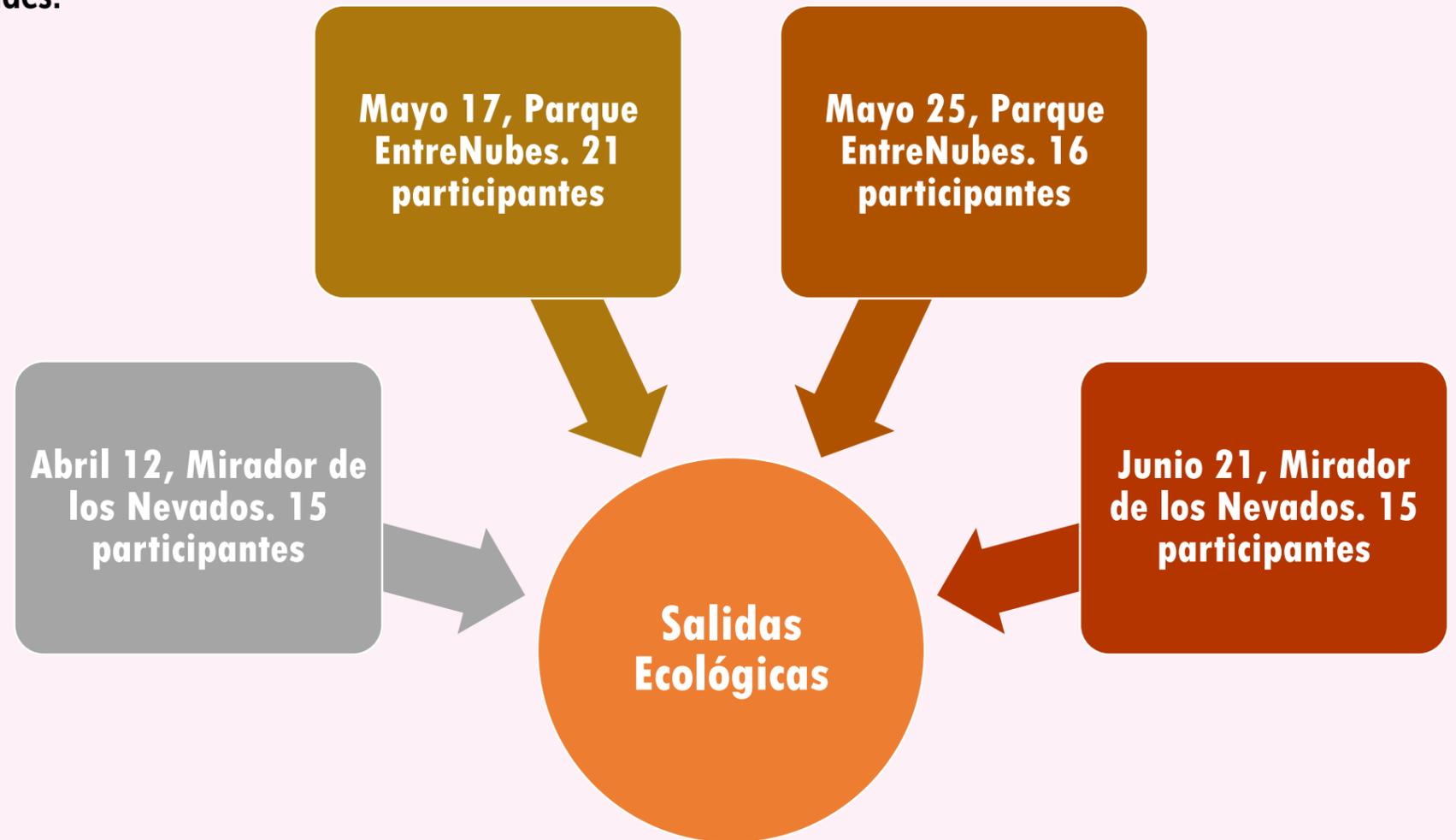
## 2.1 Higiene mental o psicológica Higiene mental o psicológica

“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:

### Salidas Ecológicas

Esta actividad se realiza con el objetivo de realizar un recorrido por senderos ecológicos disfrutando de la naturaleza, también ayuda al estado físico y mental del cuerpo ya que implica que se deba hacer ejercicio aeróbico y es a la vez una iniciativa cultural que promueve el cuidado del medio ambiente.

Al finalizar el primer semestre se han realizado cuatro (4) salidas ecológicas con la participación de 67 colaboradores



## 2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

- Durante el segundo trimestre se convocó a través de los canales de comunicación de la entidad el disfrute del servicio del Gimnasio.
- A fecha de corte 30 de junio, disfrutaron del servicio del gimnasio y el acompañamiento del instructor un total de 71 servidores y colaboradores, en los horarios establecidos para el mismo.

### Gimnasio



### Ejercicio Físico en Casa

Cantidad de participantes:  
66 colaboradores

- Esta actividad se realiza por Teams
- Se convoca especialmente a los(as) servidores(as) teletrabajadores, pero está abierto a todos los colaboradores.
- Se han realizado las siguientes fechas:
  - 🕒 Marzo 21. Participantes 20
  - 🕒 Abril 4. Participantes 11
  - 🕒 Mayo 9. Participantes 22
  - 🕒 Junio 20. Participantes 13

## 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



Jueves 18 de abril de 2024 – Emoción de la Culpa. Participantes: 40



Jueves 23 de mayo de 2024 – Emoción de la Ternura. Participantes: 33



Jueves 13 de junio de 2024. Emoción de la Vergüenza. Participantes: 28

### 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:

#### Ambientes Laborales Inclusivos – ALI

Esta estrategia se aborda con el acompañamiento de la Secretaría Distrital de Planeación, la cual tiene como objetivo “Eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral”, se desarrollan acciones en coordinación con el Pla de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Capacitación.

El 28 de junio en coordinación con la ARL se desarrolló actividad en la Manzana Liévano, realizando recorrido por las dependencias: Sketh “DI NO A LA DISCRIMINACION DE GENERO”, con un total de 26 participantes.



### 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:

#### Fortalecimiento de Competencias de los Gestores de Ética

- Se realizó la capacitación en el conocimiento del Código de Integridad y los valores institucionales, el 23 de abril de 2024, con el apoyo de la Secretaría de Transparencia Nacional



#### Promoción de los Comportamientos dentro de los Valores Institucionales

- Dentro de la campaña se trabajó con los Gestores de Ética la elección de los representantes de los valores institucionales, los cuales son reconocidos en los medios de comunicación internos de la Entidad, así:
- Mayo: Diligencia
- Junio: Compromiso

# 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 semestre del año 2024, se han enviado ciento cuatro (194) 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 semestre 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.
  - En el mes de junio se realizó el voluntariado a la casa SocioSanitaria de la Secretaría de Integración Social, en donde se encuentran 150 personas en condiciones difíciles de salud.

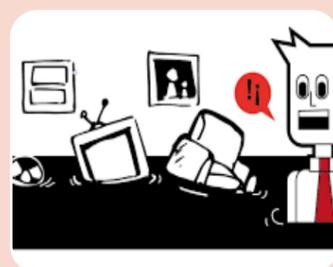
## Actividades de voluntariado



# 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 segundo trimestre de la vigencia 2024, un total de 874 servidores (as) así:



Permiso Académico  
(24)

Permiso por Justa Causa  
(240)

Permisos por Calamidad Domestica  
(31)

Licencia de Luto  
(7)

Permisos Sindicales  
(568)

Licencias No remunerada  
(4)