

## INFOME TERCER TRIMESTRE 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 tercer trimestre 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.

A fecha de corte 30 de septiembre de 2024, en el marco de las actividades programadas en el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos –PIB- se han desarrollado un total de **34 actividades, beneficiando un total de 3401 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, a fecha de corte 30 de septiembre de 2024, se han beneficiado un total de **832 servidores (as)**.

Iniciativa	Benef.
Política de Teletrabajo	236
Descanso compensado Semana Santa	496
Horarios flexibles y horarios laborales escalonados	91
Política de Desconexión Laboral	
Jornada especial para mujeres embarazadas	2
Beneficio (Estrategia sala familia lactante) Soy feliz padre o madre	7
<b>Total</b>	<b>832</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 tercer semestre, se desarrollaron las siguientes actividades:



## Juegos Deportivos Distritales

La invitación del DASCD fue socializada por los medios de comunicación internos de la Entidad a todos(as) los(as) servidores(as).

Al cierre de este informe aún se están realizando las competencias, dentro de las cuales tenemos 121 servidores(as) participando y 18 familiares, en disciplinas como: ajedrez, baloncesto mixto, billar 3 bandas, bolirana mixto, bolos mixto, Call of Duty, carrera atlética, carrera de ciclismo, Clash Royale, Fortnite, fútbol 11 masculino, fútbol 5 masculino, League of Legends, Mario Kart, mini tejo mixto, natación femenino, rana mixto, tenis de mesa femenino, tenis de mesa masculino, Voleibol Mixto.



## Ferias de Emprendimiento

1. El 17 de abril de 2024, se realizó la primera feria de emprendimiento, en coordinación con las entidades que hacen parte de la Manzana Liévano: Secretaría General, con un total de 18 participantes.
2. A través del memorando 3-2024-23676 se invitó a todos(as) los(as) servidores(as) a participar en la segunda Feria de Emprendimiento realizada el 11 de septiembre de 2024, en la Plazoleta de la Manzana Liévano, para esta actividad, que se realizó bajo la estrategia Manzana Liévano, participaron 25 emprendimientos de la Secretaría General

En total de las dos ferias de emprendimiento realizadas en la vigencia 202, tenemos un total de 43 participaciones.

# 1.1 Factores Psicosociales

## Escuela Artística

Con el objetivo de fortalecer los grupos artísticos de la entidad con instructores para su preparación, durante el mes de agosto se realizó la convocatoria para la Escuela Artística – Canto- y Danza.

Durante el mes de septiembre se dio inicio el Taller de Danzas, el cual se viene desarrollando en las Instalaciones de Compensar, con un total de 14 servidores(as) inscritos en la actividad, los días martes 10-17 y 24 de septiembre han avanzado en su desarrollo artístico.



**¿Tienes algún talento escondido?**  
**Fotografía • Danza • Canto**

Descubre tu potencial y vive la magia de la música y el movimiento

Únete a este espacio para aprender técnicas, desarrollar tu creatividad y capturar momentos únicos

**Inscríbete**  
hasta el 3 de septiembre

Recuerda que este espacio es para los servidores y servidoras de la entidad

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. | SECRETARÍA GENERAL | BOGOTÁ

# 1.1 Factores Psicosociales

## Taller de Fotografía

Como parte de la expresión artística y promoción de las cualidades y destrezas de los(as) servidores(as) de la entidad se realizó un taller de fotografía como herramienta para documentar y registrar los sueños y realidades de los participantes, mirada como herramienta de la expresión de la subjetividad del artista.

El taller se desarrolló en cuatro (4) sesiones los días 9-16-23 y 30 de septiembre en las Instalaciones de la Caja de Compensación Familiar con un total de 23 inscritos a la actividad.



# 1.1 Factores Psicosociales

## Taller de Cocina

Se realizó un taller de cocina para los(as) servidores(as) interesados(as) en participar, con el objetivo de estimular las funciones cognitivas a través del uso de la atención, la memoria, la planificación y la concentración al momento de preparar una comida, con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, los días 20 y 22 de agosto de 2024.

La actividad se llevó a cabo en el CDC Simón Bolívar, con la participación de 16 servidores(as) de la Entidad, los cuales aprendieron las preparaciones de: ajiaco santafereño con postre de natilla y dulce mora, además de arroz marinero con patacones y ahogao.



## 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, a fecha de corte 30 de septiembre se ha gestionado y desarrollado 8 visitas culturales, con el apoyo de Idartes y la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, Cancillería y Transmilenio.

A las 8 visitas culturales, asistieron un total de 144 servidores (as) con el acompañamiento de 97 familiares, para un total de 241 participantes.

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

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.

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.

Viernes 19 de julio –  
Transmicable, Cantidad de participantes: 19 servidores

Septiembre 2 y 3 Jornada de Pasaportes Manzana Liévano  
Cantidad de participantes: 81 servidores y 57 familiares. Total 138 beneficiarios.

Martes 17 de Septiembre,  
Atención Transmilenio a servidores en la Manzana Liévano

# 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 tercer trimestre desarrolló:

### Teletrabajo

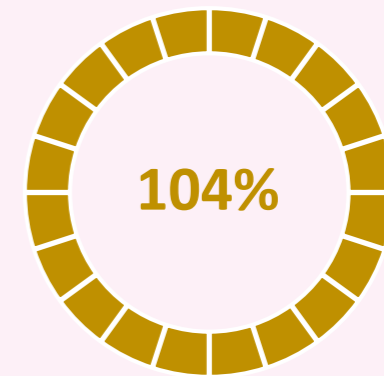
- ✓ A corte de 30 de septiembre de 2024, se han reconocido un total de 236 teletrabajadores(as), teniendo como horizonte una meta para la vigencia de 226 reconocimientos.
- ✓ A corte de 30 de septiembre de 2024 se llevaron a cabo un total de trece (13) mesas técnicas de apoyo en teletrabajo.
- ✓ Se expidieron veintidós (22) Actos administrativos que reconocieron: diez (10) teletrabajadores en modalidad autónoma y doscientos veintiséis (226) en modalidad suplementaria.

#### Actividades en Desarrollo:

- ✓ Entrevista realizada por el/la psicólogo/a organizacional.
- ✓ Actualización de la Política Interna de Teletrabajo conforme a los acuerdos sindicales.
- ✓ Lineamiento teletrabajo semana de receso para servidores/as priorizados/as.

### Avance de la Meta

Meta Teletrabajo 2024





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

### Horarios flexibles y Horarios laborales escalonados

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., comprometida con la construcción de una vida laboral que contribuya al desarrollo personal de sus servidores/as, facilitando la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral y fortaleciendo la vocación de servicio, ha expedido las Resoluciones Nos. 040 del 28 de enero de 2022 y 668 del 14 de noviembre de 2023, a través de las cuales se estableció el horario de trabajo, turnos, horarios flexibles a partir del 28 de enero de 2022 y horarios laborales escalonados a partir del 14 de noviembre de 2023.

Mes de Corte de 2024	2022	2023	2024	Total Horario Flexible	Horario Escalonado 2024	Total servidores beneficiados
31 de Julio	57	15	17	89	3	92
31 de Agosto	57	15	17	89	3	92
30 de Septiembre	57	15	16	88	3	91

En virtud de ello, se presenta el reporte desde el 16 de febrero de 2022, fecha en la que se inicia el reconocimiento para los servidores, presentando a fecha de corte 30 de septiembre un total de 91 servidores con el goce del beneficio.



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

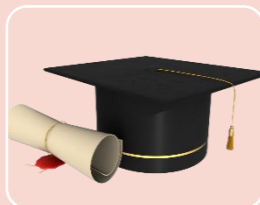
### Valera de salario emocional

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, a fecha de corte 30 de septiembre de 2024, un total de 599 servidores (as) realizaron el disfrute de 3.851 beneficios de la valera de salario emocional:



Animales de Compañía  
(20)



Día de Grado  
(18)



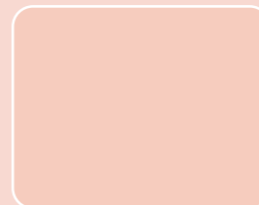
Día Rosa  
(239)



Uso de la Bicicleta  
(37)



Jornada Semestral Primer Semestre  
(517)



Jornada Semestral Segundo Semestre  
(145)



Citas Medicas  
(2491)



Reuniones Escolares  
(132)



Cumpleaños  
(249)



Matrimonio  
(2)

# 1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

## Estrategia Sala de la Familia Lactante

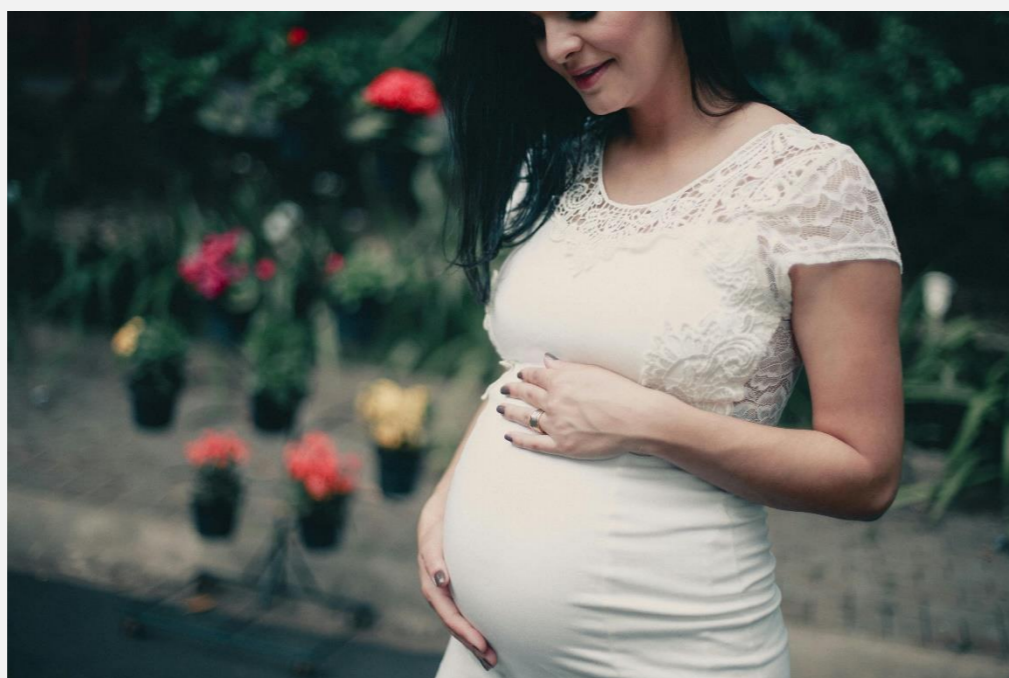
En la implementación de la estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante, prevista en la Ley 1823 de 2017 *"Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*, 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 tercer trimestre se realizó la siguiente gestión:

- ✓ En los meses de julio, agosto y septiembre, a través de los medios de comunicación internos se publicaron mensajes alusivos a la lactancia materna, tanto para la madre como para el hijo y su importancia en el desarrollo del niño(a).
- ✓ El 30 de septiembre se realizó una capacitación en alimentación complementaria, por parte de la Secretaría de Salud de Bogotá.
- ✓ Se envió bienvenidas a la estrategia Lizeth Ortiz Bran, Juan Carlos Parada Gallardo y Angela María Noguera Pantoja.
- ✓ En la vigencia 2024 se ha entregado siete (7) beneficios de "Soy Feliz Padre o Madre".
- ✓ 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 tercer trimestre de la vigencia inicio el disfrute de la jornada especial una (1) servidora, siendo así que durante la vigencia 2024 un total de 2 servidoras han obtenido el beneficio.

## 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 tercer trimestre se han enviado:

- ❖ Seis (6) tarjetas de bienvenidas a bebés.
- ❖ Cinco (5) 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

## Encuentro de Parejas

Se realizó un encuentro de parejas para los(as) servidores(as), en el entendido que la comunicación en pareja es la clave para el bienestar de la relación, de esta manera se buscó posibilitar relaciones sanas, en parejas saludables, en donde la educación sentimental constituye un instrumento para favorecer el cambio de actitudes en positivo. Dando prelación a los (as) servidores (as) que no tienen hijos (as).

La actividad se desarrolló el 28 de septiembre de 2024, en la sede de Compensar Avenida 68, en la que asistieron un total de 11 servidores(as) con sus parejas, para un total de 22 participantes.

## Encuentro de Solteros

Con el objetivo de propiciar espacios de auto conocimiento y auto reconocimiento en donde los(as) solteros(as) de la entidad, que participaron contaron con un espacio para identificar creencias, enfocarse en el autocuidado y apuntarle a actividades que generen felicidad.

Se desarrolló el Taller “Encuentro de Solteros”, el 28 de septiembre en la Sede de Compensar Avenida 68, con un total de 11 servidores(as) participantes.



## 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>

### Jornadas Especiales

Se tomaron medidas para los (las) servidores (as) públicos (as) del Distrito Capital con ocasión del paro nacional del 3 de septiembre de 2024,.

La jornada especial se expidió bajo la Circular 013 del 3 de septiembre de 2024, firmado por el Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la cual fue socializada por todos los medios de comunicación internos de la Entidad.

## 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.



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

### 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 DASC, Fradec y Fedhe. Conforme al informe del DASC, de la Entidad se presentaron diez (10) servidores(as), pero ninguno salió beneficiado.
- ❖ Dentro de la financiación de estudios para los hijos de los servidores de la Secretaría General, y conforme al concepto de la Secretaría de Hacienda, se informó a todos(as) los(as) servidores(as) que estos recursos debían pasar a los fondos distritales, bajo el radicado 3.2024-18626, del 22 de julio.

## 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 tercer 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 tercer semestre se atendieron un total de **69 servidores (as) de la Entidad en un total de 6 visitas.**

Presentando a fecha de corte 30 de septiembre, **un total de 14 visitas impactando a un total de 150 servidores.**

Fecha de Vista	Sede Visitada	Número de Servidores (as)
10 de Julio	Centro de Encuentro Chapinero y Sede Alternativa Tequendama	18
17 de Julio	Cade Servitá y Cade Toberin	6
14 de Agosto	SuperCade 20 de Julio y Cade la Victoria	13
21 de Agosto	SuperCade Engativá y Cade Santa Helenita	7
28 de Agosto	SuperCade Engativá Cade Santa Helenita	11
11 de Septiembre	SuperCade Américas y Centro de Encuentro Bosa	14
<b>Total de Servidores (as) atendidos (as):</b>		<b>69</b>

### 1.3 Calidad de vida laboral

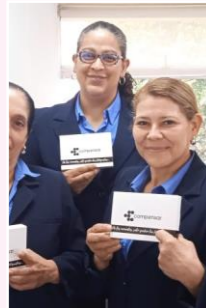


El día 8 de agosto, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar se envió un detalle del Día de Bogotá, a todos(as) nuestros(as) colaboradores(as) de la Entidad.

El día martes 16 de julio se exaltó la labora de nuestros conductores a través de los medios de comunicación internos de la Entidad. De igual forma, el 26 de septiembre el DASCD les reconoció su labor en un evento especial, con la participación de 11 conductores.



## 1.3 Calidad de vida laboral: Días especiales a septiembre de 2024



**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:** 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



**Día de Bogotá:** El día 8 de agosto, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar se envió un detalle del Día de Bogotá, a todos(as) nuestros(as) colaboradores(as) de la Entidad.



**Día del Conductor:** El día martes 16 de julio se exaltó la labora de nuestros conductores a través de los medios de comunicación internos de la Entidad. De igual forma, el 26 de septiembre el DASCD les reconoció su labor en un evento especial, con la participación de 11 conductores

## 1.3 Calidad de vida laboral

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

Después de remitida la información por parte de las dependencias que lideran los equipos de gestores de transformación de la Entidad y su respectiva consolidación, el día 23 de septiembre de 2024, se reunió la Comisión de Personal de manera ordinaria y de acuerdo al registro del Acta 016 se seleccionaron los mejores servidores, así:

Nivel asistencia: Jhon Henry Montaña Alfonso

Nivel técnico: Eliana Milena Rodríguez Galindo

Profesional: Linda Katherine Chingate Vélez

Asesor: Juan Carlos Parada Gallarado

Mejor servidor de Carrera Administrativa: Eliana Milena Rodríguez Galindo

### 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).



A fecha de corte 30 de septiembre se han remitido un total de 7 tarjetas de fallecimiento.

### 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.



A fecha de corte 30 de septiembre, se han remitido en total 469 tarjetas de cumpleaños.

### 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.



A fecha de corte 30 de septiembre, se han remitido en total 60 tarjetas de bienvenida

## 1.3 Calidad de vida laboral

### Día de la Mascota



En el mes de agosto se celebró en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., el día de la mascota, con el propósito de generar conciencia sobre el abandono, la tenencia responsable y la situación de los animales sin amor. Por ello, se invitó a los/as colaboradores/as de la Entidad a traer sus mascotas a la Entidad con el objetivo de generar conciencia..

La actividad se desarrolló el 23 de agosto con una participación de 18 servidores con sus animales de compañía.



### 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 ha realizado atención en la Entidad todos los miércoles.

En el tercer trimestre tuvimos 156 atenciones.

En la vigencia 2024 se han atendido 585 colaboradores de la Entidad.

#### 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
- ❖ Julio 11: Generalidades sobre la Reforma Pensional, 57 participantes.
- ❖ Se realizó el reconocimiento por pensión a Carlos Hernán Bernal López y Carmen María Ampudia Arenas.
- ❖ El DASCD reportó que dos (2) servidoras de la Entidad participan en el programa Diseño de Vida.

Durante la vigencia 2024, trescientos veintitrés (323) servidores(as) se han impactado de esta actividad.

## 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 DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la realización de las ferias de servicios, que se desarrollaron los días miércoles 13 de marzo y 31 de julio 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 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

“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.

A fecha de corte 30 de septiembre de 2024, se han desarrollado de 6 actividades, con un total de 187 participantes en los talleres.



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



Lunes 29 de julio de 2024 –“El juego no es solo cosa de niños” .  
Participantes:17

## 2.1 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.

Durante la vigencia 2024, se realizaron cuatro (4) salidas ecológicas con la participación de 67 colaboradores



## 2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

Durante la vigencia 2024, se han recibido en total 82 inscripciones por parte de servidores y colaboradores de la Entidad para el servicio del gimnasio, de las cuales a fecha de corte 30 de septiembre, 77, están disfrutando del gimnasio, presentando 5 retiros.

**Gimnasio**



### Ejercicio Físico en Casa

Cantidad de participantes:  
97 colaboradores

- Esta actividad se realiza por Teams, donde se convoca especialmente a los(as) servidores(as) teletrabajadores, pero está abierto a todos los colaboradores.
- Marzo 21. Participantes 20
  - Abril 4. Participantes 11
  - Mayo 9. Participantes 22
  - Junio 20. Participantes 13
  - Julio 24. Participantes 8
  - Agosto 22. Participantes: 12
  - Septiembre 26. Participantes 11

## 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 gestionirlas, sentirlas y aprender qué nos muestra cada una de ellas.

Durante la vigencia 2024 se realizaron 5 sesiones, con un total de 193 participantes.



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



Viernes 20 de septiembre -Mindfulness.  
Participantes: 38

### 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.

El 23 de agosto la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en coordinación con la Secretaria de la Mujer, realizó la charla virtual “Violencias basadas en Genero”, con un participación de 135 asistentes.



#### CHARLA VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Nuestro Secretario General, Miguel Silva, invita a todos los servidores y colaboradores de nuestra entidad a conectarse con la charla sobre **Violencias basadas en género**, la cual se llevará a cabo de forma virtual con la participación de:



**Miguel Silva Moyano**  
Secretario General



**Laura Tami Leal**  
Secretaria de la Mujer

Viernes 23 de agosto | 9:00 a.m.  
Virtual: Teams - [Clic aquí](#)



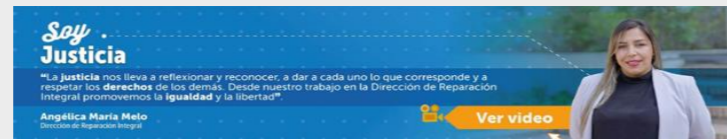
## 3.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

“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.
- Se realizó la convocatoria para los nuevos Gestores de Ética a través del memorando 32024-21134. Se está consolidando para proyección de nuevo acto administrativo



### 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
- Julio: Respeto
- Agosto: Justicia
- Septiembre: Honestidad



### 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 tercer trimestre del año 2024, se han enviado trescientas once (311) tarjetas de reconocimiento a los servidores por su tiempo de servicio a la Entidad.

#### 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 a fecha de corte 30 de septiembre de 2024, se han otorgado los siguientes permisos:



Permiso Académico (55)

Permiso por Justa Causa (755)

Permisos por Calamidad Domestica (95)

Licencia de Luto (33)

Permisos Sindicales (1201)

Licencia No remunerada (12)

Licencia de Paternidad (1)

Permiso por Docencia (1)