

INFOME PRIMER TRIMESTRE 2025 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS – PIB-



Eje: 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
- Calidad de vida laboral.

Factores Psicosociales

Reconozcamos nuestros talentos

Para la vigencia 2025 se programó el desarrollo de talleres artísticos y culturales en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.

Durante el mes de marzo se dio inicio a (2) dos Talleres artísticos, los cuales se encuentran en ejecución, así:

Taller de Danzas: Realizado en Compensar Avenida 68, los lunes y jueves del mes de marzo 10, 13, 17, 27 y 31, con un total de 18 inscritos.

Taller de Pintura: Realizado en Compensar Avenida 68, los lunes y jueves del mes de marzo 10, 13, 17, 20, 27 y 31 con un total de 11 inscritos.



Factores Psicosociales

Valera de Salario Emocional

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 a fecha de corte 31 de marzo de 2025, un total de 290 servidores(as) disfrutaron de 656 beneficios de la valera de salario emocional:



***Cuidado especial de animales de compañía**
(12)



Día de Grado
(5)



Día Rosa
(56)



Uso de la Bicicleta
(3)



Jornada Semestral Primer Semestre
(78)



***Fallecimiento Animales de Compañía**
(1)



***Citas Médicas hijos y/o padres**
(424)



Reuniones Escolares
(36)



Día Cumpleaños
(34)



Matrimonio
(2)



Día adicional Licencia de Luto (5)

**Nota : El dato de este beneficio consolida la información de acuerdo con los cambios de la valera de salario emocional PIB 2024 versus PIB 2025*

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Comparte en Familia

Espacios y actividades fuera del ámbito laboral que aporten a la unión e integración familiar.

Durante el primer trimestre de la vigencia se realizó caminata ecológica pet friendly, realizando un recorrido por el Embalse del Neusa, donde los servidores(as) y sus familias disfrutaron de un día en la naturaleza, con sus familias y animales de compañía.

La actividad se desarrolló el 30 de marzo de 2025, con un total de 120 inscritos y 17 animales de compañía.



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Iniciativa	N° Servidores(as)
Política de Teletrabajo	227
Descanso compensado Semana Santa	498
Horarios flexibles y horarios laborales escalonados	90
Política de Desconexión Laboral	
Total	815

En el marco de las iniciativas que implementa la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y que buscan promover en los servidores (as) de la Secretaría General el equilibrio entre la vida persona, familiar y laboral protegiendo su dimensión personal y familiar impactando su bienestar laboral, a fecha de corte 31 de marzo de 2025, se han beneficiado un total de 815 servidores (as).

Equilibrio vida personal, familiar y laboral

Teletrabajo



227

Teletrabajadores(as)
A 31 de Marzo de 2025



11 en modalidad autónoma
por condiciones especiales

4,8%



216 en modalidad
suplementaria

95,2%



134 Mujeres
(59%)



93 hombres
(41%)



✓ Se llevaron a cabo dos (2) mesas técnicas de apoyo en teletrabajo.

✓ Se expedieron cuatro (4) Actos administrativos.

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, actualmente cuenta con la Resolución No. 668 de 2023, que estableció y unificó las disposiciones del horario de trabajo y turnos para la Entidad, así como los horarios flexibles, beneficio que ostentan los servidores desde enero de 2022 y los horarios escalonados, desde noviembre de 2023.

Vigencia	Fecha Corte	Total Servidores con Horario Flexible	Total Servidores con Horario Escalonado	Total Servidores Beneficiados
2022	31/12/2022	59	N/A	59
2023	31/12/2023	67	1	68
2024	31/12/2024	83	4	87
2025	31/03/2025	88	2	90



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Descanso Compensado Semana Santa

Bajo la Circular Interna 004 del 11 de Febrero de 2025, la Secretaría General diseñó la estrategia de compensación de tiempo para Semana Santa de 2025.

Se establecieron dos (2) turnos de descanso:

- a) Primer turno: Los días 14, 15, y 16 de abril de 2025.
- b) Segundo turno: Los días 21, 22, y 23 de abril de 2025.

Se compensa 25,5 horas laborales, con una hora adicional diaria de trabajo iniciando el 20 de febrero y terminando el 28 de marzo.

Igualmente, y cuando fuera posible la ejecución de actividades se acordaron algunos sábados para realizar esta compensación, así: 22 de febrero, 1 de marzo, 8 de marzo, 15 de marzo y 22 de marzo.

En la estrategia participan 498 servidores(as). Al cierre de este informe falta la certificación de cumplimiento de cada dependencia.



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", con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras, durante el primer trimestre se otorgaron los siguientes beneficios:

- ✓ Soy feliz padre o madre: Se otorgó (1) un beneficio.
- ✓ En los meses de febrero y marzo, 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).
- ✓ Se realizaron dos (2) capacitaciones lideradas por la Secretaría de Salud: Viernes 28 de febrero: técnicas de lactancia materna y Viernes 28 de marzo: alimentación complementaria
- ✓ Se envió (1) una bienvenida a la estrategia.

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.



Calidad de vida laboral

Estamos de Feria

El día 26 de marzo se llevó a cabo la actividad Estamos de Feria en la plazoleta de Banderas de la Manzana Liévano, con la participación de 25 expositores aliados estratégicos de la Entidad, ofreciendo servicios de salud, financieros, oftalmológicos, ortopédicos, de vivienda, educativos, de bienestar y entretenimiento entre otros.

Además, se presentaron 20 emprendimientos de nuestros(as) colaboradores, entre los cuales se ofrecieron: alimentos, productos orgánicos, accesorios de belleza y maquillaje, ropa, artículos para mascotas y productos artesanales.



Calidad de vida laboral

¡Talento para Ti!

Estrategia de atención virtual, que consiste en reunión mensual por teams de (1) hora, en la cual la Dirección de Talento Humano atiende las dudas con todos los servidores (as) de la Entidad y se presenta la programación de actividades del mes.

Durante el primer trimestre de la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano, desarrolló dos (2) sesiones con un total de 103 participantes:

Fecha	N° Servidores(as)
7 de marzo	40
4 de abril	63
Total	103



Calidad de vida laboral

Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar

Se coordinó 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 acompañó la socialización del PIB 2025, divulgando los beneficios de la Caja: ferias, descuentos, ofertas de vivienda, planes de viaje, nuevas alianzas, cine, días especiales compra de mercado y medicamentos, entre otros.

La Caja realiza atención en la Entidad todos los miércoles.

En el primer trimestre se atendieron 246 servidores(as) de manera presencial y 48 virtualmente, para un total de 294.

Se realizó recorrido de entrega de pop en Manzana Liévano, Archivo de Bogotá, Imprenta Distrital y SuperCade Calle 13.



Calidad de vida laboral

Preparación para el Retiro del Servicio

Se realizaron dos (2) capacitaciones, a las cuales se invitó a todos(as) los(as) servidores(as) de la Entidad y colaboradores a participar de las mismas, así:

- ✓ Febrero 27:
Reforma Pensional
Colpensiones.
- ✓ Marzo 19:
Beneficios Tributarios
Colfondos.

Por otro lado, y como agradecimiento a su labor y gestión se organizaron dos (2) reconocimientos a servidores(as) por su retiro al cumplir los requisitos para pensión:

- ✓ Juan Mauricio Muñoz
- ✓ Maria Stella Cancino



Reforma pensional Ley 2381 de 2024

La Dirección de Talento Humano te invita a una charla informativa, única en este mes.

Conocerás los cambios y novedades que introduce la reforma para entender mejor tus opciones y tomar decisiones informadas sobre tu futuro.

¡No te pierdas!

¡Te esperamos en Teams!
Miércoles, 19 de marzo
10:00 a.m.

La Secretaría General hace que las cosas **pasen**

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA GENERAL BOGOTÁ

Calidad de vida laboral

Celebraciones - Días Especiales

En el primer trimestre tuvimos dos celebraciones especiales:

Semana de la Mujer: Del 8 al 14 de Marzo - Nos unimos al cronograma del DASCD y además se realizó un acto simbólico de reconocimiento en el auditorio Huitaca para las servidoras y colaboradoras de la Entidad.

La Caja de Compensación Familiar Compensar entregó un detalle para cada una de ellas, en cada punto de asignación de labores. Además se socializó un mensaje por los medios de comunicación internos de la Entidad.

Día del Hombre: Marzo 19 –En coordinación con la Caja de Compensación Familiar Compensar se entregó un detalle para cada uno de ellos, los cuales se enviaron a cada punto de asignación de labores. Además se socializó un mensaje por los medios de comunicación internos de la Entidad.



Calidad de vida laboral



La Secretaría General Te Acompaña

Con el objetivo de acompañar a los(as) servidores(as) en diferentes procesos personales y familiares, la Dirección de Talento Humano envía tarjetas virtuales de reconocimiento y acompañamiento.

Es así que durante el primer trimestre de la vigencia 2025, se remitieron:



Bienvenida a la Entidad
79 tarjetas enviadas



Reconocimiento por tiempo de servicio
104 tarjetas enviadas



Bienvenida a nuevos integrantes de la familia bebés
3 tarjetas enviadas



Bienvenida a nuevos integrantes de la familia animales de compañía
5 tarjetas enviadas



Avisos de fallecimiento
5 tarjetas enviadas



Cumpleaños
88 tarjetas enviadas



SECRETARÍA GENERAL



Eje: Salud Mental

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

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

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

Higiene mental o psicológica

Escuela Deportiva

Para la vigencia 2025, se programó desarrollar cursos deportivos con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y servidoras a través de la práctica de un ejercicio físico, durante el mes de marzo se realizó:

Curso de Natación: Clases desarrolladas en Compensar Avenida 68, los martes 11, 18, 25 de marzo con un total de 14 inscritos.



Prevención de nuevos riesgos a la salud

Gimnasio

La actividad física reduce los niveles de estrés y mejoran la productividad de los(as) trabajadores(as), por tal razón, se continua con el servicio de gimnasio en la Manzana Liévano para los(as) servidores(as) que deseen realizar actividad física de rutina.

Durante el primer trimestre de la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano recibió 56 inscripciones al gimnasio, de los cuales, a fecha de corte 31 de marzo, 50 servidores (as) se encuentran activos.



Eje: Diversidad e Inclusión

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

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

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

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

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.

En el primer trimestre se generó la estrategia la cual consiste en el reencuentro de los(as) servidores(as) y colaboradores(as) de la Entidad, consigo mismo, pasando por las diferentes etapas de su vida.

Igualmente, se continua con el Emocionario, a través de Podcast que refuerzan el manejo de las emociones, los cuales son socializados por los medios internos de comunicación de la Entidad, continuando con el trabajo de la vigencia anterior.

En el primer trimestre del año se realizaron los siguientes Podcast:

Febrero 12 – Gestión de las emociones

Febrero 25 – Gestión de la Ira

Eje: Identidad y Vocación por el Servicio Público

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

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

Ética e Integridad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá

Con el liderazgo de la Dirección de Talento Humano y la diligencia de los Gestores de Ética e Integridad de la Entidad, se presentó y aprobó la estrategia denominada: Hagamos que las cosas pasen: Vida de Súper Héroe", la cual tiene como objetivo reconocer y potenciar la apropiación del Código de Integridad y los valores institucionales con sus comportamientos deseables, desde el ser humano hasta llegar al servidor(a) y colaboradores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

La estrategia inicia en el mes de mayo y finaliza en julio, en donde los participantes estarán en tres (3) encuentros diferentes, liderados por el maestro Edgar Leonardo Puentes de la Orquesta Filarmónica de Bogotá.

Hagamos que las cosas pasen

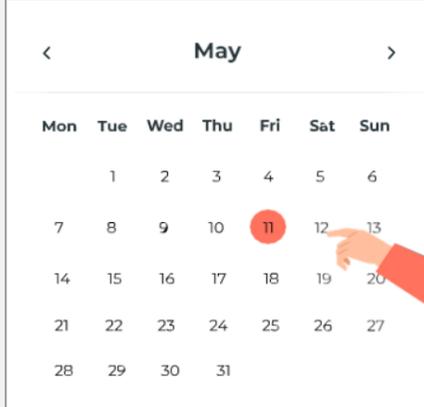


Reconocimiento por tiempo de servicio

**Fomento d
sentido de
pertenenci
y la vocaci
por el
servicio
público**

Con el propósito de reconocer laboralmente el esfuerzo, trabajo positivo y constancia en el trabajo; se le enviará 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.

Es así, a fecha de corte 31 de marzo de 2025, un total de 1 servidor (a) disfrutó de este beneficio



May						
Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat	Sun
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



Seguimiento de Ausentismos

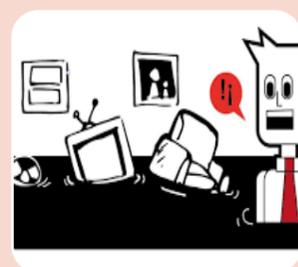
A través del instrumento de registro, seguimiento y consolidaciones de los permisos remitidos por los servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., mediante el formato de permisos y licencias FT-174 y las situaciones administrativas concedidas por acto administrativo a fecha de corte 31 de marzo de 2025, se han otorgado los siguientes permisos:



Permiso Académico
(32)



Por Justa Causa
(524)



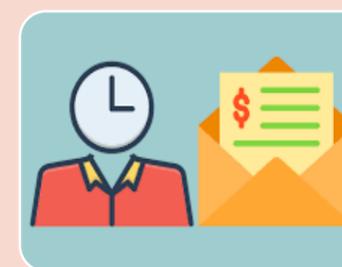
Calamidad Domestica
(32)



Licencia de Luto
(16)



Permisos Sindicales
(188)



Licencia No remunerada
(5)



Licencia de Paternidad
(2)