

INFOME A 30 DE JUNIO DE 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, las cuales son enfocadas en el control y la gestión emocional, la descarga de estrés y la expresión corporal y artística; promoviendo la liberación emocional, el fortalecimiento del bienestar integral y la conexión mente cuerpo, brindando a los colaboradores herramientas para enfrentar el estrés y mejorar su salud mental en el entorno laboral.

Durante los meses de marzo y abril se desarrollaron (2) dos talleres artísticos, así:

Taller de Danzas: Realizado en Compensar Avenida 68, los lunes y jueves del mes de marzo: 10, 13, 17, 27, 31, y abril 3, 7 y 10 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, y abril 3 y 7 con un total de 11 inscritos.



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 30 de junio de 2025, un total de 534 servidores(as) disfrutaron de 1446 beneficios de la valera de salario emocional:

*Cuidado especial de animales de compañía (20)	Día de Grado (19)	Día Rosa (118)	Uso de la Bicicleta (14)	Jornada Semestra I Primer Semestre (480)	*Fallecimiento Animales de Compañía (3)	*Citas Médicas padres (126)	*Citas Médicas hijos (138)	Para Asistir Citas Médicas (328)	Reunion es Escolares (90)	Día Cumpleaños (101)	Matrimonio (2)	Día adicional Licencia de Luto (7)

**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.

A fecha de corte 30 de junio se han desarrollado dos (2) caminatas ecológicas así:

- ✓ 30 de marzo: 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 , con un total de 120 inscritos y 17 animales de compañía.
- ✓ 27 de abril: Caminata ecológica Laguna de Ubaque - Choachi, en la cual se fomentó la integración de las familias de la Entidad. Esta actividad tuvo como propósito fomentar la integración, el autocuidado y la vida saludable, en un entorno natural y de esparcimiento. Total Inscritos: 120



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Iniciativa	N° Servidores(as)
Política de Teletrabajo	243
Descanso compensado Semana Santa	504
Horarios flexibles y horarios laborales escalonados	93
Política de Desconexión Laboral	
Total	840

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 30 de junio de 2025, se ha realizado el disfrute de 840 beneficios en el marco de estas iniciativas.

Equilibrio vida personal, familiar y laboral

Teletrabajo

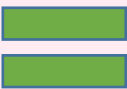


243

Teletrabajadores(as)
A 30 de Junio de 2025.



11 en modalidad autónoma por
condiciones especiales



232 en modalidad
suplementaria



7,4%



144 Mujeres
(59%)



99 hombres
(41%)



- ✓ Se llevaron a cabo tres (3) 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	30/06/2025	92	2	94



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:

Primer turno: Los días 14, 15, y 16 de abril de 2025.

Segundo turno: Los días 21, 22, y 23 de abril de 2025.

Se compensó 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 participaron 504 servidores (as), conforme con las certificaciones 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”, 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 semestre se realizó la siguiente gestión:

- ✓ Jornada especial para mujeres embarazadas: En el primer semestre de 2025 no se han presentado solicitudes.
- ✓ Tiempopreciado con los bebés: En el primer semestre de 2025 no se han otorgado dos beneficios.
- ✓ Soy feliz padre o madre: Se otorgó (1) un beneficio.
- ✓ En los meses de abril, mayo y junio, 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 finalizaron las capacitaciones lideradas por la Secretaría de Salud, las cuales hacen parte del proceso de certificación: Abril 25: fortalecimiento de la lactancia materna.
- ✓ Se envió (1) una bienvenida a la estrategia.
- ✓ Se otorgó una licencia parental compartida al funcionario Jersson Fernando Cendales Herrera.
- ✓ Las SAFL lactante de Manzana Liévano y Archivo de Bogotá se encuentran funcionando normalmente.
- ✓ Se recibió la visita de Secretaría de Salud, la cual fue calificada excelente. Queda pendiente la visita de recertificación para final de vigencia.



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral



Jornadas Especiales

En el segundo trimestre del año 2025 se desarrollaron (2) dos jornadas especiales, así:

1. Jornada especial el 1 de abril, atendiendo las condiciones especiales de movilidad y seguridad.

2. Jornada especial el Sábado Santo, la cual se determinó a través de la Circular 004 del 11 de febrero de 2025

ATENCIÓN

LA SECRETARÍA GENERAL INFORMA:

Hoy martes, 1 de abril,
en la Manzana Liévano, el horario de
salida es a las **2:00 p.m.** debido a la
situación que se viene presentando en la
Plaza de Bolívar.

Este horario se aplica a discreción de cada
jefe de área en la medida que no afecte la
prestación del servicio.

¡Gracias por su comprensión!



SECRETARÍA
GENERAL



Conoce la estrategia y lineamientos de compensación de tiempo para el descanso de Semana Santa

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en su compromiso con el bienestar de los servidores públicos, ha establecido un programa de descanso compensado para la Semana Santa de 2025. Este programa, basado en el Decreto 1083 de 2015, ofrece a los empleados la oportunidad de disfrutar de hasta tres días de descanso a cambio de horas de trabajo adicionales realizadas con antelación.

- **Turnos de descanso:** del 14 al 16 de abril o del 21 al 23 de abril
- **Compensación de tiempo:** para acceder al descanso, es necesario compensar 25,5 horas laborales antes de la Semana Santa, entre el 20 de febrero y el 28 de marzo de 2025.
- **Flexibilidad en la compensación:** se ofrecen diversas opciones para compensar las horas, entre semana o los días sábado.
- **Voluntario y con previo acuerdo:** con el jefe inmediato, quien deberá autorizar el descanso y verificar el cumplimiento de la compensación.
- **Priorización en la asignación de turnos:** en caso de que la demanda supere la disponibilidad, se priorizará a empleados con hijos en edad escolar, cuidadores por enfermedad o sorteo.
- **Continuidad del servicio:** Se garantizará la continuidad y la no afectación en la prestación del servicio.

¿Cómo participar?

Los servidores públicos interesados en acogerse a este programa deberán coordinar con sus jefes inmediatos y cumplir con los requisitos de compensación de tiempo establecidos.

Se recomienda a los servidores públicos leer la circular completa para conocer todos los detalles y lineamientos del programa de descanso compensado para Semana Santa 2025.

Conoce la circular aquí

Conciliando una vida laboral y personal para servir mejor

La Secretaría General
hace que las cosas
pasen



SECRETARÍA
GENERAL



Calidad de vida laboral

Estamos de Feria

En el primer semestre de la vigencia 2025, se han desarrollado (2) actividades “Estamos de Feria”, en las cuales con aliados estratégicos de la Entidad, se ofrecen servicios de salud, financieros, oftalmológicos, ortopédicos, de vivienda, educativos, de bienestar y entretenimiento entre otros, así:

- ✓ El día 26 de marzo en la plazoleta de Banderas de la Manzana Liévano, con la participación de 25 expositores y 20 emprendimientos de los colaboradores de la Entidad.
- ✓ El día 25 de junio en la parte interna del SuperCade 20 de Julio, con la participación de 12 expositores, además, se presentaron 11 emprendimientos de nuestros(as) colaboradores, entre los cuales se ofrecieron: alimentos, productos orgánicos, accesorios de belleza y maquillaje, ropa 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 semestre de la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano, desarrolló cinco (5) sesiones con un total de 386 participantes:



Fecha	N° Servidores(as)	Tema
7 de marzo	40	Lanzamiento
4 de abril	63	Nomina
9 de mayo	92	Teletrabajo
13 de junio	86	Bienes y Rentas
11 de julio	105	Incapacidades
Total	386	

Calidad de vida laboral

Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar

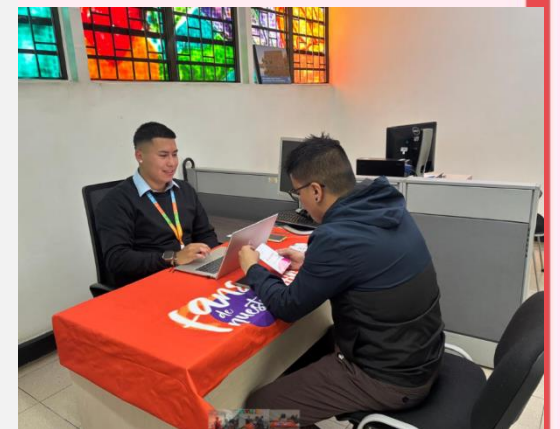
Se coordinó con la Caja de Compensación Familiar actividades tendientes a proporcionar bienestar a los(as) servidores(as), a través de los diferentes servicios y planes que se tiene para el talento humano de la Entidad.

Durante el segundo trimestre se divulgaron 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.

Además se realizaron las siguientes charlas especiales: Oferta Cultural, Recreación y Deporte y Servicios

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.
- ✓ En el segundo trimestre se atendieron 175 servidores(as) de manera presencial y 223 virtualmente, para un total de 398.
- ✓ En total para el primer semestre de la vigencia, se han atendido 421 servidores(as) de manera presencial y 271 virtualmente, para un total **692 atenciones**.



Calidad de vida laboral

Preparación para el Retiro del Servicio

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

Mayo 14: Taller de finanzas personales

Mayo 21: La Reforma Pensional y sus cambios.

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

- Ana Alcira Gamboa
- Gloria Inés Bejarano



Calidad de vida laboral

Celebraciones - Días Especiales

En el segundo trimestre tuvimos las siguientes: celebraciones especiales:

- **Día de la Niñez:** 25 de abril. Con el apoyo de Compensar se realizó en el auditorio Huitaca un show de burbujas.
- **Día del Secretario(a):** 25 de abril: En esta fecha se socializó un mensaje de reconocimiento. El DASCD realizó el evento teatro Astor Plazo el 28 de abril.
- **Día de la Felicidad:** 9 de mayo. Se apoyo la divulgación y participación en este día realizado por el DASCD.
- **Día de la Madre:** 9 de mayo. Se realizó un spa de manos y cuello, con el apoyo de Compensar, para todas las inscritas en Manzana Liévano, SuperCade Suba y SuperCade Américas.
- **Día del Conductor:** Aunque el día es en julio, el DASCD celebró en el auditorio del Colegio Agustiniانو Ciudad Salitre el 21 de mayo.
- **Día del Padre:** 13 de junio. Se realizó un spa de manos y cuello con el apoyo de Compensar, para todas los inscritos en Manzana Liévano, SuperCade Suba y SuperCade Américas.



Calidad de vida laboral

Día de la Familia

En el marco de la conmemoración del Día de la Familia, la Entidad desarrolló una actividad significativa orientada a fortalecer los vínculos familiares y promover el bienestar integral de sus servidores y servidoras, reconociendo la importancia del entorno familiar en la calidad de vida laboral y personal, se diseñó una estrategia basada en la entrega de bonos para cine y alimentos, permitiendo a los colaboradores disfrutar de espacios de esparcimiento con sus seres queridos; se entregaron 4 bonos cineco virtual formato 2d y 4 bonos cineco virtual combo 3 (crispetas sal 100g gaseosa 640ml perro caliente), para cada servidor, Beneficiando a un total de 603 servidores(as).



Calidad de vida laboral



Selección de los (as) mejores servidores(as)

Para la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano implementó una nueva metodología para la selección de los mejores servidores por cada nivel jerárquico, la cual se implementó así:

- ✓ El 23 de mayo la Dirección de Talento Humano remitió mediante memorando a todas las dependencias de la Secretaría General el consolidado de los servidores(as) que cumplieron con los requisitos establecidos.
- ✓ Entre el 26 y el 30 de mayo las dependencias realizaron la votación de sus mejores servidores(as) por nivel jerárquico, en la cual se promovió la participación de todos los servidores y servidoras públicas de cada una de las dependencias.
- ✓ El 30 de mayo las dependencias remitieron a la Dirección de Talento Humano los resultados de las votaciones por cada nivel jerárquico.
- ✓ El 27 de junio se realizó el sorteo en sesión ordinaria de la Comisión de Personal para seleccionar a los mejores servidores:
 - Nivel Asistencial: Andrea Palacio Castro
 - Nivel Técnico: Laura Maritza Ramírez
 - Nivel Profesional: Oscar Medina Cifuentes
 - Mejor servidor de carrera administrativa: Andrea Palacio Castro



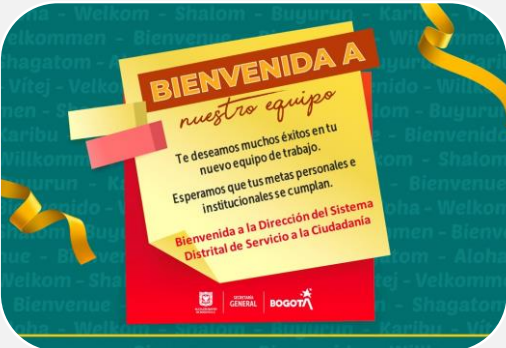
Calidad de vida laboral



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 segundo trimestre de la vigencia 2025, se remitieron:



Bienvenida a la Entidad
7 tarjetas enviadas



Reconocimiento por tiempo de servicio
70 tarjetas enviadas



Bienvenida a nuevos integrantes de la familia bebés
No se enviaron tarjetas



Bienvenida a nuevos integrantes de la familia animales de compañía
No se enviaron tarjetas



Avisos de fallecimiento
2 Tarjetas de Fallecimiento



Cumpleaños
152 tarjetas enviadas

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:

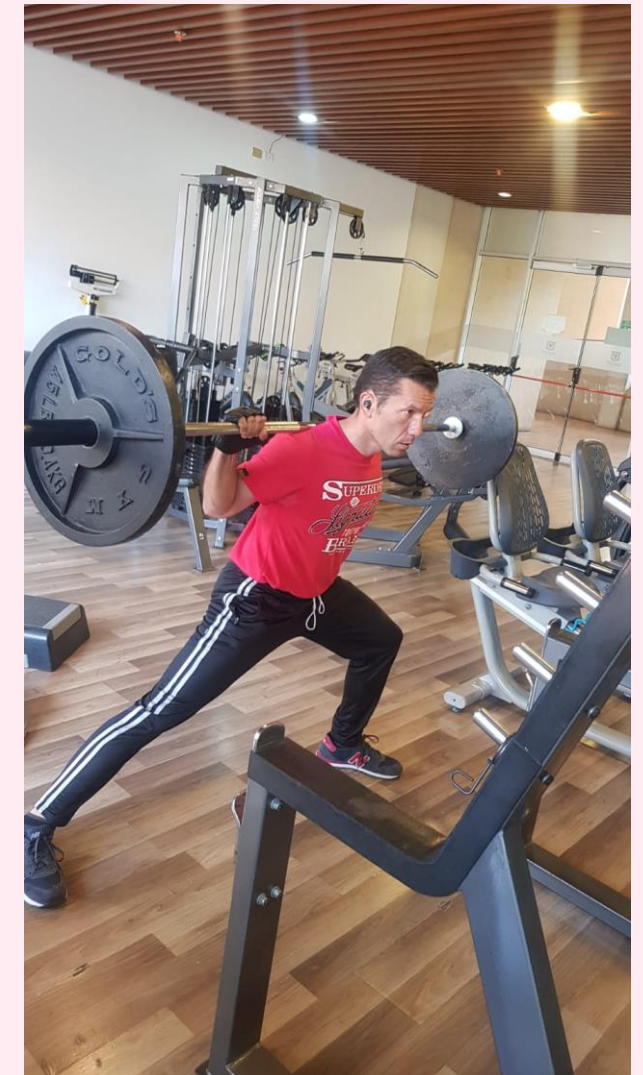
- ☐ Higiene mental o psicológica
- ☐ Prevención de nuevos riesgos a la salud

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 segundo trimestre de la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano recibió 16 inscripciones al gimnasio, a fecha de corte 30 de junio, 71 servidores (as) se encuentran activos.



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.



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 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Orquesta Filarmónica de Bogotá, 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, y se apropien de su vida como factor fundamental de su propósito de vida.

En el segundo trimestre se inició 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 segundo trimestre del año se realizaron los siguientes Podcast:

Abril 02 – Gestión de la Alegría.

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 se desarrolla con el apoyo de la Orquesta Filarmónica de Bogotá. en donde a través del arte y la ciencia, se busca la transformación organizacional, a partir del ser humano, y deseando llegar a los equipos de trabajo en futuras intervenciones, para generar procesos de creación e innovación en los equipos de trabajo.

Al cierre del 30 de junio de 2025 tenemos dentro de la estrategia 1.218 participantes dentro de las sesiones de grupo



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

Actividades de voluntariado y reconocimiento de nuestra ciudad

Se realizarán actividades de voluntariado en alianza con otras Entidades del Distrito, Entidades no Gubernamentales, Asociaciones, entre otros, con el fin de incentivar los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia, conocer, reconocer y apropiarse de nuestra ciudad generando nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.

Fecha	Programa Apropiate de tu Ciudad	Participantes
29/04/2025	Apropiate de tu ciudad "siembra de arboles"	18
29/05/2025	Apropiate de tu ciudad "Conoce los senderos de tu ciudad"	20
13/06/2025	Apropiate de tu ciudad "Conoce los senderos de tu ciudad"	23



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

Movilidad Sostenible

Para la vigencia 2025 se formuló actividad para el día de la movilidad sostenible con el fin de mejorar las relaciones laborales, fortalecer el trabajo en equipo y fomentar prácticas sostenibles dirigida a los conductores de la entidad.



❖ Salida Museo de Trajes
Fecha: Junio 19 de 2025.
Participantes 28 personas.



❖ Salida Museo Militar
Fecha: Junio 05 de 2025
Participantes: 38
participantes

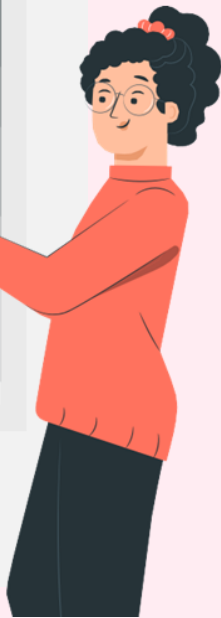
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Reconocimiento por tiempo de servicio

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.

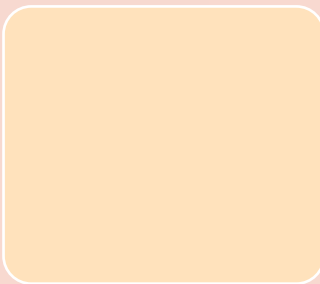
Es así, a fecha de corte 30 de junio de 2025, un total de 11 servidores (as) han disfrutado de este beneficio

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
(81)

Por Justa Causa
(1192)

Calamidad Domestica
(58)

Licencia de Luto
(21)

Permisos Sindicales
(458)

Licencia No remunerada
(8)

Licencia de Paternidad
(2)

Licencia parental Compartida
(1)