

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

Durante el primer semestre 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.

En el tercer trimestre se iniciaron las clases de dos (2) talleres artísticos:

Taller de Danzas: Realizado en Compensar Avenida 68, durante el mes de septiembre Lunes 22 y 29 inicio su ciclo, con un total de 12 inscritos.

Acuayoga: Realizado en Compensar Avenida 68, inició su ciclo el viernes 26 de septiembre, con un total de 15 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 30 de septiembre de 2025, un total de 555 servidores(as) disfrutaron de 1987 beneficios de la valera de salario emocional:

													
*Cuidado especial de animales de compañía (23)	Día de Grado (42)	Día Rosa (195)	Uso de la Bicicleta (36)	Jornada Semestral Primer Semestre (480)	Jornada Semestral Segundo Semestre (132)	*Fallecimiento Animales de Compañía (7)	Citas Médicas padres * (194)	*Citas Médicas hijos (195)	Para Asistir Citas Médicas (328)	Reuniones Escolares (137)	Día Cumpleaños (210)	Matrimonio (1)	Dia adicional Licencia de Luto (11)

*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 septiembre se han desarrollado cinco (5) actividades así:

1. **Caminata ecológica Pet Friendly**, realizada el 30 de marzo, recorrido por el Embalse del Neusa, con un total de 120 inscritos y 17 animales de compañía.
2. **Caminata ecológica Laguna de Ubaque - Choachí**, desarrollada el 27 de abril, con un total de 120 Inscritos.
3. **Programa Ecoturismo - Lagos de Siecha**, el domingo 27 julio, se desarrollo actividad de pesca con un total de 80 Inscritos.
4. **Caminata Ecológica -Laguna el Tabacal**, el domingo 24 de agosto se realizó caminata en el municipio de la Vega, con un total de 65 Inscritos.
5. **Caminata ecológica Pet Friendly Farallones del Sutatausa**, realizada el domingo 28 de septiembre, con un total de 70 inscritos y 13 animales de compañía.





Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Iniciativa	N° Servidores(as)
Política de Teletrabajo	246
Descanso compensado Semana Santa	504
Horarios flexibles y horarios laborales escalonados	96
Política de Desconexión Laboral	N/A
Total	846

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 septiembre de 2025, se ha realizado el disfrute de 846 beneficios en el marco de estas iniciativas.



SECRETARÍA
GENERAL



PIB 2025 – Informe tercer trimestre

Actividades equilibrio vida personal, familiar y laboral
Teletrabajo



246
Teletrabajadores(as)
A 30 de Septiembre de 2025.



13 en modalidad autónoma por
condiciones especiales
5%



233 en modalidad
suplementaria
95%



149 Mujeres
(60,5%)



97 hombres
(39,5%)



- ✓ Se llevaron a cabo tres (3) mesas técnicas de apoyo en teletrabajo.
- ✓ Se expedieron seis (6) 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	30/09/2025	94	2	96



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral



Descanso Compensado

En el primer semestre del año 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, en la cual participaron **504 servidores (as)**, conforme con las certificaciones de cumplimiento de cada dependencia.

De igual forma, bajo la Circular 019 del 27 de Agosto de 2025, la Secretaría general diseñó la estrategia de compensación de tiempo para las Festividades de Fin de Año, estableciendo tres (3) turnos, así:

- 1 turno: Los días 22, 23, 24 y 26 de diciembre de 2025
- 2 turno: Los días 29, 30 y 31 de diciembre de 2025 y 2 de enero de 2026.
- 3 turno: Los días 6, 7, 8 y 9 de enero de 2026.

La estrategia establece la compensación de tiempo desde el día 11 de septiembre al 29 de octubre de 2025, con una hora antes de iniciar o finalizar el horario laboral asignado.

Al cierre del presente informe **502 servidores(as)** están compensado tiempo.



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, A fecha de corte 30 de septiembre se realizó la siguiente gestión:

- ✓ Jornada especial para mujeres embarazadas: En la vigencia 2025 no se han presentado solicitudes.
- ✓ Tiempopreciado con los bebés: En la vigencia 2025 no se han otorgado beneficios.
- ✓ Soy feliz padre o madre: Se han otorgado (2) dos beneficios.
- ✓ Mensualmente se publica en los medios de comunicación internos mensajes alusivos a la lactancia materna,

Tanto para la madre como para el hijo y su importancia en el desarrollo del niño(a). Las capacitaciones lideradas por la Secretaría de Salud se finalizaron, cumpliendo el cronograma en el segundo trimestre del 2025.

- ✓ En la vigencia 2025 se han enviado siete (7) bienvenidas a la estrategia, de las cuales tres (3) corresponden al tercer trimestre del año.
- ✓ 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. Por lo cual,
- ✓ la Secretaría de Salud está pendiente de la recertificación para final de vigencia.



Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Jornadas Especiales

A fecha de corte 30 de septiembre de 2025, (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
trabaja por las cosas
pasen

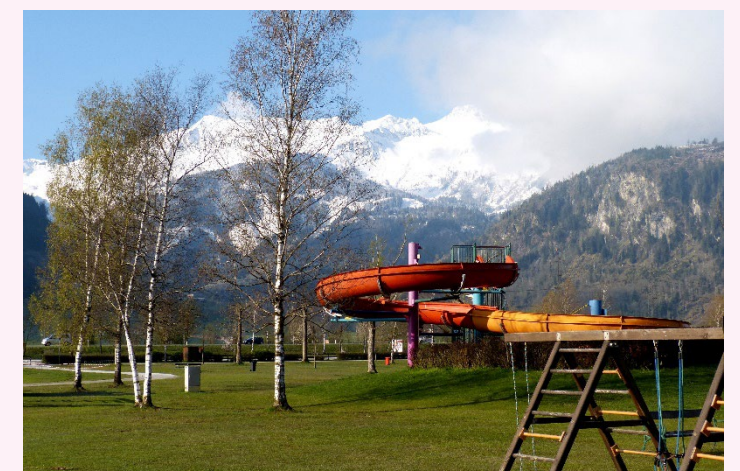


Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Vacaciones recreativas primer semestre 2025

Del 1 al 4 de julio de 2025 se desarrolló el programa de vacaciones recreativas primer semestre, con una participación de 76 niños y niñas, en donde se visitaron los siguientes lugares con las siguientes actividades:

- Salitre Mágico
- Makute
- Ecoparque Chinauta
- Monserrate y Cine



Calidad de vida laboral



Estamos de Feria

Al cierre del presente informe, septiembre 30 de 2025, se han desarrollado tres (3) 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: Participaron 25 expositores y 20 emprendimientos.
- ✓ El día 25 de junio en la parte interna del SuperCade 20 de Julio: Participaron 12 expositores y emprendimientos.
- ✓ El día 29 de septiembre en el Archivo de Bogotá, con la participación de 23 expositores y 11 emprendimientos de colaboradores, con diferentes productos familiares, como: alimentos, productos orgánicos, accesorios de belleza y maquillaje, ropa y productos artesanales.

Calidad de vida laboral



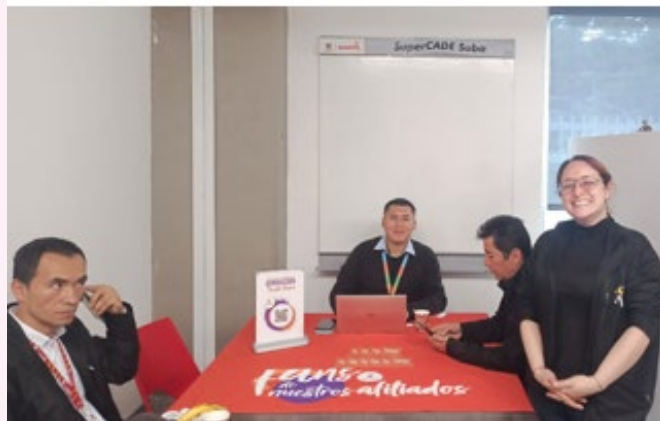
¡Talento para Ti!

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.

Hasta el 30 de septiembre de la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano, ha desarrollado siete (7) sesiones con un total de 600 participantes:

Fecha	No. Servidores(as)	Tema
7 marzo	40	Lanzamiento
4 abril	63	Nomina
9 mayo	92	Teletrabajo
13 de junio	86	Bienes y Rentas
11 de julio	105	Incapacidades
5 agosto	104	Evaluación del Desempeño
10 septiembre	110	Acoso Laboral
Total	600	

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 tercer 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: Programas de vivienda, subsidios y Cooperativas. La Caja realiza atención en la Entidad todos los miércoles, y se hizo atención en la Manzana Liévano, Archivo de Bogotá, Imprenta Distrital, SuperCades Calle 13, Suba y Engativá.

- ✓ En el primer semestre se han atendido 421 servidores(as) de manera presencial y 271 virtualmente, para un total **692 atenciones**.
- ✓ En el tercer trimestre se atendieron 187 presencialmente y 91 virtualmente. Para un total de 278 atenciones.
- ✓ En lo recorrido del año se han atendido 608 presencial y 362 virtual, para un total de **970 atenciones**.

Calidad de vida laboral



Preparación para el Retiro del Servicio

Durante la vigencia 2025 hemos realizado las siguientes capacitaciones:

- Febrero 17 Conoce más sobre la reforma pensional
- Marzo 19 Beneficios Tributarios
- Mayo 14 Taller finanzas personales
- Mayo 21 Reforma pensional y sus cambios
- Julio 7 Conoce más sobre las brechas pensionales
- Agosto 6 Socialización reforma MinTrabajo
- Septiembre 5 Traslado régimen Colpensiones

De otra parte y como agradecimiento a la gestión realizada se han realizado cuatro (4) reconocimientos a servidores(as) que se retiran por cumplimiento de requisitos para pensión:

- Gloria Inés Bejarano
- Juan Mauricio Muñoz
- María Stella Cancino
- Ana Alcira Gamboa.

Calidad de vida laboral



Celebraciones - Días Especiales

En la vigencia 2025 se han realizado las siguientes celebraciones especiales:

- **Día de la Mujer:** 25 de abril. Nos unimos al cronograma del DASCD y se realizó un acto simbólico de reconocimiento en el auditorio Huitaca. La Caja de Compensación Familiar Compensar entregó un detalle para cada una de ellas. Se socializó un mensaje por los medios de comunicación internos.
- **Día del Hombre:** Marzo 19 - La Caja de Compensación Familiar Compensar entregó un detalle para cada uno de ellos. Además se socializó un mensaje por los medios de comunicación internos de la Entidad.
- **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.
- **Día de Bogotá:** 6 de agosto, conforme con el Decreto Distrital se otorgó el día cívico y la Caja de Compensación Familiar Compensar entregó un detalle.

Calidad de vida laboral

Día de la Mascota

Reconociendo las familias Inter especie donde se integran animales de compañía, se desarrolló la celebración del día de la mascota con el objetivo de crear pautas de crianza y amor con los animales de compañía.

Se invitó a los(as) colaboradores(as) de la entidad a participar en la **Jornada Animales de Compañía "Pet Friendly"**, la cual se llevó a cabo el viernes 19 de septiembre en la Plazoleta de Banderas, con la participación de 31 servidores y sus animales de compañía.



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)**.



MEJORES

SERVIDORES Y SERVIDORAS
de la Secretaría General
2025



Calidad de vida laboral



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 con el siguiente resultado:

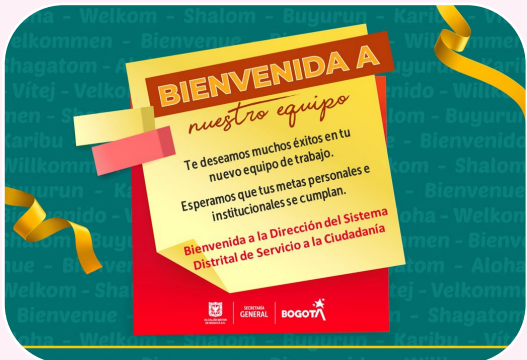
- ✓ El 23 de mayo la Dirección de Talento Humano remitió mediante memorando a todas las dependencias de la Secretaría General el consolidado de los servidores(as) que cumplieron con lo requisitos establecidos.
- ✓ Entre el 26 y el 30 de mayo las dependencias realizaron la votación de sus mejores servidores(as) 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

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 a 30 de septiembre de 2025, se han remitido:

La Secretaría General Te Acompaña



Orientación de Ingreso
46 tarjetas enviadas en el tercer trimestre.
Total 133 tarjetas en 2025



Reconocimiento por tiempo de servicio
123 tarjetas enviadas en el tercer trimestre.
Total 300 tarjetas en 2025



Bienvenida a nuevos integrantes de la familia bebés
Total 3 tarjetas en 2025



Bienvenida a nuevos integrantes de la familia animales de compañía
Total 5 tarjetas en 2025



Avisos de fallecimiento
4 tarjetas y 4 detalles enviados en el tercer trimestre.
Total 11 tarjetas en el 2025



Cumpleaños
177 tarjetas enviadas en el tercer trimestre.
Total 453 en el 2025

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 tercer trimestre de la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano recibió 6 inscripciones al gimnasio, a fecha de corte 30 de septiembre, **85 servidores (as)** se encuentran activos y (2) servidores retirados de la entidad.



Higiene mental o psicológica

Escuelas Deportivas

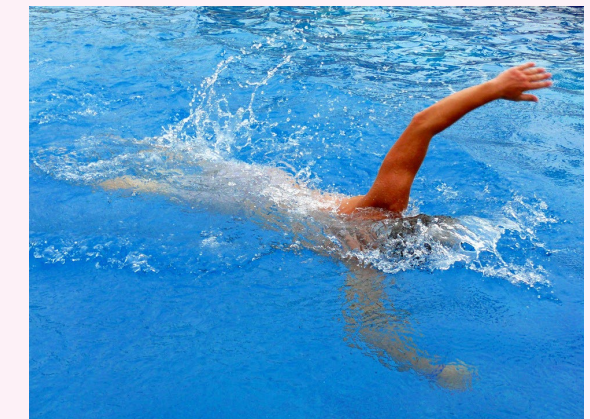
Para la vigencia 2025, se programó desarrollar cursos deportivos con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores y servidoras a través de la práctica de un ejercicio físico, de lo cual:

- **Cursos de Natación:**

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

Segundo ciclo: Curso de (4) sesiones, iniciado el 23 de septiembre, en Compensar Avenida 68, con un total de 13 inscritos.

- **Cursos de Bolos:** Cursos de 4 sesiones, iniciados en el mes de septiembre, en la sede Avenida Calle 68 y sede Centro Mayor de Compensar, con un total de 17 inscritos.



Eje: Diversidad e Inclusión

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

Este eje se encuentra conformado por el siguiente componente:

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

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.

La intervención 2025 finalizó en el mes julio, en donde los participantes atendieron las capacidad y habilidades de cada uno, con el objetivo de minimizar las dificultades entre los mismos, mejorando el bienestar, el clima laboral y el equilibrio de vida de las 1.218 personas que participaron en las diferentes sesiones grupales.

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 tercer trimestre se realizaron de la tristeza, miedo y ansiedad. Completando 6 en la vigencia.

Con respecto el cuidado emocional integral se han realizado 9 intervenciones en la vigencia 2025, de las cuales 4 fueron en el tercer trimestre así:

knockout al estrés, recorrido doce quebradas, relájate y cuida tu sueño y conecta con tu propósito



Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Ambientes Laborales Inclusivos– ALI



**EN BOGOTÁ
SE PUEDE SER**



Durante el tercer trimestre de la vigencia 2025, se desarrollaron las siguientes actividades:

- El 25 y 26 de agosto de 2025, se efectuó la visita a la Casa Sámano donde los (las) asistentes (19 asistentes) realizaron la actividad de recorrido llamado "Mujeres", cuya finalidad es el reconocimiento del rol femenino desde un enfoque diferencial de género.
- En el mes de septiembre de 2025, se realizó la difusión de la encuesta Ambientes Laborales Inclusivos (ALI) de acuerdo con las piezas comunicativas aportadas por la SDP (campaña de expectativa y encuesta).
- Dentro de la realización de la reinducción de los nuevos(as) servidores(as) públicos(as) en la plataforma Aula Saber Distrital (9 participantes), se desarrollaron temas relacionados con la política pública LGBTI: Julio (15 y 23): 3 servidores(as), Agosto (4 y 20): 6 servidores(as).

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.

En la estrategia tuvimos **1.218 participantes** dentro de las sesiones de grupo y se cerró en el mes de agosto con un bingo de los valores institucionales y el Código de Integridad, con una evaluación sobresaliente.





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

Actividades de voluntariado y reconocimiento de nuestra ciudad

Se realizan 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.

En la vigencia 2025 se han realizado las siguientes actividades:

Fecha	Actividad	Participantes
abr-29	Siembra de árboles	18
may-19	Museo de Trajes	28
may-29	Conoce los senderos de tu ciudad	25
jun-05	Museo Militar	38
jun-13	Guadalupe Aguanoso	24
jul-19	Voluntariado Barrios Gustavo Restrepo	9
ago-14	Casa de los 7 Balcones	21
ago-15	Dos Quebradas	18
sep-04	Casa Sámano	19



SECRETARÍA
GENERAL



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.

En el tercer trimestre del año se realizaron dos actividades:

- Visita Casa Sámano
- Visita Casa de los 7 Balcones.

En la Vigencia 2025 se han realizado 5 actividades en total



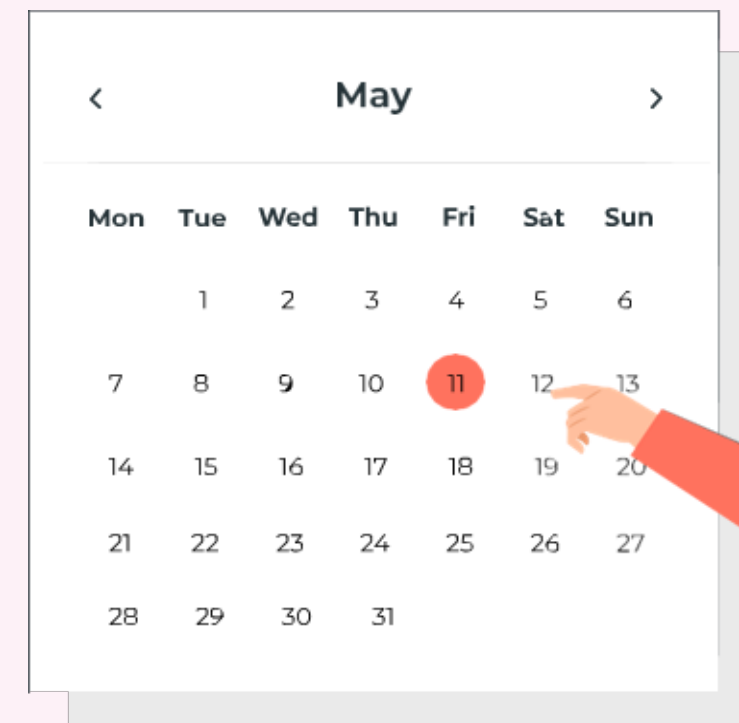
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público



Reconocimiento por tiempo de servicio

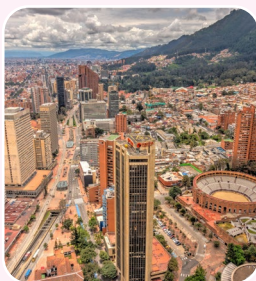
Con el propósito de reconocer laboralmente el esfuerzo, trabajo positivo y constancia en el trabajo; se le enviará a cada servidor(a) una tarjeta virtual de reconocimiento por año laboral continuo en la entidad, promoviendo de esta manera se energía, eficiencia y la gratitud por la determinación y esmero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

Es así, a fecha de corte 30 de septiembre de 2025, un total de **5 servidores** (as) han disfrutado de este beneficio



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 2025, se han otorgado los siguientes permisos:



Permiso Académico
(95)

Por Justa Causa
(1919)

Calamidad Domestica
(64)

Fiesta Municipal
(66)

Licencia de Luto
(30)

Permisos Sindicales
(625)

Licencia No remunerada
(10)

Licencia de Paternidad
(2)

Licencia parental Compartida
(1)

Docencia Universitaria
(3)