



Secretaría General  
Alcaldía Mayor de  
Bogotá, D.C.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

*Bogotá, D.C., versión 2.0, octubre de 2025*

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

**TABLA DE CONTENIDO**

1.	MARCO NORMATIVO .....	4
2.	OBJETIVO .....	10
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
4.	RESULTADOS INSTRUMENTO .....	11
5.	EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA .....	13
6.	PLAN DE BIENESTAR DISTRITAL - DASC.....	14
	Programa distrital de alianzas estratégicas para la gestión del talento humano en el Distrito Capital	18
7.	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	18
7.1.	Componente 1: Equilibrio psicosocial:.....	18
7.1.1.	Actividades Factores Psicosociales .....	18
	Valera de Salario Emocional.....	19
7.2.	Componente 2: Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:.....	25
7.2.1.	Actividades Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:.....	25
	Estrategia Sala de la Familia Lactante.....	27
	Jornadas Especiales.....	29
7.3.	Componente 3: Calidad de Vida Laboral:.....	30
7.3.1.	Actividades Calidad de vida laboral:.....	30
	Bonos de Navidad .....	31
	Celebraciones – Días Especiales .....	31
	Selección de los(as) Mejores Servidores(as).....	31
	La Secretaría General te Acompaña.....	32
8.	EJE 2: SALUD MENTAL .....	32
8.1.	Componente 1: Higiene mental o psicológica:.....	32
8.2.	Componente 2: Prevención de nuevos riesgos a la salud: .....	33
8.2.1.	Actividades Eje salud Mental:.....	33
9.	EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN .....	33
9.1.	Componente 1: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:.....	33
9.1.1.	Actividades Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:.....	33
10.	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....	33
11.	EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	34
11.1.	Componente 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público .....	34
11.2.	Cronograma actividades fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:.....	34
	Reconocimiento por tiempo de servicio .....	34
	Reconocimiento por participación: .....	35
12.	EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN: .....	35
13.	PRESUPUESTO 2025 .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>

**LISTADO DE TABLAS**

Tabla 1. Razones no participación .....	11
Tabla 2. Actividades PCEI .....	12
Tabla 3. Plan de Bienestar DASCD .....	14

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

Tabla 4. Valeria de salario emocional .....	19
Tabla 5. Actividades equilibrio vida personal, familiar y laboral .....	26
Tabla 6. Estrategias sala de la familia lactante .....	28
Tabla 7. Jornadas especiales .....	29
Tabla 8. Días especiales.....	31
Tabla 9. Acompañamientos .....	32
Tabla 10. Reconocimientos.....	34

**LISTADO DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. Respuestas instrumento .....	11
---	----

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

### INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con el propósito de impactar de manera positiva el SER, ESTAR y HACER de su activo más importante: el **capital Humano** y generar en él, sentido de pertenencia con la Entidad; posicionando la exigencia y la productividad como parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos y, avanzar en la implementación de estrategias que permitan garantizar que el talento humano esté motivado, sea competente, eficiente e innovador.

Es así, que el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., busca con sus actividades y estrategias, capitalizar el aprendizaje al poner de manifiesto necesidades que obligan a fortalecer o abordar nuevos programas en el marco de la nueva normalidad y con ello, atender los intereses y expectativas de sus servidores(as) públicos(as), señalados en el instrumento “Identificación de necesidades Plan estratégico del Talento Humano 2025”, aplicado en el mes de diciembre de 2024, así como, las mesas de trabajo desarrolladas con algunas dependencias de la Entidad y en cumplimiento a los puntos del Acuerdo Laboral vigente.

De igual forma, dando respuesta a lo establecido en el “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como una herramienta de obligatorio cumplimiento, que permite desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, 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.

En dicho sentido el mencionado Plan comprende ejes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los(as) servidores(as), de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Finalmente, este Plan de Bienestar e Incentivos 2025, estará vigente hasta tanto se adopte el Plan de la próxima vigencia y la ejecución de sus actividades estarán sujetas a la disponibilidad del presupuesto asignado y/o al número mínimo requerido de servidores (as) inscritos para su desarrollo.

#### 1. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción	Enlace
<b>Constitución Política de Colombia Numerales 15 y 16 del Artículo 189</b>		
<b>Leyes</b>		
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	<a href="http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html">http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html</a>
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestorn">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestorn</a>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

	nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones. Artículo 26, que establece los estímulos para los servidores públicos.	<a href="#">ormativo/norma.php?i=186</a>
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861</a> .
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos, para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito	<a href="http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/ley_1811_2016.html">http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/ley_1811_2016.html</a>
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia Lactante del Entorno Laboral en las Entidades Públicas Territoriales y Empresas Privadas y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79037">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79037</a>
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917</a>
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario - CGD, se derogan	<a href="https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324">https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324</a>
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430</a>
Ley 2159 de 2021	Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2022	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173408">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173408</a>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

Ley 2276 de 2022	Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2023	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199464">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199464</a>
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510</a>
Ley 2306 de 2023	Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=215030">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=215030</a>
<b>Decretos</b>		
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado	<a href="http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html">http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html</a>
Decreto 036 de 1998	Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=116265">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=116265</a>
Decreto 160 de 2014	Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=57218">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=57218</a>
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866</a>
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855</a>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

	Construcción de una Paz Estable y Duradera	
Decreto Distrital 166 de 2010	Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454</a>
Decreto Distrital 62 de 2014	Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales-LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56702">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56702</a>
Decreto Distrital 86 de 2014	Por medio del cual se declara el Día del Servidor Público en el Distrito Capital	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56800&amp;dt=S">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56800&amp;dt=S</a>
Decreto Distrital 118 de 2018	Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=75403">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=75403</a>
Decreto Distrital 492 de 2019	Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85976">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85976</a>
Decreto Distrital 571 de 2022	Por el cual se expide el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 y se dictan otras disposiciones	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=130857">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=130857</a>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

<p>Decreto Distrital 062 de 2024</p>	<p>Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital</p>	<p><a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=153088">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=153088</a></p>
<p><b>Resoluciones</b></p>		
<p>Resolución 028 de 2018, modificada por la Resolución No 074 del 9 de febrero de 2022 – Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p>Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p><a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=80706">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=80706</a></p>
<p>Resolución 1166 de 2018, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social</p>	<p>Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones</p>	<p><a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=76351&amp;dt=S">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=76351&amp;dt=S</a></p>
<p>Resolución 485 de 2024, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p>Por la cual se actualiza la reglamentación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y se sustituyen unos capítulos del Título II de la Resolución 728 de 2023 “Por la cual se unifica y actualiza la reglamentación de las instancias internas de coordinación (...)”</p>	<p><a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=86828">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=86828</a></p>
<p>Resolución 660 de 2021, modificada por la Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022 - Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p>Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p><a href="https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119718">https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119718</a></p>
<p>Resolución 237 de 2022 - Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p>Por la cual se adopta el Protocolo para el Ingreso y Permanencia de Animales de Compañía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.</p>	<p><a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=123937#:~:text=Este%20Plan%20determin%C3%B3%20actividades%20dirigidas,la%20implementaci%C3%B3n%20de%20estrategias%20que">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=123937#:~:text=Este%20Plan%20determin%C3%B3%20actividades%20dirigidas,la%20implementaci%C3%B3n%20de%20estrategias%20que</a></p>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

<b>Otros Documentos</b>		
Acuerdo Distrital 927 de 2024	Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”	<a href="https://sisjur.bogotajudica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699">https://sisjur.bogotajudica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699</a>
Circular Externa 12 de 2017, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84400">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84400</a>
Circular 002 de 2014 - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.	Bonos navideños para los hijos/as de los servidores y servidoras públicas. Esta circular hace extensivo el beneficio de entrega de bono navideño, no solo para los hijos menores de 13 años, sino que incluye los hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57359&amp;dt=S">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57359&amp;dt=S</a>
Circular 003 de 2018, expedida por la Secretaría Distrital de la Mujer	Lineamientos para institucionalizar la semana de reconocimiento y empoderamiento de las mujeres servidoras públicas del Distrito Capital	<a href="https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/marco-legal/2018_11_28_circular_conjunta_003.pdf">https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/marco-legal/2018_11_28_circular_conjunta_003.pdf</a>
Circular Externa 001 de 2025 - Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital	Lineamientos Planeación Estratégica Del Talento Humano 2025	<a href="file:///C:/Users/cbolano/Downloads/Circular_Externa_Planeacion_del_Talento_Humano_2025_ANEXOS.pdf">file:///C:/Users/cbolano/Downloads/Circular Externa Planeacion del Talento Humano 2025 ANEXOS.pdf</a>
Directiva Distrital 002 de 2017	Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales. 1. Reconociendo el preciado tiempo con los bebés. 2. Tarde de juego. 3. Salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral.	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=68403">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=68403</a>
Directiva Distrital 003 de 2017	Bienestar en las entidades Distritales - permisos laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos(as) de los servidores(as) públicos(as)	<a href="https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69123">https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69123</a>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

<p>Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP</p>	<p><a href="https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048">https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048</a></p>
<p>Acuerdos Laborales vigentes – Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.</p>	<p><a href="https://secretariagenera.l.gov.co/sites/default/files/2024-08/ACUERDO%20LABORAL%202024_0.pdf">https://secretariagenera.l.gov.co/sites/default/files/2024-08/ACUERDO%20LABORAL%202024_0.pdf</a></p>

**2. OBJETIVO**

Fomentar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de trabajo que respete de manera integral los derechos de nuestros servidores (as) públicos (as), con condiciones que mejoren su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los(as) servidores (as).

**3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Formular y ejecutar actividades de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores (as) públicos (as); que mejoren su calidad de vida, y la de sus familias, contribuyendo a generar un clima organizacional que motive la productividad y la innovación.
- Promover la felicidad laboral a través de la implementación de estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores (as) públicos (as); consolidando un clima laboral que favorezca el desarrollo de la creatividad, identidad, participación de los servidores (as) públicos (as).
- Diseñar y promover estrategias en atención, prevención y promoción de la salud mental de los servidores (as) públicos (as); con el fin de brindar herramientas que permitan el manejo del estrés y mejorar su productividad.
- Fomentar los valores institucionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

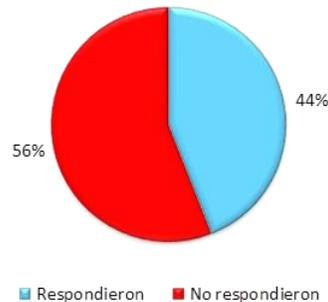
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

**4. RESULTADOS INSTRUMENTO**

En el mes de diciembre de 2024, la Dirección de Talento Humano aplicó el instrumento “CONSTRUYAMOS EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025”, con el fin de disponer de información oportuna y actualizada para la planificación de la gestión estratégica del talento humano para esta vigencia, indagando las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores (as) que permitieran identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

La planta de El universo de servidores a noviembre de 2024, fecha en la cual se aplicó el instrumento era de 651 servidores (as) activos, de los cuales respondieron el instrumento un total de 525, es decir el 80.64% del total de servidores.

Gráfico 1. Respuestas instrumento



Fuente: Instrumento construyamos el PETH 2025 (Diciembre, 2024)

En relación con la identificación de necesidades de Bienestar e Incentivos, se indagó:

Tabla 1. Razones no participación

<b>¿Cuáles fueron las principales razones por las que no pudiste participar en actividades que programó la Dirección de Talento Humano?</b>	
El horario no me favorece	127
No participo por necesidades del servicio	111
No tengo tiempo	52
Teletrabajo	26
No involucra(n) a mi familia	20
No me entero de la(s) actividad(es)	20
La (s) actividad (es) no me interesan	16
La(s) actividad(es) no es(son) útil(es) para mi vida	3
La(s) actividad(es) no contribuyen a mi crecimiento laboral o profesional;	3
No respondieron	11

Fuente: Instrumento construyamos el PETH 2025 (Diciembre, 2024)

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

Tabla 2. Actividades PCEI

<b>¿Qué actividades te gustaría que hicieran parte del Programa del Cuidado Emocional Integral para 2025?</b>	
Salidas culturales	196
Yoga	116
Meditación	102
Manualidades	82
Danza	73
Pintura	72
Escritura	54

<b>¿Consideras que las acciones preventivas establecidas en la Política Interna son suficientes para proteger el derecho de Desconexión Laboral?</b>	
No	75
Sí	188

<b>Te gustaría que las actividades de bienestar se realicen:</b>	
En horario laboral	204
Fuera del horario laboral	81
Fines de semana	90

<b>¿Utilizas los servicios de la Caja de Compensación Familiar?</b>	
Sí	181
No	82

<b>¿Con cuáles de estas actividades te gustaría que fortalezcamos tu Plan Estratégico en 2025?</b>	
Cine	174
Visitas culturales	152
Actividades con la familia	152
Teatro	130
Yoga	110
Talleres de cocina	107
Rumba terapia	80
Voluntariados en refugios de animales, fundaciones de...	79
Manualidades y artesanías	77
Kick-boxing	60
Charlas de emprendimiento	54
Aeróbicos	52

Fuente: Instrumento construimos el PETH 2025 (Diciembre, 2024)

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

**5. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA**

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Equilibrio Psicosocial</b>	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 la calidad de vida laboral.
<b>Salud Mental</b>	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.
<b>Diversidad e inclusión</b>	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.
<b>Transformación Digital</b>	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
<b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	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.

*Fuente: Dirección de Empleo Público (DAFP - ESAP, 2023)*

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Es importante señalar que la implementación de estos ejes se articula con las actividades que se desarrollan en el marco del cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

### 6. PLAN DE BIENESTAR DISTRITAL - DASC

De igual forma, la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá realizará la socialización e invitación a los(as) servidores(as) y sus familias que deseen participar en las actividades y beneficios liderados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil -DASC- a través de la Oferta del Plan de Bienestar Distrital, dirección electrónica <https://serviciocivil.gov.co/content/planbienestardistrital>, así:

Tabla 3. Plan de Bienestar DASC

PRODUCTO PPGITH	SUB-PRODUCTO	ACCIÓN	FECHA
<b>PROPOSITO DE VIDA</b>			
<b>1. Programa de apoyo Emocional</b>	Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED	La Red de Entrenamiento Emocional Distrital – REED, brinda contenido audiovisual orientado a promover hábitos emocionales saludables a través de en vivos, mensajes, tips, imágenes, retos e información de interés para los colaboradores del Distrito Esta útil herramienta se encuentra en la cuenta de Instagram: @felicidadenreed	marzo a diciembre
	Línea de escucha emocional	Los/as servidores/as y contratistas pueden comunicarse al WhatsApp: 3057109994 para recibir orientación psicoemocional.  También puede escribir sus mensajes en el correo apoyoemocional@serviciocivil.gov.co	marzo a diciembre
	Centro de apoyo emocional	Es un portal web que fomenta alternativas de solución y sensibilización sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables. <a href="https://serviciocivil.gov.co/centro-de-apoyo">https://serviciocivil.gov.co/centro-de-apoyo</a>	febrero a diciembre

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

	Día de la Felicidad	Se conformará un cronograma de actividades enmarcadas en la felicidad laboral, propuestas desde cada una de las entidades y organismos distritales y con la participación de todo el Distrito.	04 de abril
<b>CONOCIMIENTO FORTALEZAS PROPIAS</b>			
<b>2. Programa de Escuela de Talentos</b>	Concurso de creación artística	Se realizará convocatoria con los lineamientos para que los servidores y servidoras del Distrito participen en el concurso de creación artística	abril a mayo
	Escuela de talentos	Se ofertarán diferentes cursos de formación artística y cultural para los/as servidores/as y contratistas: creación literaria, audiovisual, artes electrónicas, artes escénicas y música. Este producto se trabaja junto con IDARTES y su escuela CREA.	marzo a noviembre
	Semana Distrital 8M: Día internacional de los derechos de las mujeres	Se desarrollará la Semana de conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres, con la creación de espacios virtuales que inviten a la reflexión sobre igualdad real y efectiva para lograr el acceso de las mujeres a los servicios y el cumplimiento real de sus derechos.	03 al 07 de marzo
	Conmemoración a labor de las secretarias y secretarios del Distrito	Busca exaltar la labor desarrollada por este grupo de servidores y servidoras que diariamente brindan el apoyo administrativo requerido por nuestras entidades y organismos distritales para la ejecución de sus objetos misionales, que se orientan al mejoramiento de las condiciones de vida de los y las bogotanas.	26 de abril
	Conmemoración a labor de los conductores y conductoras del Distrito	Esta actividad tiene como objetivo hacer un homenaje a la labor de los conductores y conductoras que con su trabajo contribuyen a la gestión diaria de entidades y organismos Distritales.	16 de julio
		Se realizará la X Gala de Reconocimiento Distrital en octubre de 2025.	

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

<b>3. Programa de Reconocimiento</b>	X Gala de Reconocimiento Distrital	Las áreas de talento humano deben reportar al DASCD los/as servidores/as que hayan sido elegidos/as como los mejores en cada uno de los niveles jerárquicos, a más tardar en el mes de junio de 2025.	Del 01 de junio al 1 de octubre de 2025
	Premio Distrital de Alta Gerencia	Es un reconocimiento otorgado a las entidades y organismos del Distrito que han implementado prácticas innovadoras y eficientes en la gestión pública, contribuyendo a la mejora del servicio a la ciudadanía. Este premio busca incentivar la excelencia en la administración distrital, promoviendo la modernización, la transparencia y la adopción de modelos de gestión que fortalezcan el impacto y la eficiencia de las instituciones. A través de este reconocimiento, se destacan iniciativas que generan valor público y se fomenta la replicabilidad de buenas prácticas en el sector público. Identificar aquellas iniciativas realizadas por los/as servidores/as y contratistas que impactan positivamente en la comunidad y que puedan ser presentadas dentro de esta actividad.	17 de noviembre
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
<b>4. Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros</b>	Jornadas de sensibilización	Se realizarán jornadas de sensibilización en temas de cultura del cuidado, derechos humanos, enfoques de género, inclusión y diversidad y nuevas masculinidades (masculinidades cuidadoras).	marzo a abril
	Seminario de Profundización	Se realizará el seminario de profundización nivel I y nivel II, cada uno consta de 4 sesiones, cada una de 2 horas. Está dirigido a los grupos dinamizadores, equipos directivos, Comisiones de Personal y Comités de Convivencia Laboral.	Marzo a noviembre
	Consolidación de los	Se conformarán nuevos equipos dinamizadores y se consolidarán los	Febrero a

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

	equipos dinamizadores	existentes. Se contará con los proyectos para crear ambientes laborales diversos, amorosos y seguros al interior de cada entidad y organismo distrital.	septiembre
<b>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</b>			
<b>5. Programa de Alianzas Estratégicas para la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital</b>	<p>Este programa está dirigido a ofrecer actividades y beneficios de descuentos para los/as servidores/as, contratistas y sus familias.</p> <p>Actualmente hacen parte de esta oferta distrital alianzas estratégicas, que ofrecen beneficios a servidores/as, contratistas y sus familias, a nivel educativo, salud y bienestar, hogar y entrenamiento familiar, cultural, medio ambiente, entre otros. En la página del DASCD en la sección de Alianzas “beneficios para todos” se puede consultar más sobre las alianzas.</p>		Febrero a diciembre
<b>6. Programa de Fondos Educativos</b>	<p>Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC</p> <p>Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE</p>	<p>Este programa está dirigido al otorgamiento de créditos 100% condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados y sus hijos. Estos fondos están dirigidos a los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.</p>	<p>Convocatoria Fondo FRADEC Mayo-Agosto</p> <p>Convocatoria Fondo FEDHE Mayo- agosto</p>
<b>ACCIÓN</b>			
<b>PROPÓSITO DE VIDA</b>			
<b>7. Programa de diseño de vida</b>	<p>El proyecto de vida, es un eje articulador para el desarrollo del ser humano, por lo tanto, debería ser una construcción permanente que le apunte a las dimensiones del SER, del SABER, del HACER y del TENER que permita una constante reflexión sobre sí mismo, la pareja, la familia, el trabajo y la sociedad. Para generar el impacto que se requiere en este tipo de proyectos debe basarse en un proceso de aprendizaje significativo, es decir, partir de la propia cotidianidad para luego re-pensarse sobre ella y por último, cualificarla en un diálogo abierto y productivo consigo mismo.</p> <p>Este programa busca planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal.</p> <p>Está dirigido a servidores/as que se encuentran a 5 años de la pensión; tiene una</p>		

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

	duración de 2 años (4 módulos); se desarrollará a través del “Aula del Saber Distrital”, para ser desarrollado en el tiempo que disponga el participante e incluye material didáctico, tareas y tiene como meta la construcción de un plan de vida personal en 4 áreas: Personal – Emocional – Relacional – Financiera Para implementar el programa al interior de las entidades y como apoyo por parte del DASCD en las acciones que se adelanten en la población pre- pensionada (Decreto 580 de 2017) deben enviar un correo a <a href="mailto:apoyoemocional@serviciocivil.gov.co">apoyoemocional@serviciocivil.gov.co</a> para coordinar la ejecución.
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
<b>8. Medición Clima laboral /ambiente organizacional</b>	Se continuará con la tercera medición de clima laboral/ambiente organizacional para las entidades, órganos y organismos distritales que no han alcanzado la meta del 70% de encuestados
<b>9. Identificación de la cultura Organizacional</b>	Se realizará la aplicación instrumento distrital creado por el DASCD para identificar la cultura organizacional existentes en las entidades entre marzo y septiembre de 2024, en las entidades que aún no han realizado el proceso.
<b>10. XI Juegos Deportivos Distritales</b>	Se desarrollarán los XI juegos Deportivos Distritales, previamente se les enviará la circular donde se establecerán los lineamientos para su adecuada ejecución.
<b>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</b>	
<b>11. Congreso de Talento humano Distrital</b>	Se realizará el X Congreso de Talento humano Distrital con el objetivo de mantener actualizado al Distrito en materia de la gestión del talento humano. Septiembre de 2025.

*Fuente: Circular externa 001 (DASCD, 2025)*

**Programa distrital de alianzas estratégicas para la gestión del talento humano en el Distrito Capital**

Para conocer más sobre las alianzas del DASCD, lo invitamos a consultar la página web del DASCD en la sección de alianzas “Beneficios para todos”, o en el siguiente enlace: <https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos>

**7. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

**7.1. Componente 1: Equilibrio psicosocial:**

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores, 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; es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

**7.1.1. Actividades Factores Psicosociales**

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

- ✓ **Reconozcamos nuestros Talentos:** Se realizarán talleres artísticos y culturales en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad
- ✓ **Esquema de puntos:** A través del cual las servidoras y los servidores públicos pueden tener beneficio otorgando puntos como incentivos
- ✓ **Programa de Cuidado emocional:** Cuidado Emocional Integral (*Actividad que se ejecuta en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo*)

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

### 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.

Durante la vigencia 2025, podrá ofrecer este tipo de beneficios, conforme con las necesidades del servicio que, entre otros, serán los siguientes:

Tabla 4. Valeria de salario emocional

ID.	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
1	<b>Jornada Semestral Laboral</b>	Conforme con las medidas de protección de la familia establecidas en la Ley 1857 de 2017, se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un (1) día de permiso remunerado por cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este día podrá ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio de la valera de salario emocional, previa autorización del jefe inmediato del (la) servidor (a) y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.	La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute.
2	<b>Día de Cumpleaños</b>	Los servidores y servidoras tendrán Un (1) día de permiso remunerado dentro de la vigencia del plan, como beneficio con motivo de la celebración de su cumpleaños, el cual será concedido por el superior jerárquico, garantizando la prestación del servicio.	para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

ID.	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
		<p>Los(as) servidores(as) que cumplen años en el mes de enero de 2025, podrán solicitar el permiso en el mes de febrero de la vigencia 2025.</p> <p>En cumplimiento al acuerdo laboral Sectorial, como parte del salario emocional, se otorgará a los/as servidores/as públicos/as, un incentivo por el día de cumpleaños, redimible en servicios.</p>	
3	<b>Día de Grado</b>	<p>Para los(as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que reciban grado de: bachiller, pregrado o postgrado, podrán disfrutar de ese día remunerado.</p> <p>Así mismo, se extiende el beneficio de permiso de grado a los familiares, así: cónyuge o compañero (a) permanente del servidor (a) o sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, que se gradúen de programas de bachillerato, pregrado y posgrado tendrán derecho a ese día de permiso remunerado, correspondiente al día del grado.</p>	<p>Anexar los siguientes soportes: Documento expedido por la Institución Educativa en el que se indique la fecha en la que se celebrará la ceremonia de grado, la cual debe coincidir con el día solicitado.</p> <p>La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.</p>
4	<b>Tres días por matrimonio</b>	<p>Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días</p>	<p>La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la</p>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

ID.	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
		inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.	prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo. Se debe remitir a la Dirección de Talento Humano dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el certificado de matrimonio.
5	<b>Reuniones escolares de los(as) hijos(as)</b>	La entidad concede a los(as) servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre por cada uno de sus hijos (as), a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as).	Anexar los siguientes soportes: Circular y/o correo remitido por la institución educativa. La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.
6	<b>Tarde de Juego</b>	Se otorgará a los(as) servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 12 años de edad, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores. Para aquellos servidores(as) que tengan hijos(as) menores de 5 años	La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

ID.	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
		<p>o con discapacidad, la Entidad emitirá los lineamientos a los jefes de las dependencias con el fin de que dichos servidores puedan teletrabajar dos días adicionales en esta semana.</p> <p>Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar.</p>	<p>Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.</p>
7	<p><b>Día Adicional Licencia de Luto</b></p>	<p>La Secretaría General concede un (1) día adicional a la licencia de luto, a aquellos servidores (as), que presenten el lamentable fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, cuyas exequias se realicen por fuera del Distrito Capital, siempre que se presenten los soportes que justifiquen cada situación.</p>	<p>La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.</p> <p>Anexar los siguientes soportes: Presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho: Certificado de defunción del fallecido y la acreditación del parentesco.</p> <p>Para a aquellos servidores (as), cuyas exequias se realicen por fuera del Distrito Capital, allegar soporte que acredite el lugar de las exequias.</p>
8	<p><b>Acompañamiento citas médicas hijos y/o padres</b></p>	<p>Con el objetivo de proteger la dimensión familiar, la Secretaría General otorgará a los(as) servidores(as) públicos (as), permiso hasta por cuatro (4) horas de su jornada laboral para</p>	<p>Anexar los siguientes soportes: documento que demuestre la fecha y hora de la cita médica.</p> <p>La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento</p>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

ID.	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
		acompañar a las citas médicas a sus hijos y/o padres.	diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.
9	<b>Cuidado especial de Animales de compañía</b>	Reconociendo las familias interespecie donde se integran animales de compañía, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. concederá permiso remunerado hasta por un día, cuando estos enfermen o requieran cuidado especial.	Para el disfrute de estos beneficios, el animal de compañía debe estar reportado a la Dirección de Talento Humano. Debe anexar: Documento que certifique la situación acaecida por la mascota (enfermedad, atención especial), en caso del lamentable fallecimiento soporte del prestador del servicio o Clínica Veterinaria.
10	<b>Fallecimiento animal de Compañía</b>	Reconociendo las familias interespecie la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., en el caso que se reporte el lamentable fallecimiento del animal de compañía, se concederá tres (3) días hábiles, previo visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio.	La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.
11	<b>Día Rosa</b>	Teniendo en cuenta que las personas menstruantes pueden presentar periodos dolorosos de calambres menstruales severos, molestias o cólicos en la parte baja del abdomen, que no son incapacitantes pero la	La solicitud deberá realizarse ante el jefe inmediato a primera hora del día, mediante el diligenciamiento del formato FT- 174 o instrumento diseñado para tal fin, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio; a su vez

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

ID.	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
		<p>presencialidad en su sitio habitual de trabajo genera mayores incomodidades, la entidad otorgará hasta un (1) día de trabajo en casa al mes, cuando a juicio de la servidora sea absolutamente necesario y garantice la prestación del servicio en su domicilio. Este beneficio físico y emocional no podrá ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio de la valera de salario emocional.</p>	<p>deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano, en el transcurso de la misma jornada, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.</p>
12	<p><b>Incentivo uso de la bicicleta</b></p>	<p>Los(as) servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.</li> <li>• Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.</li> <li>• Los(as) funcionarios(as) beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.</li> <li>• Los(as) funcionarios(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., para acceder al beneficio del incentivo del uso de la bicicleta deberán registrarse en el aplicativo MoviApp, el cual utilizarán en un teléfono Smartphone que cuenta con datos móviles.</li> <li>• El(la) funcionario(a) público(a) que ingrese en bicicleta a la entidad, debe activar al inicio de</li> </ul>	<p>La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.</p> <p>Anexar los siguientes soportes: El reporte de la aplicación MoviApp, es el único soporte válido para certificar los servidores públicos que accederán al incentivo del uso de la bicicleta, cumpliendo con los horarios establecidos por la Entidad. Sin embargo, en caso que MoviApp presente dificultades en su operación, los bici-usuarios podrán soportar los informes de los recorridos con certificación del jefe inmediato.</p>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

ID.	Beneficio Valera emocional:	Descripción	Requisitos para el disfrute
		<p>su recorrido la aplicación MoviApp. La cual registrará la distancia y duración del recorrido en bicicleta, hasta las instalaciones de la entidad, donde se labore.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El reporte de la aplicación MoviApp, es el único soporte válido para certificar los(as) funcionarios(as) públicos(as) que accederán al incentivo del uso de la bicicleta, cumpliendo con los horarios establecidos por la Entidad. Sin embargo, en caso de que la MoviApp se encuentre en mantenimiento o reporte alguna dificultad para su uso, los bici-usuarios podrán soportar los informes de los recorridos con certificación del jefe inmediato.</li> <li>• Así mismo, este beneficio se hará extensivo para los (as) servidores (as) que asistan a laborar, en las mismas condiciones de que trata la Ley 811 de 2016 en: bicicletas con pedaleo asistido, patinetas eléctricas y vehículos autoequilibrados.</li> </ul>	

*Fuente: Elaboración propia (DTH, 2025)*

**7.2. Componente 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, en este contexto entre otras iniciativas se desarrollarán:

**7.2.1. Actividades 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

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

- ✓ **Vacaciones recreativas:** Actividad para los hijos de los (as) servidores (as) con edades comprendidas entre 5 a 16 años, se incluirá y permitirá la asistencia con acompañante de hijos(as) con edades entre los 5 y 16 años que tengan discapacidad.

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

Tabla 5. Actividades equilibrio vida personal, familiar y laboral

Beneficio	Descripción
<b>Política del Teletrabajo</b>	Mediante Resolución No. 172 del 6 de mayo de 2021, modificada mediante Resolución No. 363 del 5 de agosto de 2022, actos posteriormente derogados mediante la Resolución No. 440 de 2023, a través de la cual se adoptó la política interna de teletrabajo, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Distrital 050 de 2023.
<b>Horarios flexibles y Horarios laborales escalonados</b>	Mediante Resolución No. 040 del 22 de enero de 2022 se implementaron los horarios flexibles en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., para todos los servidores y servidoras de la Entidad, priorizando aquellos que tienen situaciones especiales. Posteriormente, el acto administrativo en mención fue derogado por la Resolución No. 668 de 2023, a través de la cual se fortalecieron los horarios flexibles y se implementaron los horarios laborales escalonados atendiendo lo dispuesto en el Decreto Distrital 592 de 2022, con el objetivo de contribuir al equilibrio personal y laboral, de manera que se promueva el acercamiento del(la) trabajador(a) con los miembros de su familia.
<b>Política de Desconexión Laboral</b>	A través de la Resolución 331 de 2022, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. adoptó la Política de Desconexión Laboral en la Entidad, entendiendo la desconexión aboral como “el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. // Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral” según se señala en el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022.
<b>Descanso Compensado</b>	El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año consiste en un descanso para estas fechas, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.  La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de Secretaría General, para lo cual, la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta, se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

Beneficio	Descripción
	<p>De igual forma, La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá. D. C., permitirá la validación de los tiempos laborados adicionales, cuando por necesidades del servicio fueran requeridos de manera excepcional por los jefes inmediatos. Los reportes de los tiempos compensados se realizarán en el instrumento diseñado para tal fin y deberán ser remitidos mensualmente a la Dirección de Talento Humano, los cinco (5) primeros días hábiles del mes siguiente a su compensación para el disfrute de este beneficio.</p> <p>Para los(as) servidores(as) que prestan sus servicios en la RedCade y de acuerdo con las necesidades de servicios, evaluadas por la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía, se permitirá la atención a la ciudadanía los días sábados por parte de los servidores(a) de la Red Cade, con el fin de realizar la compensación del tiempo de Semana Santa y festividades de fin de año. Así mismo, se permitirá el desarrollo de labores administrativas en jornada adicional o sábados, de mutuo acuerdo con el jefe inmediato, quien deberá garantizar el cumplimiento y reporte respectivo a la Dirección de Talento Humano, en el instrumento dispuesto por la Entidad.</p> <p>En caso de que un (a) servidor (a) beneficiario de permiso académico compensado se acogiera a la compensación de Semana Santa y/o festividades de fin de año, a manera de estímulo, en los días de estudio que coincidan con los días de la programación de compensación, se entenderá que hubo compensación de las horas que estipule la Entidad, el cual debe ser validado por el jefe inmediato ante la Dirección de Talento Humano.</p>

*Fuente: Elaboración propia (DTH, 2025)*

**Estrategia Sala 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. En este momento tenemos dos Salas habilitadas en edificio Liévano y el Archivo de Bogotá, de la Secretaría General.

Dentro de esta estrategia se llevará a cabo el curso de “Familias Lactantes” con el objetivo de promover la lactancia materna exclusiva durante los primeros años de vida, proporcionando así a los niños y las niñas toda la energía y los nutrientes que necesitan protegiéndolos de enfermedades infecciosas y crónicas; y garantizando en la sala de lactancia las condiciones adecuadas para la extracción, mantenimiento y almacenamiento de la leche materna.

Se adelantarán acciones que nos permitan el uso de las Salas de la Familia Lactante certificadas de las demás Entidades Distritales, con el propósito que nuestras servidoras lactantes que prestan sus servicios en las instalaciones de la Entidad que carecen de ellas, puedan hacer uso de estos espacios

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

y con ello continuar la promoción de la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida y acompañada con alimentación complementaria en los primeros años de vida.

En el marco de esta estrategia, se tendrán los siguientes beneficios:

Tabla 6. Estrategias sala de la familia lactante

Estrategia Sala de la Familia Lactante	Descripción
<p><b>Jornada especial para mujeres embarazadas</b></p>	<p>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.</p> <p>Esta solicitud la pueden gestionar directamente con el jefe inmediato, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Para ello, deberán enviar un SIGA informando de la aprobación de este beneficio, indicando los días y período autorizado, a la Dirección de Talento Humano para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.</p>
<p><b>Tiempo preciado con los bebés</b></p>	<p>La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. No obstante, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017 “Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales”, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, D. C., se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primer año de edad.</p> <p>Además, y teniendo en cuenta la Ley 2306 del 31 de julio de 2023 “Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones”, que en su artículo 238 establece “...otorgar un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y se manifieste una adecuada lactancia materna continua”.</p> <p>En conclusión, las servidoras de esta Secretaría tienen el derecho a disfrutar de su licencia de lactancia durante el primer año de vida de su bebé y la licencia será de dos (2) horas diarias hasta el primer año de vida del bebé; posteriormente, tendrá treinta (30) minutos hasta el cumplimiento de los dos (2) años de vida del bebé.</p>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

Estrategia Sala de la Familia Lactante	Descripción
	El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Dirección de Talento Humano. En todo caso se deberá garantizar la adecuada prestación del servicio.
<b>Soy feliz padre o madre</b>	<p>Conforme con la normatividad vigente los padres tienen derecho a disfrutar de dos (2) semanas para estar al lado de su hijo(a) recién nacido y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., le otorgará dos (2) días hábiles adicionales.</p> <p>La misma regla se aplicará para las servidoras madres por concepto de licencia de maternidad, esto es, a la licencia de maternidad legal, se le adicionarán dos (2) días hábiles.</p> <p>En el caso de los(as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., que adopten en su familia un niño(a) o adolescente, incluidas las familias diversas (heteroparentales, homoparentales, monoparentales, entre otras), podrán disfrutar en igualdad de condiciones dos (2) días de permiso adicional remunerado al que establece la Ley.</p> <p>Este beneficio se otorgará de manera automática una vez el servidor o servidora allegue los documentos de su licencia de paternidad o maternidad a la Dirección de Talento Humano a través de SIGA.</p>

*Fuente: Elaboración propia (DTH, 2025)*

**Jornadas Especiales**

De igual manera, la Secretaría General ofrece flexibilidad temporal en el cumplimiento de la jornada laboral, en fechas especiales, cuando estos sean días hábiles:

Tabla 7. Jornadas especiales

Días	Descripción
<b>Sábado Santo</b>	Para la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía, la Entidad no prestará servicio en los puntos de la RedCade.
<b>6 de agosto</b>	Se dará aplicación a lo dispuesto en el Acuerdo Distrital 83 de 1920 y Decreto Distrital 346 de 2007.
<b>31 de octubre</b>	La Entidad implementará una jornada especial continua hasta las 3:00 pm para todos (as) los (as) servidores (as).
<b>7 de diciembre</b>	la Entidad implementará una jornada continua hasta las 3:00 pm.
<b>24 y 31 de diciembre</b>	la Entidad implementará una jornada especial continua hasta la 1:00 p.m., para todos los (as) servidores (as). La no prestación del servicio en la Red Cade, Cuando los días 24 y 31 de diciembre sean hábiles, la Administración dará aplicación a lo dispuesto en su

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

	Plan de Bienestar e Incentivos mediante la implementación de una jornada continua hasta las 1:00 pm, para todos sus servidores
--	--

*Fuente: Elaboración propia (DTH, 2025)*

**7.3. Componente 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.

**7.3.1. Actividades Calidad de vida laboral:**

- ✓ **Estamos de FERIA:** Se programan (4) ferias para la vigencia 2025, (1) cada trimestre, con el fin de crear ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.
- ✓ **¡¡Talento para ti!!:** Estrategia de atención virtual, que consiste en reunión mensual por teams de (1) hora, en la cual se resolverán dudas con todos los servidores (as) de la Entidad y se presentará la programación del mes.
- ✓ **Halloween:** Se organizarán actividades que promuevan el mejoramiento de la convivencia e integración, de los servidores(as) de la Entidad, en donde la familia también tiene un espacio importante.
- ✓ **Evento de Clima y Cultura – Cierre de Gestión**
- ✓ **Bienvenida a la Navidad**
- ✓ **Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar**
- ✓ **Acompañamiento para el retiro del servicio:** Se gestionarán charlas con los Fondos de Pensiones, y se desarrollara en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil y su programa de desvinculación. De igual manera, se continúa realizando la actividad de "reconocimiento pensionado" para los servidores que culminan su servicio a la entidad.
- ✓ **Concurso de innovación y transformación:** tiene como objetivo general, fortalecer y potenciar en los (as) servidores (as) de la Entidad, el desarrollo de la creatividad y la ideación para el diseño de soluciones que se ajusten a las necesidades, problemas de la administración pública y derechos de los grupos de valor.
- ✓ **\*Fomento de habilidades para la vida** (Trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo del estrés y resolución de conflictos)
- ✓ **\*Programa de Cuidado emocional:** Cuidado Emocional Integral  
*\* Actividad que se ejecuta en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo*
- ✓ **Desarrollo profesional y personal** (Liderazgo personal, empoderamiento personal, crecimiento profesional, liderazgo transformacional, relacionamiento, felicidad laboral).

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

### Bonos de Navidad

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto Distrital 492 de 2019 “*Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distritales y se dictan otras disposiciones*”, como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 se entregará un bono navideño a cada hijo(a) de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad que a 31 de diciembre de 2025 sea (n) menor(es) de 13 años, con el objetivo de propiciar condiciones óptimas de recreación y bienestar a los menores.

El valor de cada Bono de navidad para la vigencia 2025, será equivalente a seis salarios mínimos legales vigentes.

### Celebraciones – Días Especiales

La entidad reconocerá algunas fechas importantes que resaltan la labor de los(as) servidores(as) de la entidad y sus familias, en diversos contextos; para lo cual se desarrollan actividades, reconocimientos los cuales podrán ser coordinados con el Departamento Administrativo del Servicio Civil, así:

Tabla 8. Días especiales

Día Especial	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agost	Sept	Oct	Nov	Dic
1. Semana de la Mujer												
2. Día del Hombre												
3. Día del (la) secretario (a)												
4. Día del Niño(a)												
5. Día de la familia												
6. Día del conductor(a)												
7. Día del Servidor (a) Público (a) Distrital												
8. Día de la mascota												
9. Día de la Madre												
10. Día del Padre												

Fuente: Elaboración propia (DTH, 2025)

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

De acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.10.10 y siguientes del Decreto Nacional 1083, la Dirección de Talento Humano realizará la revisión de los servidores (as) que cumplan con los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al periodo 2024-2025.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Se realizará la selección de los mejores servidores(as), así:

- a) Mejores servidores (as) de carrera administrativa de la Entidad por cada uno de los niveles jerárquicos: profesional, técnico y asistencial.
- b) Mejor servidor(as) de carrera administrativa de la Entidad.
- c) Mejor servidor(a) de libre nombramiento y remoción de la Entidad.
- d) Mejor servidor(as) de la RedCade.

### La Secretaría General te Acompaña

Tabla 9. Acompañamientos

Acompañamientos	Descripción
<b>Tarjetas de Bienvenida a la entidad</b>	Se enviará una tarjeta virtual a los(as) servidores(as) cuando ingresan a la Entidad o presentan encargos o movimientos internos.
<b>Bienvenida a nuevos integrantes de la Familia</b>	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. Si tienes un(a) nuevo(a) integrante inter-especie, te invitamos a reportarlo a la Dirección de Talento Humano.
<b>Tarjetas de cumpleaños virtuales</b>	Se enviará una tarjeta virtual a los(as) servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de reconocer y participar en su día especial.
<b>Tarjetas de Reconocimiento por tiempo de Servicio virtual</b>	Se enviará una tarjeta virtual a los(as) servidores(as) cuando cumplen un año más de servicio en la Entidad con el fin de reconocer y agradecer su valiosa gestión y labor.
<b>Avisos de fallecimiento</b>	Se enviará una tarjeta virtual a los(as) servidores(as) cuando presenten el lamentable fallecimiento de un ser querido previa autorización del servidor para comunicar y acompañarlo en este momento y se entregará un presente de condolencias para los servidores y servidoras que sufran la lamentable pérdida de un ser querido, que pertenezca al primer grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil; así como cuando fallezca un servidor de la Entidad.

*Fuente: Elaboración propia (DTH, 2025)*

## 8. EJE 2: SALUD MENTAL

### 8.1. Componente 1: Higiene mental o psicológica:

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

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.

### 8.2. Componente 2: Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

#### 8.2.1. Actividades Eje salud Mental:

- ✓ **Gimnasio**
- ✓ **Escuela Deportiva:** Se realizarán talleres y/o 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
- ✓ **\*Programa de Cuidado Emocional Integral:** Descargas Emocionales
- ✓ **\*Programa de Cuidado Emocional Integral:** Senderos del Bienestar
- ✓ **\*Programa de vigilancia Osteomuscular**
- ✓ **\*Programa de riesgo público**
- ✓ **\*Programa de promoción de la salud y prevención de la enfermedad**
- ✓ **\*Programas gestión de riesgos seguridad e higiene industrial**
  - \* *Actividad que se ejecuta en articulación con Seguridad y Salud en el Trabajo*

## 9. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

### 9.1. Componente 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. este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias

#### 9.1.1. Actividades Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

- ✓ **Construcción de Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros – CALDAS**
- ✓ **Ambientes Laborales Inclusivos – ALI**

## 10. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las iniciativas que dan cuenta de la implementación de este eje, se adelantarán en el marco del Plan Institucional de Capacitación, de igual manera, se aborda a través de las herramientas digitales con las que cuentan los servidores y servidoras de la Entidad que hacen parte de los Sistemas internos de

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

información, así como la Suite de Office 365, la cual tiene acceso, además del correo electrónico, a las plataformas TEAMS, Forms, Planner, Calendario, SharePoint, entre otros, que permite la colaboración permanente entre los servidores y colaboradores de la Entidad, incrementando así la productividad y facilitando el desempeño de sus labores.

### 11. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

#### 11.1. Componente 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas 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.

#### 11.2. Cronograma actividades fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

- ✓ **Ética e Integridad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**
- ✓ **Movilidad Sostenible**
- ✓ **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. *(Actividad que se ejecuta en coordinación con Seguridad y Salud en el Trabajo)*

Adicional a estas actividades, en el marco de este componente se cuenta con los siguientes beneficios:

#### 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.

De igual forma, se reconocerán a los servidores que cumplan 5, 10, 15, 20 años y más, un descanso remunerado, así:

Tabla 10. Reconocimientos

Antigüedad en la Entidad	Tiempo de disfrute del beneficio
Al cumplir 5 años	Un (1) día hábil
Al cumplir 10 años	Dos (2) días hábiles

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

Al cumplir 15 años	Tres (3) días hábiles
Al cumplir de 20 años y cada vez que se cumplan cinco (5) años adicionales	Cuatro (4) días hábiles

*Fuente: Elaboración propia (DTH, 2025)*

La antigüedad será tenida en cuenta desde el inicio del vínculo laboral del empleado en la entidad, siempre y cuando no medie solución de continuidad.

Este beneficio podrá ser disfrutado previa concertación con el jefe inmediato en cualquier momento del año, así como en el marco de los descansos compensados de Semana Santa y/o festividades de fin de año, de acuerdo con la normatividad vigente.

Este beneficio se disfrutará dentro de los doce (12) meses siguientes en el que se cumpla con el tiempo de servicio y no podrá acumularse con otro beneficio de la valera emocional ni con otra situación administrativa.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano, una vez sea autorizado, con mínimo tres (3) días hábiles de anticipación a su disfrute. para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

**Reconocimiento por participación:**

La Secretaría General concederá un incentivo no pecuniario para los servidores (as) que conforman la Comisión de Personal, Comité de Convivencia y COPASST, y aquellos que participen de manera activa en por lo menos el 70% de actividades como Brigadistas de Emergencias y como Gestores de la Entidad.

**12. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:**

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades que contiene este Plan y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades distritales para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., será la encargada de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades, los cuales serán publicados en la página web de la Entidad.

Elaboró: María Jazmín Gómez Olivar / Profesional Especializado / Paola Andrea Cortes / Contratista

Revisó: Yeimy Natalia Peraza Moreno / Asesora Dirección de Talento Humano

Aprobó. Sergio Felipe Galeano Gómez / Director de Talento Humano