

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

**SECRETARÍA GENERAL DE LA
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.**

Enero de 2026



SECRETARÍA
GENERAL



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO	9
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
4. RESULTADOS INSTRUMENTO	10
5. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN	13
6. LINEAMIENTOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL – DASCD	14
7. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	17
7.1. Componente 1: Equilibrio Psicosocial	17
7.1.1. Actividades Factores Psicosociales	18
Valera de Salario Emocional.....	18
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	33
8.1. Componente 1: Higiene mental o psicológica.....	33
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	34
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

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Contenido PIB.....	13
Tabla 2. Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2026.....	15
Tabla 3. Valera de salario emocional.....	18
Tabla 4. Actividades equilibrio vida personal, familiar y laboral.....	26
Tabla 5. Estrategias sala de la familia lactante	28
Tabla 6. Jornadas especiales	29
Tabla 7. Días Especiales	31

Tabla 8. Acompañamientos	32
Tabla 9. Reconocimientos	35
Tabla 10 Indicador PIB	36
Tabla 11 Indicador del Plan de Acción Institucional 2026	36

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tipo de vinculación.....	10
Gráfico 2. Modalidad de teletrabajo	11
Gráfico 3. Estado Civil de los(las) Servidores(as)	11
Gráfico 4. Número de Hijos.....	12
Gráfico 5. Tenencia de mascotas	12
Gráfico 6. Razones no participación	13

INTRODUCCIÓN

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., orienta su gestión a fortalecer el SER, ESTAR y HACER de su principal activo: el talento humano, promoviendo el sentido de pertenencia institucional y consolidando una cultura de lo público basada en la exigencia, la productividad y los resultados. En este marco, el bienestar y los incentivos se articulan al desempeño individual y colectivo, impulsando la implementación de estrategias que garanticen servidores motivados, competentes, eficientes e innovadores.

En coherencia con lo anterior, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., orienta sus actividades y estrategias a capitalizar los aprendizajes institucionales, identificando necesidades que demandan el fortalecimiento o la formulación de nuevos programas en el contexto de la nueva normalidad. Lo anterior, con el fin de atender los intereses y expectativas de las y los servidores públicos, a partir de los resultados del instrumento Identificación de necesidades del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, aplicado en octubre de 2025, las mesas de trabajo adelantadas con dependencias de la Entidad en cumplimiento del Acuerdo Laboral vigente, y los resultados de la medición de Clima y Cultura organizacional socializados en 2025 por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

De igual forma, el Plan da respuesta a lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como instrumento de obligatorio cumplimiento, orientado al desarrollo de iniciativas y estrategias que promuevan el bienestar de las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo a la eficiencia institucional, el desarrollo integral, la satisfacción, la motivación y la felicidad en el servicio público.

En este sentido, el Plan comprende ejes estratégicos orientados a crear, mantener y mejorar el entorno laboral, así como a la gestión de las condiciones y problemáticas de la vida laboral, con el propósito de favorecer la satisfacción de las necesidades personales, familiares, profesionales y organizacionales de las y los servidores públicos.

Finalmente, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 tendrá vigencia hasta la adopción del plan correspondiente a la siguiente vigencia, y la ejecución de sus actividades estará sujeta a la disponibilidad presupuestal asignada y/o al cumplimiento del número mínimo de servidores(as) requeridos para su desarrollo.

1. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción	Enlace
Leyes		
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	http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden 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.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
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	http://www.secretariasegado.gov.co/senado/basedoc/ley_1811_2016.html
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=79037
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82917
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430

Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=215030
Decretos		
Decreto 036 de 1998	Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=116265
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=57218
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866
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 Construcción de una Paz Estable y Duradera	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81855
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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=39454
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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56702
Decreto Distrital 86 de 2014	Por medio del cual se declara el Día del Servidor Público en el Distrito Capital	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=56800&dt=S

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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=75403
Decreto Distrital 062 de 2024	Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=153088
Resoluciones		
Resolución 028 de 2018, modificada por la Resolución No 074 del 9 de febrero de 2022 – Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	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.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=80706
Resolución 1166 de 2018, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social	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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=76351&dt=S
Resolución 660 de 2021, modificada por la Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022 - Secretaría General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	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.	https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119718
Resolución 237 de 2022 - Secretaría	Por la cual se adopta el Protocolo para el Ingreso y Permanencia de Animales de	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=123937#

General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Compañía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.	~:text=Este%20Plan%20determin%C3%B3%20a ctividades%20dirigidas.l a%20implementaci%C3 %B3n%20de%20estrategias%20que
Otros Documentos		
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"	https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84400
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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57359&dt=S
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	https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/marco-legal/2018_11_28_circular_conjunta_003.pdf
Circular Externa 24 de 2025 - Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital	Lineamientos Planeación Estratégica Del Talento Humano 2026	https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-externa-24-2
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.	https://www._alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=68403

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)	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69123
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP		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
Acuerdos Laborales y Sectoriales (Sector Gestión Pública) vigentes – Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.		https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/2024-08/ACUERDO%20LABORAL%202024_0.pdf http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/2025-10/acuerdo_colectivo_la_boral_sector_gestion_publica.pdf

2. OBJETIVO

Promover en los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de bienestar integral, orientada al respeto de sus derechos y al mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral, mediante la generación de espacios de esparcimiento e integración familiar y la implementación de programas y actividades que fomenten su desarrollo integral, de acuerdo con las necesidades identificadas.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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 integral 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 organizacional 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.

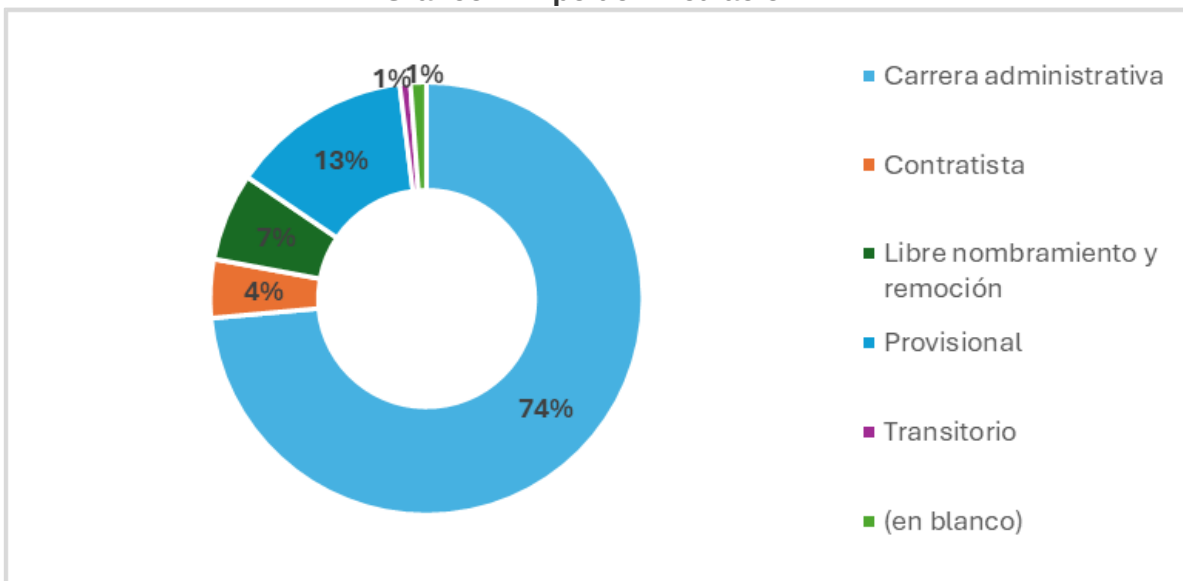
4. RESULTADOS INSTRUMENTO

Finalizando la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano aplicó el instrumento “*Armemos el Plan – Contribuyamos a la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2026*”, con el fin de disponer de información oportuna y actualizada para la planificación de la gestión estratégica del talento humano para la vigencia 2026. A partir de esto, se identificaron las necesidades, intereses, y expectativas de los(as) servidores(as) públicos(as), relacionadas con capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo.

El instrumento fue aplicado a los(as) 596 servidores(as) públicos(as) vinculados(as), con corte a 30 de noviembre de 2025, de los(as) cuales se contó con una participación del 80%.

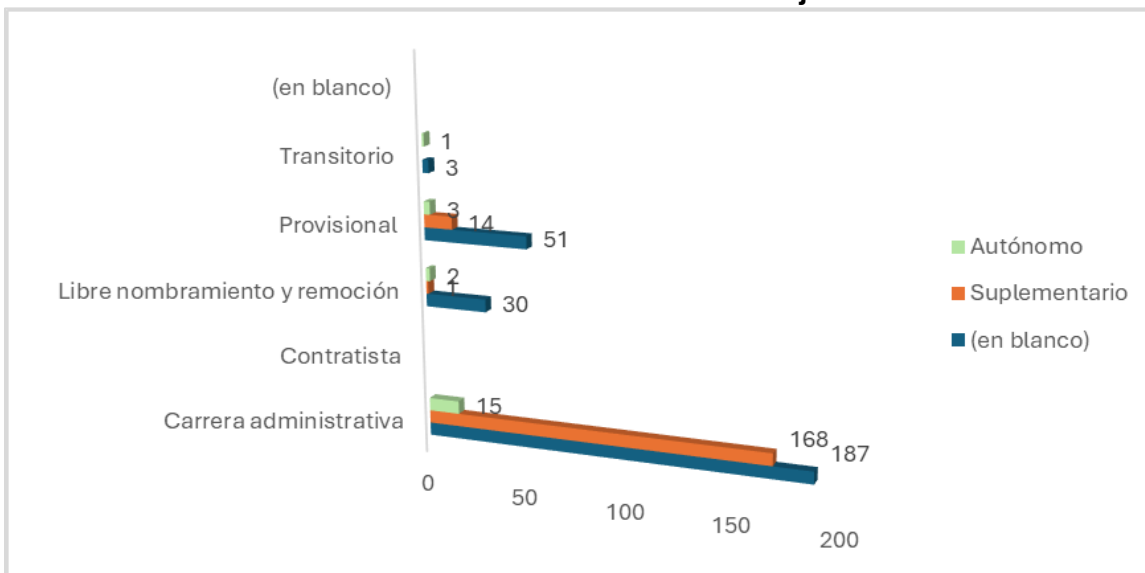
En relación con la identificación de necesidades de Bienestar e Incentivos, se obtuvo la siguiente información:

Gráfico 1. Tipo de vinculación



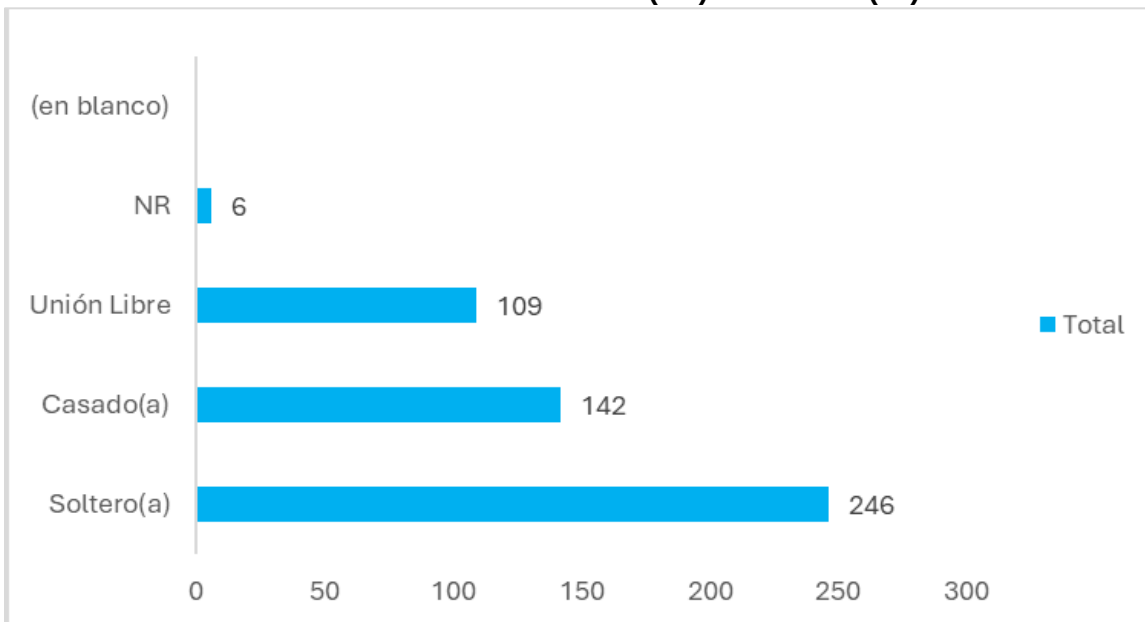
Fuente. Dirección de Talento Humano (noviembre, 2025)

Gráfico 2. Modalidad de teletrabajo



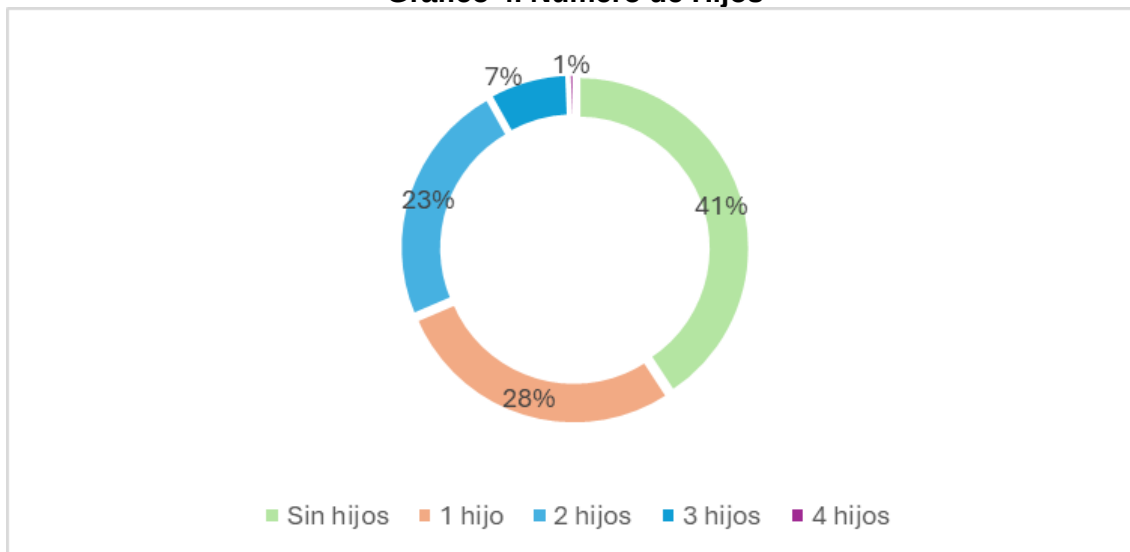
Fuente. Dirección de Talento Humano (noviembre, 2025)

Gráfico 3. Estado Civil de los(las) Servidores(as)



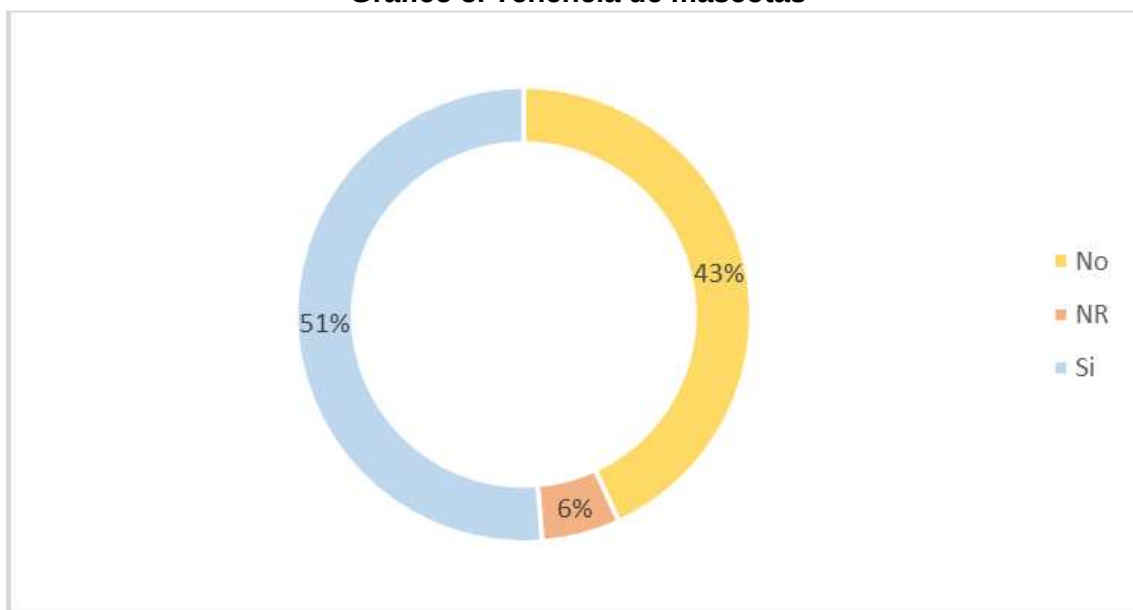
Fuente. Dirección de Talento Humano (noviembre, 2025)

Gráfico 4. Número de Hijos



Fuente. Dirección de Talento Humano (noviembre, 2025)

Gráfico 5. Tenencia de mascotas



Fuente. Dirección de Talento Humano (noviembre, 2025)

Igualmente, con el fin de fortalecer la participación en las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, se indagó frente a las razones por las que los(as) servidores(as) públicos(as) no asisten a dichas actividades, frente a lo que se obtuvo los siguientes resultados:

Gráfico 6. Razones no participación



Fuente. Dirección de Talento Humano (noviembre, 2025)

5. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

Tabla 1. Contenido PIB

Eje	Contenidos en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
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.
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.

Eje	Contenidos en el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos
Transformación Digital	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.
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.

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

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. LINEAMIENTOS DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL – DASCD

Los lineamientos para la directriz de los Planes Estratégicos del Talento Humano 2026 expedidos por el DASCD podrán ser consultados en la Circular Externa No. 24 del 28 de noviembre de 2025.

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>

Tabla 2. Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2026

PRODUCTO PPGITH	SUB-PRODUCTO	ACCIÓN
PROPÓSITO DE VIDA		
1. Programa de apoyo Emocional Distrital PAED	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 Esta útil herramienta se encuentra en la cuenta de Instagram: @felicidadenreed
	Línea de atención Psicológica del Distrito	Los/as servidores/as y contratistas pueden comunicarse a la línea telefónica y/o por WhatsApp a número 3057109994 para recibir orientación psicoemocional. También puede escribir sus mensajes en el correo apoyoemocional@serviciocivil.gov.co
	Centro de apoyo emocional	Es un portal Web que fomenta alternativas de solución y sensibilización sobre la importancia de crear hábitos emocionales saludables. https://serviciocivil.gov.co/centro-de-apoyo
	Día de la Felicidad Laboral	La celebración del Día de la Felicidad Laboral Distrital constituye una oportunidad para resaltar la importancia del bienestar de las y los servidores y colaboradores del Distrito, promover la decisión de elegir la felicidad en el entorno laboral y fomentar prácticas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de quienes integran el servicio público. Todo ello en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital.
CONOCIMIENTO FORTALEZAS PROPIAS		
2. Programa de Reconocimiento	Conmemoración a labor de las secretarías y secretarios del Distrito	Su propósito es reconocer la labor esencial del personal de secretaría y del apoyo administrativo con funciones secretariales, cuya gestión contribuye de manera directa al cumplimiento de las metas misionales de cada entidad distrital. Esta conmemoración se realiza en el marco del 26 de abril, fecha dedicada en Colombia a las personas que ejercen funciones secretariales.
	Conmemoración a labor de los conductores y conductoras del Distrito	Su propósito es homenajear el compromiso, la responsabilidad y el comportamiento seguro del personal conductor que sostiene la movilidad y el funcionamiento institucional del Distrito. Dirigida al personal adscrito a las entidades y organismos distritales, esta conmemoración se realiza en el marco

		del 16 de julio, fecha dedicada en Colombia a las y los transportadores.
	X Gala de Reconocimiento Distrital	Su propósito es exaltar a las servidoras y los servidores que se distinguen por su alto desempeño, mediante un acto solemne de reconocimiento y entrega de galardones. Esta conmemoración se realiza en el marco del 1 de octubre, día de las y los servidores públicos distritales. Esta actividad se desarrolla de manera interinstitucional con las entidades y organismos del Distrito responsables de la evaluación del desempeño laboral de las y los servidores públicos. Por lo anterior, se solicita a las áreas de Talento Humano realizar la evaluación y aplicar los criterios de desempeño durante el primer semestre de 2026, con el fin de reportar al DASCD los nombres de las y los Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital Carrera 30 No 25 – 90, Piso 9 Costado Oriental. Tel: (57) 60 1 3680038 Código Postal: 111311 www.serviciocivil.gov.co Página 15 de 26 - A-GDO-FM-008 Versión 8.0 24/01/2022 servidores seleccionados como los mejores en cada nivel jerárquico y por entidad, a más tardar el 30 de junio de 2026.
RELACIONES INTERPERSONALES		
3. Programa para la Construcción de Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros	Fase I – Construcción de condiciones institucionales	Cada entidad participante realiza un diagnóstico inicial de su situación interna y conforma un equipo dinamizador integrado por funcionarios de áreas estratégicas; talento humano, seguridad y salud en el trabajo (SST), comunicaciones, género, entre otras. Este equipo lidera la ejecución del programa desde el interior de la entidad, asegurando su adaptación a las realidades y necesidades específicas de cada organización.
	Fase II – Movilización de estrategias	Se ponen en marcha los planes de acción definidos por cada entidad, los cuales incluyen actividades formativas, talleres y espacios de diálogo y sensibilización sobre temas clave, tales como la prevención de violencias, la mejora del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo.
	Fase III – Seguimiento y sostenibilidad	Se monitorean los avances mediante indicadores claros y el acompañamiento técnico del DASCD. Esta fase busca garantizar que los cambios se mantengan en el tiempo, se integren a las políticas internas y contribuyan de manera continua al mejoramiento de las condiciones laborales.
	Desde su creación, ALDAS se ha ejecutado de manera continua como parte estructural de la política distrital de talento humano. Para la vigencia 2026, el programa se fortalecerá con: • Formación especializada para los equipos dinamizadores, a través del Aula del Saber Distrital. • Nuevas jornadas de sensibilización en temas de diversidad, inclusión y cultura de paz laboral. • Asesoría técnica a las entidades para el diseño, ejecución y evaluación de sus planes de acción.	

Estas acciones permiten asegurar la sostenibilidad del programa y su alineación con los objetivos del Plan de Desarrollo “Bogotá Camina Segura” (2024–2027), especialmente en su eje “Confianza en el Gobierno”	
PROPÓSITO DE VIDA	
4. Programa de diseño de vida	Este programa busca planificar, administrar, organizar y evaluar los diversos aspectos que integran la vida de una persona, con el propósito de profundizar en el conocimiento de sí misma(o), asumir los procesos de cambio, explorar escenarios de vida, consolidar una perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, avanzar hacia el balance financiero y fortalecer el camino hacia la calidad de vida y la felicidad personal. El Programa de Diseño de Vida consta de cuatro (4) módulos: personal, emocional, relacional y financiero; cada uno compuesto por cinco (5) encuentros en los que se abordan diversas temáticas relacionadas con el proceso de vida de cada individuo. Tiene una duración de dos (2) años, con una periodicidad mensual. Inicialmente se planteó en su totalidad en modalidad virtual; sin embargo, durante su implementación se ha evidenciado el interés y la necesidad de incorporar la presencialidad, orientada al reconocimiento de capacidades y cualidades, así como al fortalecimiento del trabajo grupal.
RELACIONES INTERPERSONALES	
5. Medición Clima laboral /ambiente organizacional	La medición distrital de clima laboral y calidad de vida en el trabajo es un ejercicio bienal que responde a tres propósitos: (i) cumplir con el marco normativo que exige evaluar y mejorar el ambiente laboral en el sector público; (ii) disponer de evidencia para la toma de decisiones en materia de bienestar, liderazgo y gestión del talento humano; y (iii) alinear las acciones institucionales con el Plan Distrital de Desarrollo y la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano.
6. Identificación de la cultura Organizacional	Se realizará la aplicación instrumento distrital creado por el DASCD para identificar la cultura organizacional existentes en las entidades entre marzo y septiembre de 2026, en las entidades que aún no han realizado el proceso.
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	
7. Congreso de Talento humano Distrital	Su objetivo es generar un espacio de encuentro y aprendizaje para compartir tendencias, conocimientos y experiencias en gestión integral del talento humano, bienestar laboral e innovación aplicada a la gestión del talento humano en el sector público. Esta actividad se realizará en el segundo semestre de 2026.

Fuente. Circular Externa No. 24 de 2025 (DASCD, 2025)

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

- ✓ **Reconozcamos nuestros Talentos:** Se realizarán talleres artísticos y culturales en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- ✓ **Esquema de puntos:** Las servidoras y los servidores públicos pueden tener beneficios, a través de los puntos que otorga la entidad 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 les propicie sentido de pertenencia, y que llene moralmente sus expectativas; con ello generar apropiación del mejor talento humano que requiere la entidad.

Durante la vigencia 2026, se podrá disfrutar de los siguientes beneficios, conforme con las necesidades del servicio, así:

Tabla 3. Valera de salario emocional

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
1	Jornada Semestral Laboral	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. para que repose en la Historia
2	Día Cumpleaños de	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.	

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
		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.	Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.
3	Día de Grado	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. 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.	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. 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.
4	Tres días por matrimonio	Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede	La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
		utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.	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. Se debe remitir a la Dirección de Talento Humano dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el certificado de matrimonio.
5	Reuniones escolares de los(as) hijos(as)	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

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
			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	Tarde de Juego	Se otorgará a los(as) servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 12 años, 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 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. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar.	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.
7	Día Adicional Licencia de Luto	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	La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin,

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
		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.	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. 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. Para a aquellos servidores (as), cuyas exequias se realicen por fuera del Distrito Capital, allegar soporte que acredite el lugar de las exequias.
8	Acompañamiento citas médicas hijos y/o padres	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 acompañar a las citas médicas a sus hijos y/o padres.	Anexar los siguientes soportes: documento que demuestre la fecha y hora de la cita médica. La solicitud deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
			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	Cuidado especial de Animales de compañía	Reconociendo las familias Inter especie 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	Fallecimiento animal de Compañía	Reconociendo las familias Inter especie 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

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
			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	Día Rosa	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 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.	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 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.
12	Incentivo uso de la bicicleta	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: • Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta. • Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día. • Los(as) funcionarios(as) beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir	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

ID.	Beneficio Valera emocional	Descripción	Requisitos para el disfrute
		hasta ocho (8) medios días remunerados al año. 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 realizar el reporte en el aplicativo que disponga la entidad. Sin embargo, en caso de que el aplicativo se encuentre en mantenimiento o reporte alguna dificultad para su uso, los bici-usuarios podrán soportar los informes de los recorridos con certificación del(la) jefe(a) inmediato(a). 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 auto equilibrados.	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. Anexar los siguientes soportes: El reporte del aplicativo, 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 de que el aplicativo presente dificultades en su operación, los bici-usuarios podrán soportar los informes de los recorridos con certificación del jefe inmediato.

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

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.
- ✓ **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.

- ✓ **Club familia General:** Talleres y actividades pensados para acompañar y fortalecer a las familias de nuestra Entidad en los temas que más les interesan.

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

Tabla 4. Actividades equilibrio vida personal, familiar y laboral

Beneficio	Descripción
Política del Teletrabajo	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.
Horarios flexibles y Horarios laborales escalonados	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.
Política de Desconexión Laboral	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.
Descanso Compensado	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.

Beneficio	Descripción
	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. 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. 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.

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

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 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 5. Estrategias sala de la familia lactante

Estrategia Sala de la Familia Lactante	Descripción
Jornada especial para mujeres embarazadas	En desarrollo del derecho constitucional de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (artículo 43 Constitución Política de Colombia), se establece que las servidoras públicas en dicha condición manejen horarios flexibles especiales, en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral. 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.
Tiempo preciado con los bebés	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. 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”. 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;

Estrategia Sala de la Familia Lactante	Descripción
	posteriormente, tendrá treinta (30) minutos hasta el cumplimiento de los dos (2) años de vida del bebé. 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.
Soy feliz padre o madre	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. 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. 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 (hetero parentales, homoparentales, monoparentales, entre otras), podrán disfrutar en igualdad de condiciones dos (2) días de permiso adicional remunerado al que establece la Ley. 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.

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

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 6. Jornadas especiales

Días	Descripción
Sábado Santo	Para la Dirección del Sistema Distrital de Servicio a la Ciudadanía, la Entidad no prestará servicio en los puntos de la RedCade.
6 de agosto	Se dará aplicación a lo dispuesto en el Acuerdo Distrital 83 de 1920 y Decreto Distrital 346 de 2007.
31 de octubre	La Entidad implementará una jornada especial continua hasta las 3:00 pm para todos (as) los (as) servidores (as).
7 de diciembre	la Entidad implementará una jornada continua hasta las 3:00 pm.
24 y 31 de diciembre	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 e Incentivos mediante la implementación de una jornada continua hasta las 1:00 pm, para todos sus servidores
--	--

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

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 2026, (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 Microsoft 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, felicidad laboral, comunicación, relaciones interpersonales, empoderamiento, desarrollo de actitudes positivas hacia el cambio).

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

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 2026 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 2026 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 2026, 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 7. Días Especiales

Día Especial	En	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	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												
11. Día de la Felicidad												

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

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 de 2015, 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(a) 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 2025-2026.

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

- Mejores servidores (as) de carrera administrativa de la Entidad por cada uno de los niveles jerárquicos: profesional, técnico y asistencial.
- Mejor servidor(as) de carrera administrativa de la Entidad.
- Mejor servidor(as) de la RedCade.

La Secretaría General te Acompaña

Tabla 8. Acompañamientos

Acompañamientos	Descripción
Tarjetas de Bienvenida a la entidad	Se enviará una tarjeta virtual a los(as) servidores(as) cuando ingresan a la Entidad o presentan encargos o movimientos internos.
Bienvenida a nuevos integrantes de la Familia	Con el fin de promover la unión familiar de los servidores (as) de la entidad, en el evento de la llegada de nuevo (s) integrante (s) (aplica integrantes Inter especie), enviaremos tarjetas virtuales para celebrar su bienvenida y compartir con alegría este gran momento. Si tienes un(a) nuevo(a) integrante Inter especie, te invitamos a reportarlo a la Dirección de Talento Humano.
Tarjetas de cumpleaños virtuales	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.
Tarjetas de Reconocimiento por tiempo de Servicio virtual	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.
Avisos de fallecimiento	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.
Fallecimiento animal de compañía	Se enviará una tarjeta virtual a los(as) servidores(as) cuando presenten el lamentable fallecimiento de su animal de compañía previa autorización del servidor para comunicar y acompañarlos en este momento.

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

8. EJE 2: SALUD MENTAL

8.1. Componente 1: Higiene mental o psicológica

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

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
- ✓ Torneo Deportivo Secretaría General: Se realizará un torneo en diferentes disciplinas deportivas.
- ✓ *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 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.
- ✓ 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 9. 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
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. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

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 4232000-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 Institucional 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.

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente indicador:

Tabla 10 Indicador PIB

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Fórmula
Eficacia	Porcentaje de satisfacción de las actividades de Bienestar ejecutadas desde el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos - PIB.	(Sumatoria de los resultados obtenidos a través de la tabulación del instrumento por el cual se mide la satisfacción de cada una de las actividades de bienestar que, desde el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos - PIB, se ejecutan y que están contenidas en el cronograma del plan / Cantidad de actividades que, desde el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos - PIB, se ejecutan y que están contenidas en el cronograma del plan) * 100

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

De acuerdo al Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026, se realizarán 4 mediciones del promedio de la satisfacción de las actividades que desde el Plan Institucional de Bienestar - PIB, son objeto de evaluación durante el periodo a reportar, en el marco de las actividades desarrolladas por la Entidad.

Tabla 11 Indicador del Plan de Acción Institucional 2026

INDICADOR DEL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Mediciones del promedio de la satisfacción de las de las actividades que, desde el Plan Institucional de Bienestar - PIB, son objeto de evaluación durante el periodo a reportar, 4 realizadas, en el marco de las actividades desarrolladas por la entidad.	Número de mediciones del promedio de la satisfacción de las de las de las actividades que, desde el Plan Institucional de Bienestar - PIB, son objeto de evaluación realizadas	Una (1) medición por trimestre.

Fuente. Dirección de Talento Humano (enero, 2026)

Elaboró: Xiomara Patricia Ramírez Cedeño – Profesional Universitario DTH / Carolina Bolaño González – Contratista DTH / Luisa Fernanda Rodríguez Ramírez – Contratista DTH
 Revisó: Yeimy Natalia Peraza Moreno – Asesora Dirección de Talento Humano
 José Robinson Ferrucho Ortiz – Contratista DTH
 Aprobó: Sergio Felipe Galeano Gómez – Director de Talento Humano