

**Informe Diálogo Ciudadano
Hablemos de Talento Humano
Resultados, avances y retos 2025 - 2026**

Dirección de Talento Humano

**Secretaría General de la Alcaldía Mayor
de Bogotá, D.C.**

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MODALIDADES DE PROVISIÓN DE EMPLEOS Y PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.	4
2. ESTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DISTRITO CAPITAL 6.....	7
3. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025	8
4. FORMULACIÓN, APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DE LOS PLANES ADSCRITOS AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Y SUS BENEFICIOS PARA EL 2026.....	20
5. GRUPOS DE VALOR.....	28
6. CANALES PARA PRESENTAR COMENTARIOS U OBSERVACIONES AL INFORME.....	30

Listado de Tablas

Tabla 1 Tipo de Empleo	4
Tabla 2 Nivel Jerárquico.....	5
Tabla 3 Distribución situaciones especiales en empleos transitorios	6
Tabla 4 Vacantes reportadas en SIMO 4.0.....	7

Listado de Gráficos

Gráfico 1 Distribución de la Planta de Personal.....	5
Gráfico 2 Provisión Transitoria a través de Encargos por Dependencia	9
Gráfico 3 Nombramientos Provisionales por Dependencia	9
Gráfico 4 Cursos Plataforma Aula del Saber Distrital	10
Gráfico 5 Temáticas Abordadas en la Reinducción	12
Gráfico 6 Percepción de Satisfacción de las Actividades de Capacitación	13
Gráfico 7 Personas Beneficiadas con la Valera Emocional en la vigencia 2025.....	15
Gráfico 8 Nivel de Satisfacción de las Actividades del PIB 2025	16
Gráfico 9 Criterios Evaluados.....	17
Gráfico 10 Insumos para el PIC 2026	20
Gráfico 11 Ruta de Formación Estratégica	21
Gráfico 12 Nivel de Satisfacción de las Actividades del PIB realizadas en 2026	23
Gráfico 13 Número de Participantes por Actividad PIB 2026	24
Gráfico 14 Uso de la Valera Emocional PIB 2026	25
Gráfico 15 Planta Provista por Género	29
Gráfico 16 Planta Provista por Tipo de Vinculación.....	29
Gráfico 17 Rango Etario.....	30

Listado de Ilustraciones

Ilustración 1 Temática de Cursos.....	11
Ilustración 2 Conocimientos	21
Ilustración 3 Temas de Capacitación llevadas en el año 2026	22

INTRODUCCIÓN

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., tiene como propósito liderar la planificación estratégica del talento humano, así como orientar y desarrollar acciones relacionadas con la provisión de empleos, la gestión del empleo público, el fortalecimiento de capacidades, la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar social e incentivos y demás procesos orientados al fortalecimiento de la gestión del talento humano en la entidad.

En el marco de las acciones adelantadas durante la vigencia 2025 y parte de 2026, la Dirección de Talento Humano ha desarrollado estrategias y actividades orientadas al fortalecimiento institucional, la consolidación de ambientes laborales adecuados, el mejoramiento de las capacidades de las servidoras y servidores públicos y la implementación de mecanismos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la gestión pública distrital.

Así las cosas, mediante el diálogo ciudadano temático virtual denominado “*Hablemos de Talento Humano: resultados, avances y retos 2025 y 2026*”, la Dirección de Talento Humano pone a disposición de los grupos de valor —servidoras y servidores públicos, contratistas, colaboradores de la Secretaría General y ciudadanía en general— los principales avances, resultados, retos y acciones desarrolladas en materia de talento humano, promoviendo un ejercicio de transparencia, participación y rendición de cuentas.

Así mismo, la información presentada en este informe incorpora elementos de caracterización de grupos de valor y enfoque poblacional y de género, con el propósito de visibilizar la participación de las servidoras y los servidores públicos en las diferentes estrategias desarrolladas por la Dirección de Talento Humano y fortalecer los ejercicios de transparencia, participación y rendición de cuentas de la Entidad.

En este espacio se abordarán las siguientes temáticas:

1. Modalidades de provisión de empleos y planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
2. Estado del Proceso de Selección Distrito Capital 6.
3. Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2025.
4. Formulación, aprobación y adopción del Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, así como sus beneficios para la vigencia 2026.

A través de este ejercicio de diálogo ciudadano, la Dirección de Talento Humano busca generar un espacio de interacción con sus grupos de valor, que permita socializar la gestión realizada, visibilizar los avances alcanzados, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la participación incidente en los asuntos relacionados con la gestión estratégica del talento humano de la entidad.

1. MODALIDADES DE PROVISIÓN DE EMPLEOS Y PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

GENERALIDADES

La estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se encuentra definida mediante el Decreto Distrital 640 de 2025 y sus modificaciones. Esta estructura establece cómo está organizada la entidad, cuáles son sus dependencias y cómo se distribuyen sus funciones, con el propósito de garantizar una gestión pública eficiente, articulada y orientada al cumplimiento de las metas institucionales y al servicio de la ciudadanía.

La Planta de Empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se encuentra establecida mediante Decreto Distrital No. 080 de 2024 y sus modificaciones¹, la cual está conformada por setecientos veinte (720) empleos distribuidos entre el Despacho del Alcalde Mayor, el Despacho del Secretario General y la Planta Global. Predominan los empleos del nivel profesional y los cargos de carrera administrativa, lo que fortalece la estabilidad institucional y la gestión basada en el mérito.

Asimismo, se cuenta con un Manual de Funciones y Competencias Laborales, documento que establece las funciones, responsabilidades y requisitos de cada empleo de la entidad. Este manual se actualiza periódicamente para responder a los cambios organizacionales, las necesidades institucionales y la normativa vigente, garantizando que cada cargo tenga definidas claramente sus funciones y competencias; el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., fue adoptado mediante Resolución No. 160 de 2021, modificado por las Resoluciones Nos. 039, 374, 431 y 572 de 2022, No. 002, 307 y 567 de 2023, corregida por la Resolución No. 653 de 2023, Nos. 084, 109, 137, 543 y 658 de 2024, y por la Resoluciones Nos. 004, 253 y 472 de 2025.

PLANTA DE PERSONAL

La Planta de Personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., está conformada de la siguiente manera:

De acuerdo con el tipo de empleo, la distribución de la planta de personal es la siguiente:

Tabla 1 Tipo de Empleo

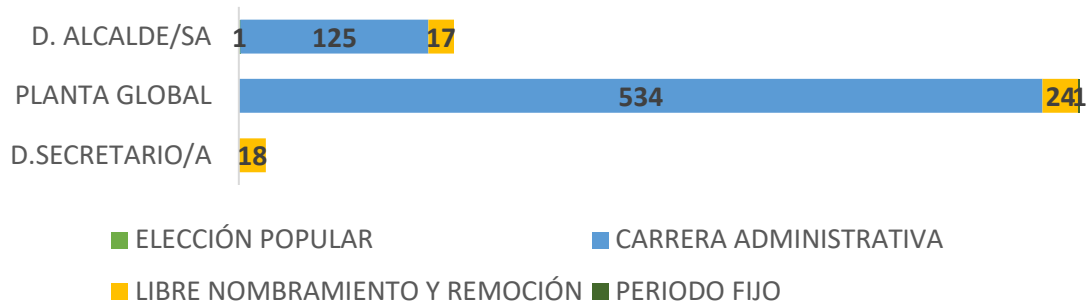
Tipo de Empleo	Nro. de Cargos
Elección Popular	1
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	59
Carrera Administrativa	659
TOTAL	720

Fuente. Dirección de Talento Humano, marzo 2026

¹ Particularmente los Decretos Distritales 112 y 383 de 2024 y 296 y 515 de 2025 en materia de funciones propias de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

De acuerdo con el tipo de planta, la distribución es la siguiente:

Gráfico 1 Distribución de la Planta de Personal



Fuente. Dirección de Talento Humano, marzo 2026

De acuerdo con el nivel jerárquico, la distribución de la planta de personal es la siguiente:

Tabla 2 Nivel Jerárquico

Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico
24	262	36	305	93

Fuente. Decreto Distrital No. 080 de 2024, modificado por el Decreto Distrital No. 515 de 2025 (octubre, 2025)

La composición de la planta de personal evidencia una alta participación de empleos del nivel profesional y asistencial, lo que permite fortalecer tanto la capacidad técnica como la operación administrativa requerida para la prestación de los servicios institucionales y la atención a la ciudadanía.

Por otro lado, la planta de personal cuenta con diez (10) empleos transitorios que corresponden a empleos creados por orden judicial, para garantizar el derecho a quienes padecen enfermedades catastróficas o tienen condición de especial protección. De estos empleos, cinco (5) son del nivel asistencial, cuatro (4) del nivel profesional y uno (1) del nivel técnico.

Es de resaltar que la vigencia de estos empleos dependerá de la superación de las situaciones especiales de los(as) servidores(as) que los desempeñan o del cumplimiento de las condiciones establecidas en los fallos expedidos por los Jueces de la República, para aquellos casos en los cuales se surtieron Acciones de Tutela o el medio de control de Nulidad y Restablecimiento del Derecho.

Tabla 3 Distribución situaciones especiales en empleos transitorios

Situación	No.
Discapacidad	3
Prepensión	2
Enfermedad	2
Cabeza de Familia	2
Incapacidad	1
Total	10

Fuente. Dirección de Talento Humano, marzo 2026

MODALIDADES DE PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS

- PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS DE CARRERA

Las vacantes que no hayan sido provistas de manera definitiva o temporal deberán ser provistas transitoriamente mediante encargos y nombramientos provisionales.

Para la provisión transitoria mediante encargos, se deberán tener en cuenta los parámetros y requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, conforme a la guía interna de provisión de encargos por derecho preferente de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Es importante tener en cuenta que el procedimiento de la convocatoria de encargos se encuentra descrito en la Guía 4232000-GS-074 “*Provisión de empleos mediante nombramiento en encargo*”, sin perjuicio de las actualizaciones que se efectúen sobre los formatos y documentos del proceso.

Con relación a la provisión mediante nombramientos provisionales, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto No. 648 de 2017, que señalan que en el evento que no sea posible proveer un empleo vacante de carrera administrativa mediante encargo, podrá ser provisto mediante nombramiento provisional.

- PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo indicado en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019, de la que se establece que la forma de provisión definitiva de empleos de carrera administrativa se efectúa de la siguiente manera:

1. De manera directa para los cargos convocados en un concurso.
2. Por uso de listas de elegibles para mismos empleos.
3. Por uso de listas de elegibles para empleos equivalentes.

2. ESTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DISTRITO CAPITAL 6

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., ha reportado en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, setenta y ocho (78) empleos, que corresponden a un total de ciento treinta y cuatro (134) vacantes que se generaron con ocasión a los cargos creados en el rediseño organizacional efectuado en el 2021 y a las vacantes definitivas surtidas por retiro de servidores y servidoras de carrera administrativa, con corte al inicio de la convocatoria Distrito Capital 6.

A continuación, se relacionan las vacantes reportadas:

Tabla 4 Vacantes reportadas en SIMO 4.0

Nivel / Denominación del empleo	Número de Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC reportadas	Total vacantes
Profesional Especializado	18	22
Profesional Universitario	41	71
Técnico Operativo	11	13
Auxiliar Administrativo	5	25
Secretario Ejecutivo	2	2
Conductor	1	1
Total	78	134

Fuente. Dirección de Talento Humano, diciembre 2025

Las vacantes reportadas en el marco del Proceso de Selección Distrito Capital 6 corresponden principalmente a empleos del nivel profesional, lo que evidencia la necesidad institucional de fortalecer capacidades técnicas y profesionales para la prestación de los servicios a la ciudadanía. Asimismo, se incluyen vacantes de los niveles técnico y asistencial, garantizando la provisión de empleos bajo los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades.

A la fecha de corte, se han adelantado las siguientes acciones en el marco del Proceso de Selección Distrito Capital 6:

- Se han efectuado ciento cuarenta y dos (142) nombramientos en período de prueba, de los cuales siete (7) se encuentran en trámite.
- Ciento once (111) personas ya tomaron posesión de sus empleos y diez (10) se encuentran pendientes de posesión.
- La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC autorizó diecinueve (19) derogatorias de nombramiento en período de prueba para el uso de listas de elegibles y provisión de vacantes, conforme a las causales establecidas en el artículo 2.2.5.1.12 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017. Adicionalmente, una (1) derogatoria se encuentra en trámite.
- Seis (6) empleos fueron declarados desiertos.
- Se encuentra pendiente de decisión por parte de la CNSC una (1) solicitud de exclusión.

Así mismo, la Dirección de Talento Humano, mediante los radicados Nos. 2-2026-8227, 2-2026-9747, 2026RE125157 y 2026RE137885, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC la verificación de las condiciones técnicas de equivalencia de algunos empleos y la habilitación del uso de listas de elegibles para las vacantes reportadas, con el fin de continuar la provisión de empleos conforme al orden de mérito y a la normativa vigente de carrera administrativa, garantizando los principios de transparencia, igualdad y mérito en el acceso al empleo público.

En este contexto, mediante radicado CNSC No. 2026RS077595 del 11 de mayo de 2026, la CNSC autorizó el uso de listas de elegibles para proveer veintitrés (23) vacantes definitivas generadas con posterioridad al inicio de la Convocatoria Distrito Capital 6. En consecuencia, la Dirección de Talento Humano solicitó la habilitación de los documentos de los elegibles para adelantar la verificación de requisitos mínimos y continuar con la expedición de los actos administrativos de nombramiento en período de prueba.

Estas acciones permiten fortalecer el acceso al empleo público bajo principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades, contribuyendo a la consolidación de una administración pública técnica, eficiente y orientada al servicio de la ciudadanía.

3. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

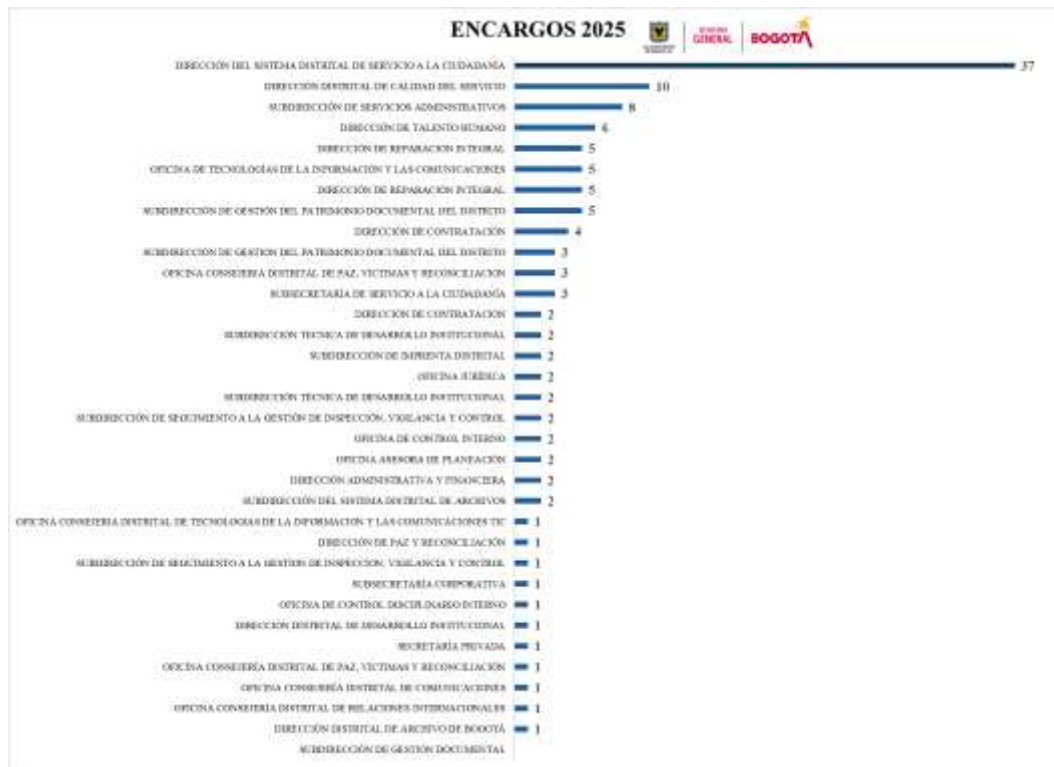
3.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Durante la vigencia 2025, la Dirección de Talento Humano adelantó acciones orientadas a fortalecer la planeación y provisión de empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., mediante la implementación del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, instrumentos que permiten identificar las necesidades de personal y planificar la provisión de los empleos vacantes, garantizando la continuidad en la prestación de los servicios institucionales.

En desarrollo de estos planes, la Entidad avanzó en la provisión temporal y definitiva de empleos de carrera administrativa, la ejecución de procesos de encargo, nombramientos provisionales y el fortalecimiento de la gestión del mérito mediante el Proceso de Selección Distrito Capital 6. Así mismo, se realizó seguimiento permanente al estado de la planta de personal y a las vacantes existentes, permitiendo una mejor planificación del talento humano y la identificación de necesidades institucionales prioritarias.

Durante la vigencia 2025, se llevaron a cabo tres (3) procesos de encargos mediante los cuales se posesionaron ciento veintiséis (126) servidores y servidoras en los empleos en vacancia temporal y definitiva ofertadas.

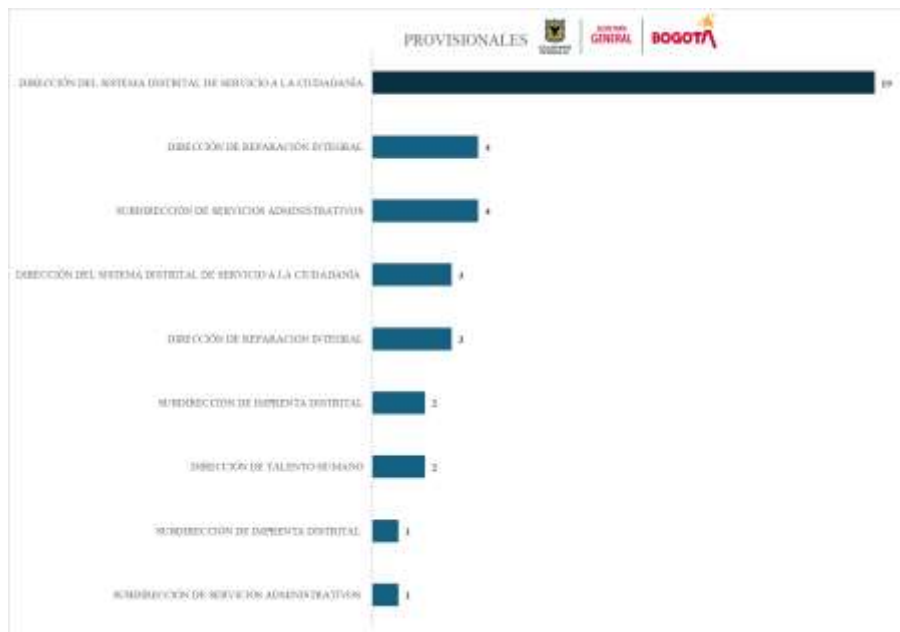
Gráfico 2 Provisión Transitoria a través de Encargos por Dependencia



Fuente. Dirección de Talento Humano, diciembre 2025

Con respecto a la vinculación de nombramientos provisionales, en la vigencia 2025 se vincularon treinta y nueve (39) servidores(as) públicos(as) en las siguientes dependencias:

Gráfico 3 Nombramientos Provisionales por Dependencia



Fuente. Dirección de Talento Humano, diciembre 2025

Entre los principales avances se destaca el fortalecimiento de los mecanismos de provisión de empleos, la actualización permanente de la información de planta y vacantes, y la articulación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC para avanzar en la provisión definitiva de vacantes mediante listas de elegibles.

No obstante, se identificaron retos relacionados con la alta dinámica de vacancias generadas por retiros y movimientos de personal, los tiempos asociados a los procesos de selección y provisión definitiva de empleos, y la necesidad de continuar fortaleciendo estrategias que permitan garantizar la oportunidad en la provisión del talento humano requerido para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Así mismo, para las próximas vigencias, la Entidad continuará fortaleciendo la gestión estratégica del talento humano, priorizando la provisión de empleos bajo los principios de mérito, transparencia, igualdad y eficiencia administrativa.

3.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2025 fue formulado conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y orientado al fortalecimiento de las capacidades, competencias y conocimientos del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

El plan se estructuró a través de los siguientes programas:

1. Inducción

Este programa tuvo como propósito facilitar la integración de los(as) nuevos(as) servidores(as) públicos(as) a la cultura organizacional, promoviendo el conocimiento de la entidad, su funcionamiento y los principios del servicio público. La inducción se desarrolló de manera virtual mediante cinco (5) cursos dispuestos en la plataforma Aula del Saber Distrital.

Gráfico 4 Cursos Plataforma Aula del Saber Distrital



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

2. Entrenamiento en el puesto de trabajo

Este componente estuvo orientado a fortalecer la adaptación de los(as) servidores(as) públicos(as) a sus funciones, brindando información práctica sobre las responsabilidades del cargo, procedimientos internos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades. Su implementación contó con el acompañamiento de los(as) jefes(as) inmediatos(as), quienes facilitaron el proceso de apropiación funcional y adaptación institucional.

3. Capacitación

Las actividades de capacitación se organizaron a partir de los siguientes ejes temáticos estratégicos:

- Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.
- Territorio, Vida y Ambiente.
- Mujeres, Inclusión y Diversidad.
- Transformación Digital y Cibercultura.
- Probidad, Ética e Identidad de lo Público.
- Habilidades y competencias.

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron ciento veintiséis (126) actividades de capacitación en modalidades presenciales y virtuales, tanto sincrónicas como asincrónicas, alcanzando un total de cuatro mil cuatrocientas sesenta y cuatro (4.464) participaciones de servidores(as) públicos(as).

Las actividades desarrolladas contaron con la participación de servidores(as) públicos(as) de diferentes niveles jerárquicos y dependencias, fortaleciendo procesos de aprendizaje institucional desde enfoques participativos, incluyentes y orientados al fortalecimiento del servicio público.

Para el desarrollo de estas actividades, la Entidad contó con el apoyo de aliados estratégicos como la Universidad Nacional de Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, Compensar, facilitadores(as) internos(as) y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

Ilustración 1 Temática de Cursos



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

4. Reinducción

El programa de reinducción tuvo como finalidad fortalecer la apropiación de la cultura organizacional y actualizar a los(as) servidores(as) frente a los cambios institucionales, normativos y estratégicos de la Entidad, en concordancia con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC.D.

En el marco de este programa se abordaron diferentes temáticas orientadas al fortalecimiento institucional, la actualización normativa y el mejoramiento continuo de la gestión pública.

Gráfico 5 Temáticas Abordadas en la Reinducción

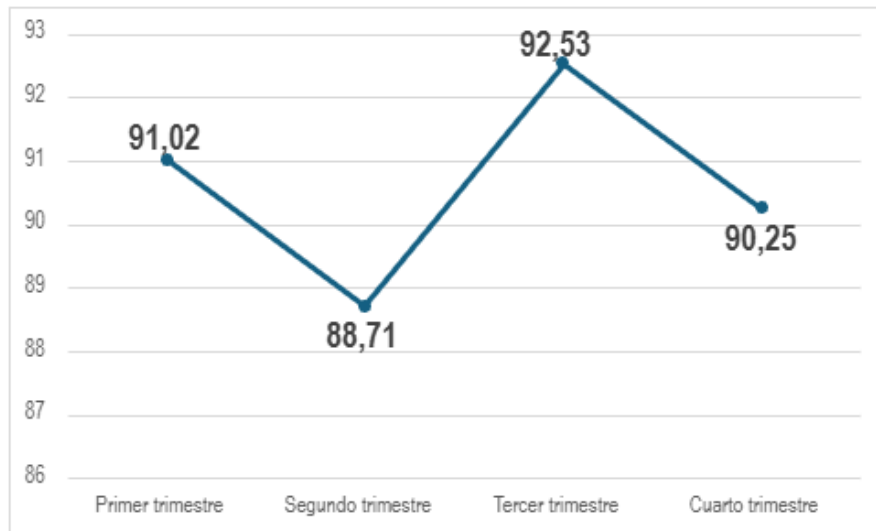


Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

Dentro de las principales dificultades identificadas durante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025, se evidenció una baja participación en algunas de las actividades programadas. Frente a esta situación, se identificó como reto continuar fortaleciendo el uso de herramientas tecnológicas y estrategias virtuales que faciliten el acceso a contenidos asincrónicos y promuevan una mayor participación de los(as) servidores(as) públicos(as).

Los resultados de evaluación evidenciaron una percepción positiva frente a las actividades desarrolladas, destacándose aspectos relacionados con la calidad metodológica de los procesos de formación, la experiencia de los(as) facilitadores(as) y la pertinencia de los contenidos impartidos para el fortalecimiento del desempeño laboral y el desarrollo de competencias institucionales.

Gráfico 6 Percepción de Satisfacción de las Actividades de Capacitación



Fuente. Dirección de Talento Humano, marzo 2026

Las actividades de formación desarrolladas durante la vigencia promovieron la participación de servidores(as) públicos(as) de diferentes niveles jerárquicos y dependencias, contribuyendo al fortalecimiento de capacidades institucionales desde un enfoque incluyente y participativo.

3.3. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Durante la vigencia 2025, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., desarrolló el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos con el propósito de fortalecer la calidad de vida, el bienestar integral y el desempeño laboral de los(as) servidores(as) públicos(as), promoviendo espacios orientados a la integración, el reconocimiento institucional, la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

La formulación del plan se realizó conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y las orientaciones distritales en materia de gestión estratégica del talento humano.

Así mismo, el plan fue estructurado a partir de los cinco ejes estratégicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP:

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental.
3. Diversidad e inclusión.
4. Transformación digital.
5. Identidad y vocación por el servicio público.

Construcción participativa del plan

Con el fin de fortalecer la participación institucional y garantizar que las estrategias de bienestar respondieran a las necesidades reales de los(as) servidores(as) públicos(as), la

Dirección de Talento Humano aplicó en diciembre de 2024 el instrumento denominado “Construyamos el Plan Estratégico de Talento Humano 2025”.

De un total de seiscientos cincuenta y un (651) servidores(as) activos(as), quinientos veinticinco (525) participaron en el ejercicio, equivalente al 80,64% de la planta de personal.

La participación en las actividades y ejercicios de diagnóstico evidenció una asistencia representativa de mujeres y hombres servidores(as) públicos(as), permitiendo incorporar enfoques diferenciales y de bienestar orientados a las necesidades de los distintos grupos poblacionales de la Entidad.

A través de este proceso se identificaron necesidades, expectativas e intereses relacionados con bienestar social, incentivos, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.

Este ejercicio permitió fortalecer la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) en la definición de las estrategias institucionales y orientar las acciones desarrolladas durante la vigencia 2025.

Principales acciones desarrolladas en 2025

Durante la vigencia se implementaron actividades y estrategias orientadas a:

- ✓ La promoción de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales.
- ✓ El fortalecimiento del clima organizacional.
- ✓ El desarrollo de espacios de integración familiar e institucional.
- ✓ La implementación de estrategias de salario emocional y reconocimiento.
- ✓ La promoción de ambientes laborales saludables, incluyentes y diversos.
- ✓ El fortalecimiento de la identidad institucional y la vocación por el servicio público.

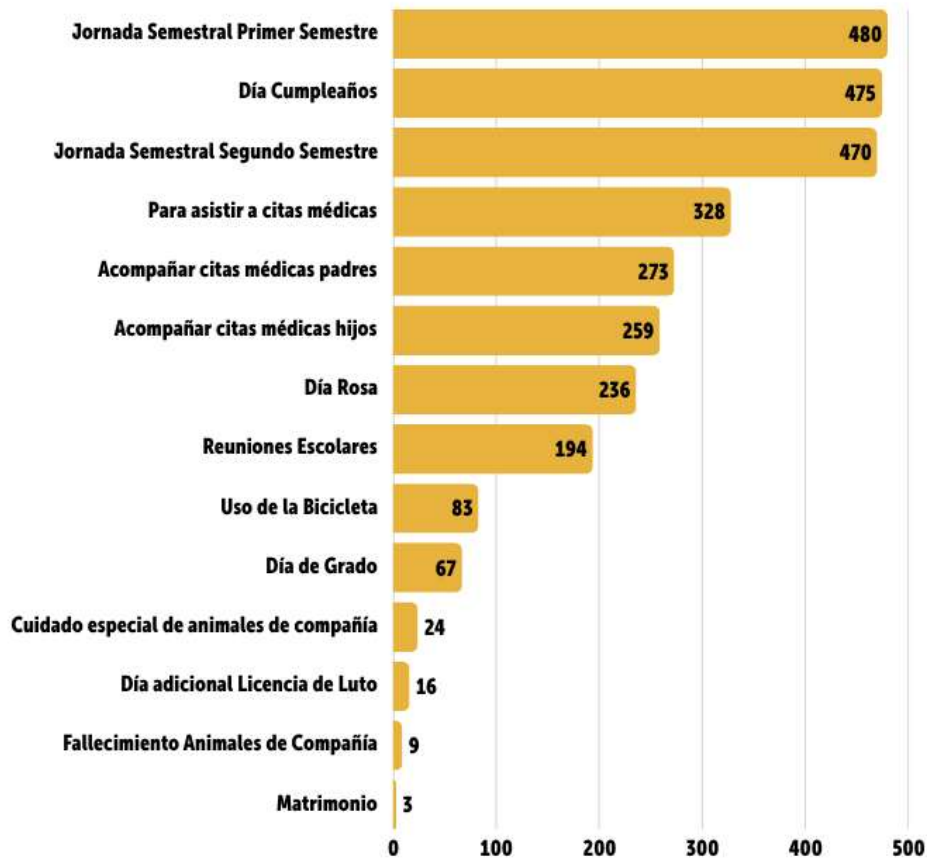
De igual manera, la Entidad fortaleció mecanismos de monitoreo y analítica institucional relacionados con permisos, licencias, beneficios y ausentismo laboral, permitiendo contar con información para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de las estrategias de bienestar.

Resultados y avances

Como resultado de la implementación del plan, se evidenciaron avances relacionados con:

- ✓ El fortalecimiento de la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) en las actividades institucionales.
- ✓ La consolidación de estrategias orientadas al bienestar integral y la salud mental.
- ✓ La promoción de acciones de inclusión y reconocimiento institucional.
- ✓ El fortalecimiento de mecanismos de seguimiento y análisis de información para la gestión del talento humano.

Gráfico 7 Personas Beneficiadas con la Valera Emocional en la vigencia 2025



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

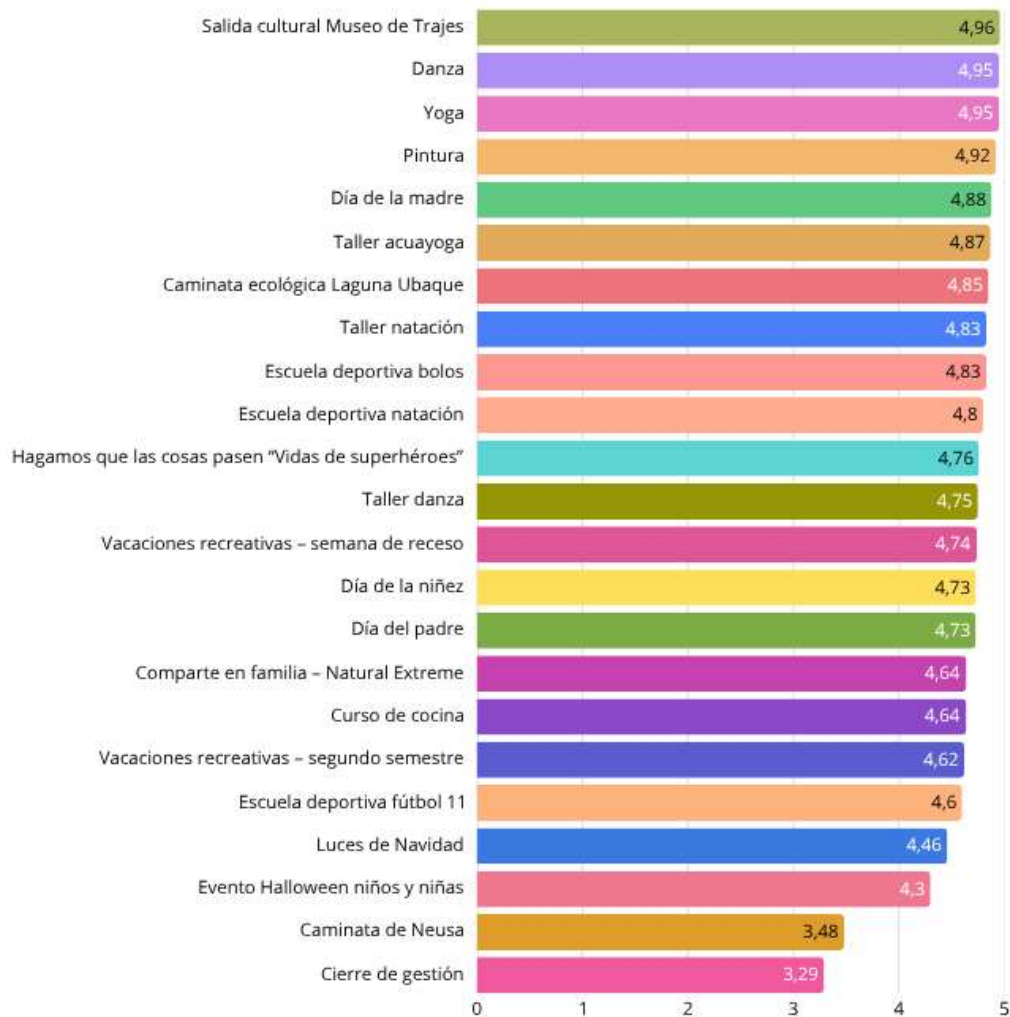
Los beneficios más utilizados por los(as) servidores(as) estuvieron asociados principalmente a estrategias de descanso, bienestar, conciliación laboral y familiar, así como acciones de autocuidado y salud, evidenciando la importancia de los espacios de flexibilidad y equilibrio personal y laboral dentro de la Entidad.

Más del 84% de los(as) servidores(as) hicieron uso de las jornadas semestrales, convirtiéndose en uno de los beneficios con mayor impacto y cobertura institucional.

Resultados de satisfacción

Se analizaron veintitrés (23) registros de evaluación, obteniendo un promedio general de satisfacción de 4,61 sobre 5, lo que refleja una percepción altamente positiva frente a las actividades desarrolladas.

Gráfico 8 Nivel de Satisfacción de las Actividades del PIB 2025

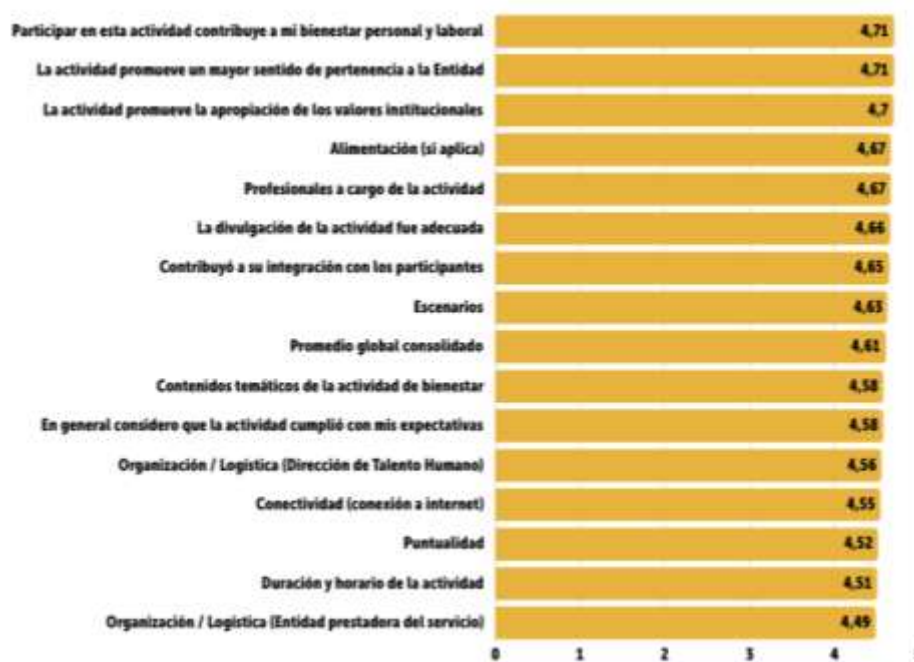


Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

Las dimensiones mejor valoradas estuvieron relacionadas con el bienestar, el sentido de pertenencia y la apropiación de valores institucionales, mientras que las oportunidades de mejora se concentraron principalmente en aspectos operativos y logísticos como horarios, conectividad, puntualidad y organización de algunas actividades.

Entre las actividades con mayor nivel de satisfacción se destacó la “Salida Cultural Museo de Trajes”, con una calificación de 4,96 sobre 5, mientras que la actividad “Cierre de Gestión” obtuvo una valoración de 3,29 sobre 5, evidenciando oportunidades de fortalecimiento metodológico y logístico.

Gráfico 9 Criterios Evaluados



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

Principales fortalezas identificadas

Las evaluaciones realizadas evidenciaron resultados positivos en componentes asociados al propósito del programa institucional de bienestar, destacándose:

- ✓ Sentido de pertenencia: 4,71.
- ✓ Contribución al bienestar: 4,71.
- ✓ Apropiación de valores institucionales: 4,70.
- ✓ Desempeño de los(as) profesionales a cargo: 4,67.
- ✓ Divulgación de las actividades: 4,66.

Estos resultados evidencian el impacto favorable de las estrategias implementadas en el fortalecimiento del bienestar, la cultura organizacional y la identidad institucional.

Dificultades y retos

Durante la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos se identificaron desafíos relacionados con la necesidad de fortalecer la participación en algunas actividades institucionales, mejorar los mecanismos de divulgación y comunicación interna y avanzar en la medición específica del impacto de los servicios ofrecidos en cada actividad.

Así mismo, se evidenció como reto continuar adaptando las estrategias de bienestar a las dinámicas laborales actuales y a las necesidades de los(as) servidores(as) públicos(as), fortaleciendo acciones relacionadas con salud mental, equilibrio psicosocial, inclusión, conciliación familiar y transformación digital, con el propósito de consolidar ambientes laborales cada vez más saludables, participativos e incluyentes.

3.4. PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST 2025 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., fue formulado conforme a la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y a los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, con el propósito de promover ambientes de trabajo seguros, saludables y orientados al bienestar integral de los(as) servidores(as) públicos(as) y colaboradores(as).

Durante la vigencia 2025, el plan alcanzó un cumplimiento del 100% de las actividades programadas, mediante la ejecución de trescientas noventa y tres (393) actividades y ochenta y dos (82) capacitaciones y sensibilizaciones orientadas a fortalecer la cultura de prevención y autocuidado en la entidad.

El plan se desarrolló a partir de las siguientes líneas de acción:

1. Gestión Integral

En esta línea se adelantaron acciones orientadas al fortalecimiento institucional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las que se destacan:

- Acompañamiento, capacitación y actualización del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, conforme a la Resolución 207 de 2025.
- Asesoría y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, regulado mediante Resolución 389 de 2025.

2. Gestión de la Salud

En desarrollo de esta línea estratégica se implementaron acciones de prevención, seguimiento y promoción de la salud laboral de los(as) servidores(as) públicos(as).

En materia de accidentalidad laboral, durante la vigencia 2025 se registraron trece (13) accidentes de trabajo, todos debidamente investigados, lo que representó una reducción aproximada del 32% frente al año 2024, vigencia en la que se presentaron diecinueve (19) accidentes laborales.

Frente a enfermedad laboral, se reportaron seis (6) casos asociados principalmente a desórdenes osteomusculares. Estos casos fueron gestionados conforme a los procedimientos establecidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez y la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, garantizando el respectivo seguimiento y acompañamiento institucional.

Así mismo, durante la vigencia se realizaron setecientos trece (713) exámenes médicos ocupacionales, correspondientes a evaluaciones de ingreso, periódicas, de egreso, cambio de ocupación, retorno laboral, post incapacidad y actividades de seguimiento y control.

El Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial alcanzó el cumplimiento total de las actividades programadas, desarrollando:

- Cuarenta y siete (47) actividades de capacitación e intervención.

- Diez (10) actividades de cuidado emocional integral, en el marco de la Resolución 1166 de 2018.
- Ciento uno (101) espacios de descarga emocional y asistencia psicosocial.
- Aplicación de la batería de riesgo psicosocial a mil un (1.001) servidores(as) y colaboradores(as).

Como resultado de esta evaluación, se identificó un nivel de riesgo medio-bajo en la población evaluada, permitiendo programar una nueva medición para la vigencia 2027.

Por su parte, el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Desórdenes Musculoqueléticos cumplió el 100% de las actividades programadas, entre las que se destacan:

- Doscientas quince (215) inspecciones de puestos de trabajo presenciales y en modalidad de teletrabajo.
- Ciento ochenta y ocho (188) intervenciones de pausas activas.
- Ciento cuarenta y un (141) seguimientos y capacitaciones.
- Participación de cuarenta y siete (47) servidores(as) en la Escuela Biomecánica.

Adicionalmente, se desarrollaron treinta y siete (37) actividades de promoción y prevención, incluyendo acciones realizadas durante la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Gestión de Peligros y Amenazas

En esta línea se adelantaron acciones orientadas a la identificación, evaluación y control de riesgos laborales en las diferentes sedes de la Entidad.

Entre febrero y julio de 2025 se realizó la actualización de las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en treinta y cuatro (34) sedes, permitiendo implementar acciones preventivas frente a los hallazgos identificados.

Igualmente, se efectuaron cincuenta y cinco (55) inspecciones de seguridad, fortaleciendo los controles preventivos y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el marco del Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, se socializaron los Procedimientos Operativos Normalizados mediante la estrategia “Miércoles de Cuidado”, con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta institucional frente a situaciones de emergencia o amenaza. Así mismo, la Brigada Integral de Emergencias participó en seis (6) jornadas de formación teórico-práctica y en el Simulacro Distrital de Evacuación.

Frente al Programa de Seguridad Industrial, se implementaron cinco programas de gestión del riesgo asociados a riesgos químicos, eléctricos, mecánicos, públicos y trabajo en alturas, alcanzando un total de cuatrocientas treinta (430) participaciones en actividades de capacitación y sensibilización.

Finalmente, durante la vigencia se realizaron mediciones higiénicas ocupacionales relacionadas con factores de iluminación y ruido en cinco (5) sedes de la Entidad, permitiendo generar recomendaciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales.

Dentro de las principales dificultades identificadas durante la ejecución del Plan Anual de Trabajo del SG-SST 2025, se evidenció la necesidad de continuar fortaleciendo la apropiación de la cultura de autocuidado y prevención en algunos equipos de trabajo, así como mantener estrategias permanentes de sensibilización frente a riesgos laborales y salud mental.

De igual manera, se identificaron retos asociados al fortalecimiento de las acciones de prevención de riesgos psicosociales, la adaptación de las estrategias de seguridad y salud en el trabajo a nuevas modalidades laborales como el teletrabajo y trabajo híbrido, y la consolidación de acciones preventivas que permitan continuar reduciendo los índices de accidentalidad y enfermedad laboral en la Entidad.

4. FORMULACIÓN, APROBACIÓN Y ADOPCIÓN DE LOS PLANES ADSCRITOS AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Y SUS BENEFICIOS PARA EL 2026.

4.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, que fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se formuló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

Gráfico 10 Insumos para el PIC 2026



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, tiene como propósito fortalecer y desarrollar los conocimientos y habilidades del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para promover su crecimiento profesional, contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos y generar valor público, a través de los programas de inducción, entrenamiento, capacitación y reinducción.

Para 2026, el programa de inducción incluirá los siguientes temas:

Gráfico 11 Ruta de Formación Estratégica



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

Dentro del programa de capacitación, los(as) servidores(as) de la entidad podrán ampliar sus conocimientos sobre:

Ilustración 2 Conocimientos



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

En el primer trimestre del año, se han llevado a cabo catorce (14) acciones de capacitación, en las que se evidenciaron cuatrocientas (400) participaciones. Entre los temas que se han abordado, se destacan:

Ilustración 3 Temas de Capacitación Llevadas en el año 2026



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

Frente al nivel de satisfacción del primer trimestre de 2026, se evidencia un resultado del 92% sobre 100, lo que refleja una alta aceptación de las actividades realizadas y el aporte de las temáticas impartidas al cierre de brechas de conocimiento.

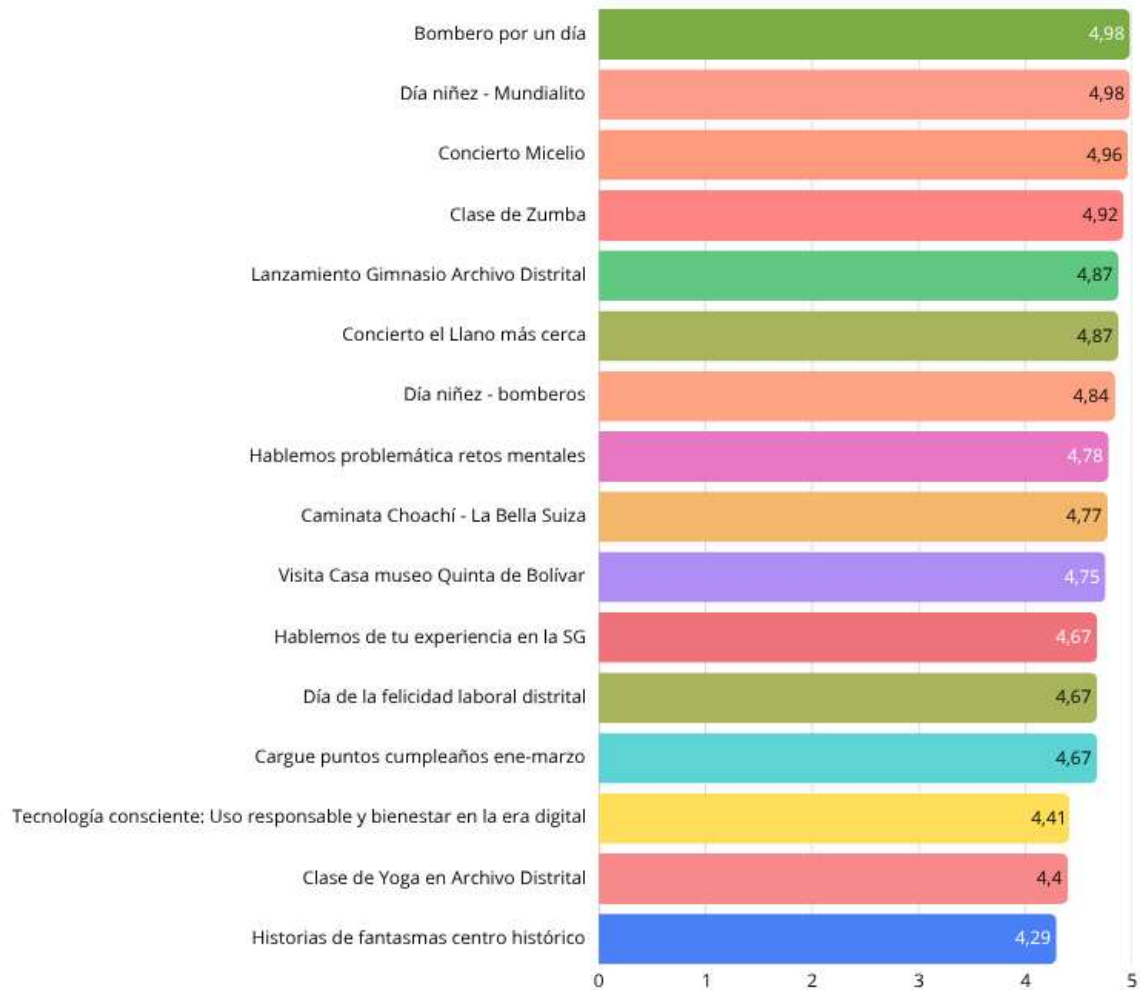
4.2 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Durante el primer trimestre de 2026, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., desarrolló actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar integral, la integración familiar, la salud mental y la cultura organizacional de los(as) servidores(as) públicos(as), entre las que se destacan:

- Actividades de “Comparte en Familia”.
- Jornadas de reconocimiento institucional.
- Estrategias de voluntariado y reconocimiento de ciudad.
- Actividades de bienestar físico y gimnasio.
- Espacios de diálogo sobre salud mental y bienestar digital.
- Actividades culturales, recreativas y familiares.

Durante este periodo se evaluaron dieciséis (16) actividades institucionales, alcanzando un promedio general de satisfacción de 4,76 sobre 5, lo que evidencia una percepción altamente positiva frente a las estrategias de bienestar desarrolladas por la Entidad.

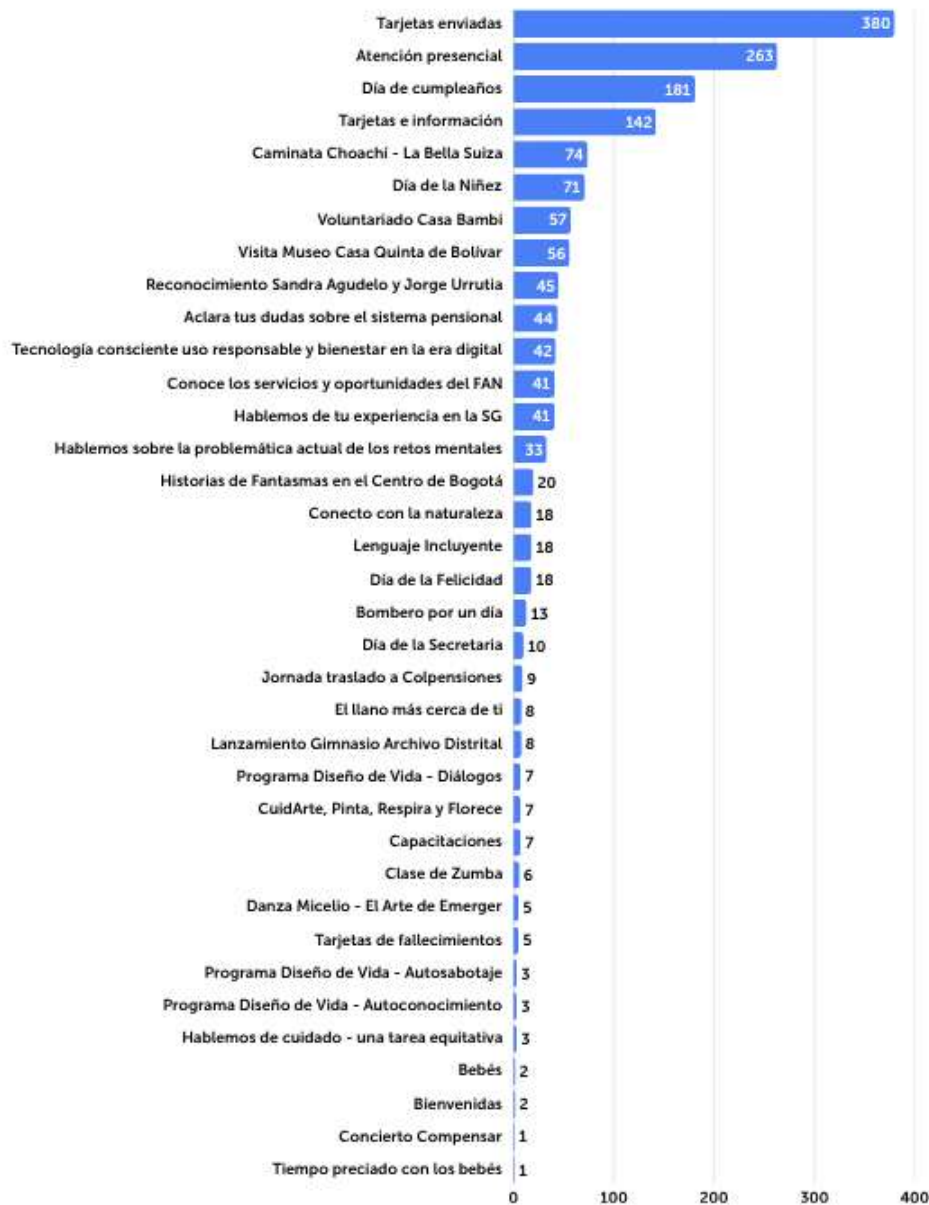
Gráfico 12 Nivel de Satisfacción de las Actividades del PIB realizadas en 2026



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

Las actividades con mayor participación evidenciaron el interés de los(as) servidores(as) públicos(as) en espacios relacionados con integración familiar, bienestar emocional y actividades culturales y recreativas. Así mismo, se identificó una participación significativa de mujeres en actividades asociadas con bienestar emocional, integración familiar y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Gráfico 13 Número de Participantes por Actividad PIB 2026



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

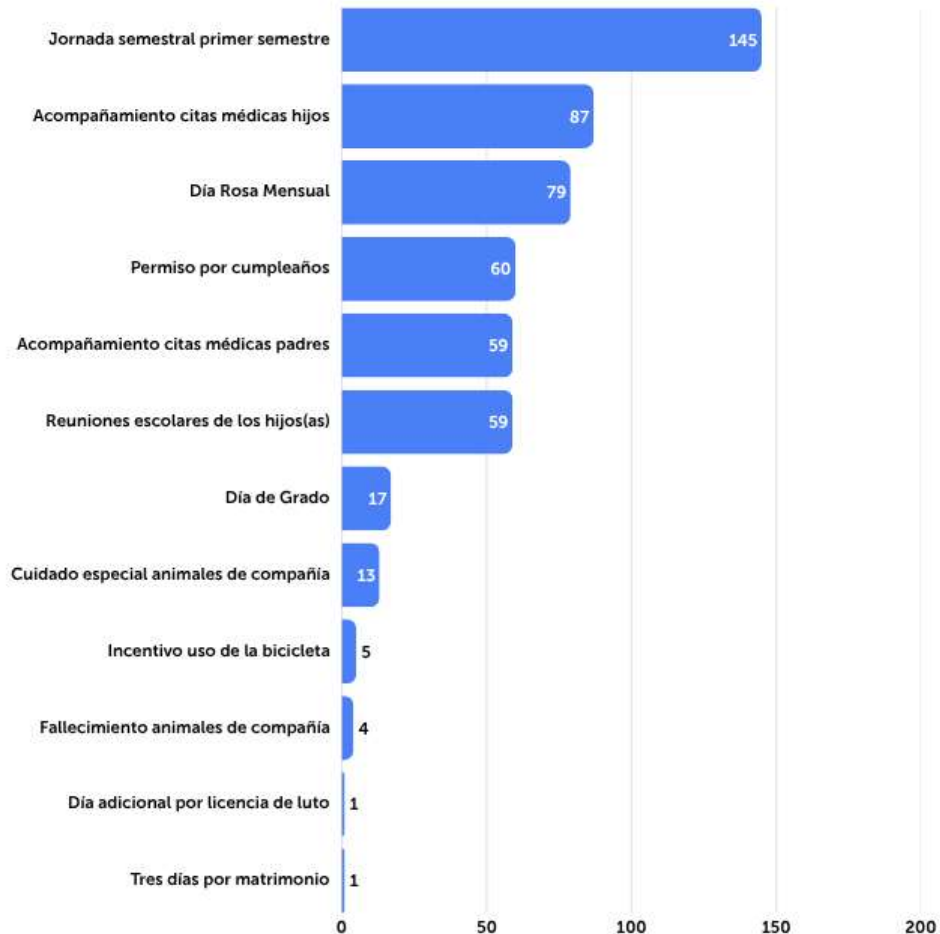
Las actividades desarrolladas promovieron espacios de participación incluyentes y orientados al bienestar integral de los(as) servidores(as) públicos(as), incorporando enfoques relacionados con salud mental, conciliación familiar, equidad y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Estrategia de salario emocional

La Entidad continuó fortaleciendo la estrategia de Valera de Salario Emocional, promoviendo beneficios orientados al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

El análisis de utilización de beneficios evidenció que los más utilizados estuvieron relacionados principalmente con bienestar, conciliación laboral y familiar, autocuidado y acompañamiento familiar.

Gráfico 14 Uso de la Valera Emocional PIB 2026



Fuente. Dirección de Talento Humano, 2026

La jornada del primer semestre registró el mayor porcentaje de uso (20,1%), seguida del acompañamiento a citas médicas de hijos(as) (12,1%) y el Día Rosa Mensual (11,0%), reflejando una alta valoración de los espacios de descanso, autocuidado y tiempo de calidad con la familia.

De igual manera, beneficios como el permiso por cumpleaños y las reuniones escolares de hijos(as) mantuvieron niveles importantes de participación (8,3% y 8,2%, respectivamente), evidenciando la relevancia de las estrategias de bienestar emocional y conciliación familiar dentro de la Entidad.

Por otra parte, beneficios como los tres días por matrimonio, el día adicional por licencia de luto y el reconocimiento por fallecimiento de animales de compañía presentaron menores niveles de utilización, debido a que corresponden a situaciones ocasionales o de baja frecuencia.

En términos generales, el comportamiento del uso de los beneficios evidencia que los(as) servidores(as) públicos(as) valoran principalmente aquellos incentivos orientados al bienestar integral, el tiempo de calidad y el fortalecimiento de los vínculos familiares.

Reconocimiento e integración institucional

Dentro de las acciones de reconocimiento y fortalecimiento institucional adelantadas durante el primer trimestre de 2026, se destacan:

- Envío de trescientas ochenta (380) tarjetas de cumpleaños.
- Ciento veintiocho (128) reconocimientos por tiempo de permanencia en la Entidad.
- Entrega de ciento cuarenta y dos (142) tarjetas de bienvenida para nuevos(as) servidores(as).
- Desarrollo de actividades de voluntariado con participación de cincuenta y siete (57) servidores(as).
- Realización de actividades de integración cultural y familiar en diferentes espacios de la ciudad.
- Espacios virtuales y presenciales de divulgación de las actividades institucionales dirigidas a los(as) servidores(as) públicos(as).
- Jornadas de información y orientación para nuevos(as) servidores(as) públicos(as).

4.3 PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST 2026 fue formulado teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Los resultados de la autoevaluación anual del SG-SST realizada conjuntamente con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL y reportados en diciembre de 2025.
- El plan de mejoramiento derivado de la auditoría interna del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada durante la vigencia 2025.
- Los resultados de los indicadores del SG-SST correspondientes al año 2025.
- El análisis de ausentismo por causa médica y la caracterización de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral – ATEL en la entidad.
- Los resultados de las mediciones higiénicas ocupacionales efectuadas durante la vigencia 2025.
- El diagnóstico de condiciones de salud derivado de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales – EMO.
- Los resultados de la revisión realizada por la Alta Dirección al SG-SST.
- Los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial.
- El seguimiento al cumplimiento de la matriz de requisitos legales en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El cumplimiento de lo establecido en el Decreto Nacional 1072 de 2015, especialmente en lo relacionado con la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, así como las medidas de prevención y control orientadas a disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Con base en estos insumos, se adelantó la formulación, aprobación y adopción del Plan Anual de Trabajo del SG-SST 2026, en articulación con los demás planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2026,

El avance del plan en el primer trimestre de 2026 se presenta a través de las siguientes líneas de acción:

1. Gestión Integral

- Capacitación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST en funciones y responsabilidades, desarrollada en marzo de 2026.
- Asesoría y capacitación al Comité de Convivencia Laboral en funciones y responsabilidades, realizada en febrero de 2026.
- Desarrollo de la estrategia “Miércoles de Autocuidado” en once (11) centros de trabajo, con un total de cincuenta y una (51) participaciones.

2. Gestión de la Salud

- Realización de trescientos cinco (305) exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso, cambio de ocupación y post incapacidad.
- El Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial alcanzó el cumplimiento del 100% de las actividades programadas, incluyendo:
 - Veinte (20) seguimientos a recomendaciones médicas.
 - Una (1) intervención de cuidado emocional integral en el marco de la Resolución 1166 de 2018.
 - Diecisiete (17) intervenciones de descarga emocional o asistencia psicosocial.
- El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Desórdenes Musculoesqueléticos cumplió el 100% de las actividades planeadas, entre las que se destacan:
 - Ciento cinco (105) inspecciones de puestos de trabajo en modalidad presencial y teletrabajo.
 - Setenta y ocho (78) intervenciones de pausas activas.
 - Veintiocho (28) seguimientos.
 - Entrega de kits de pausas activas en ocho (8) sedes.
- Así mismo, se desarrollaron seis (6) actividades y sensibilizaciones en promoción y prevención.

3. Gestión de Peligros y Amenazas

- Actualización de las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en nueve (9) sedes de la entidad, adelantando las acciones correspondientes frente a los hallazgos identificados.
- Realización de inspecciones de seguridad relacionadas con emergencias, accesibilidad, elementos de protección personal – EPP y riesgo químico.
- En el marco del Programa de Seguridad Industrial, entre enero y marzo de 2026 se ejecutaron treinta y nueve (39) actividades orientadas a la gestión de riesgos y al cumplimiento de la normatividad vigente.

La participación porcentual de ejecución por programa se distribuyó así:

- Riesgo químico: 36%.

- Riesgo público: 21%.
- Trabajo en alturas: 18%.
- Riesgo mecánico: 15%.
- Riesgo eléctrico: 10%.

Como resultado de la ejecución del plan, se evidencia el cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el periodo evaluado. Así mismo, se observó una reducción en los eventos de accidentalidad laboral, pasando de tres (3) eventos registrados en 2025 a dos (2) en 2026, lo que representa una disminución del 33,3% respecto al año anterior.

Las acciones implementadas en el marco del SG-SST incorporaron estrategias de prevención y promoción orientadas al bienestar físico, mental y emocional de los(as) servidores(as) públicos(as), considerando las dinámicas laborales presenciales, híbridas y de teletrabajo.

5. GRUPOS DE VALOR

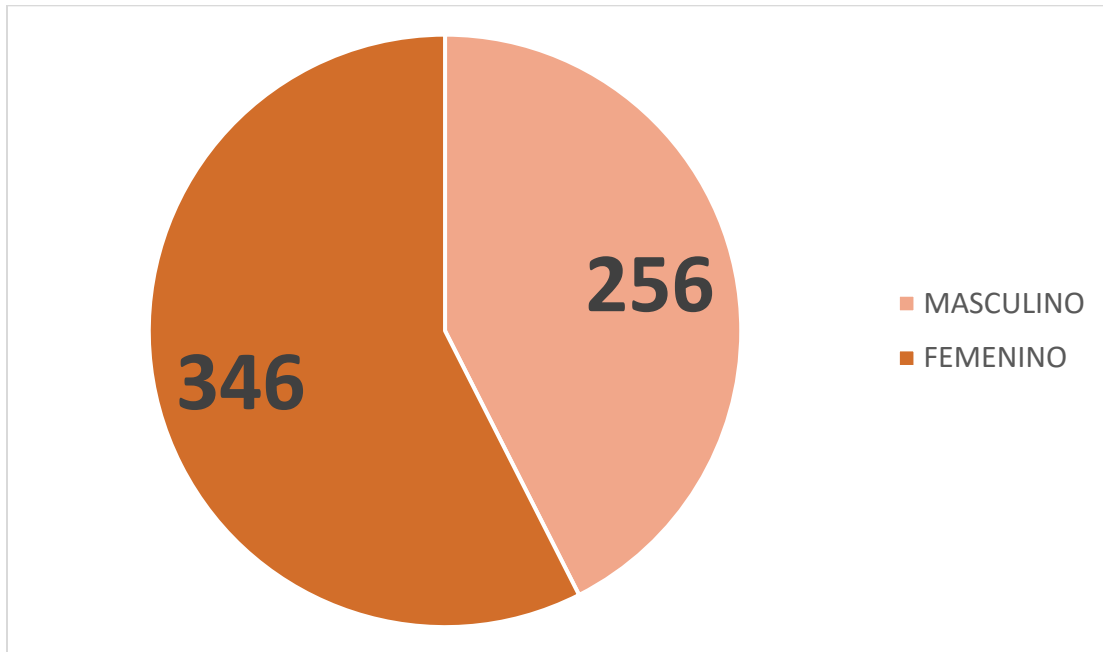
Los grupos de valor del presente diálogo ciudadano están conformados principalmente por las servidoras y los servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., vinculados mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y período fijo, así como por contratistas, colaboradores(as), organizaciones sindicales y ciudadanía en general.

La gestión adelantada por la Dirección de Talento Humano impacta directamente a estos grupos de valor mediante estrategias relacionadas con provisión de empleos, fortalecimiento de capacidades, bienestar social, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y gestión estratégica del talento humano.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los ejercicios institucionales de caracterización desarrollados por la Secretaría General, la Entidad incorpora criterios de enfoque poblacional, diferencial y de género, considerando variables relacionadas con sexo, rango etario, tipo de vinculación, nivel jerárquico y participación institucional, con el propósito de fortalecer la inclusión, la participación y la toma de decisiones institucionales.

La planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se encuentra conformada por servidores(as) públicos(as) vinculados(as) mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y período fijo. Así mismo, la Entidad cuenta con una participación significativa de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y grupos etarios, lo que contribuye al fortalecimiento de estrategias institucionales con enfoque diferencial, poblacional y de género.

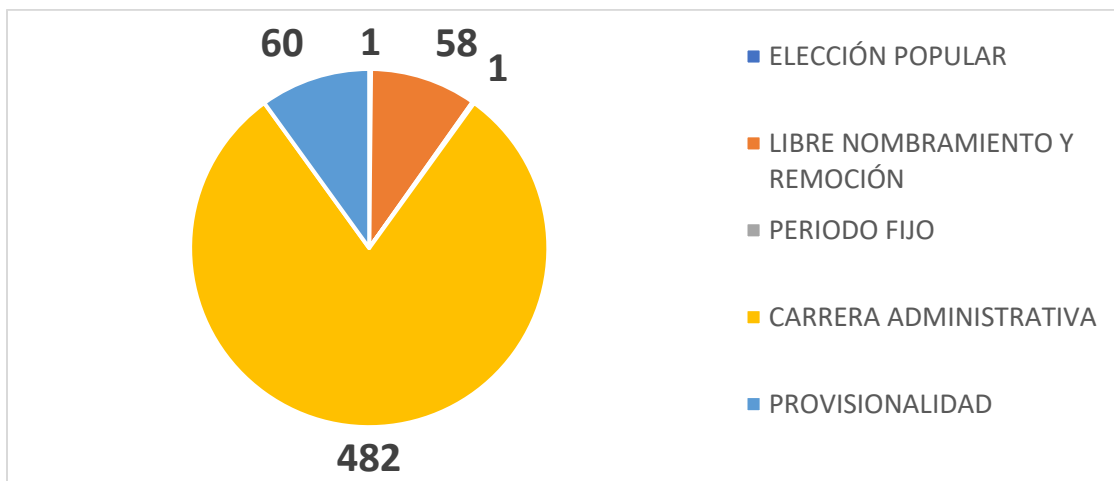
Gráfico 15 Planta Provista por Género



Fuente. Dirección de Talento Humano, marzo 2026

La distribución de la planta provista por género evidencia la participación de mujeres y hombres en los diferentes niveles y modalidades de vinculación de la Entidad, contribuyendo al fortalecimiento de estrategias institucionales con enfoque diferencial, participación e inclusión.

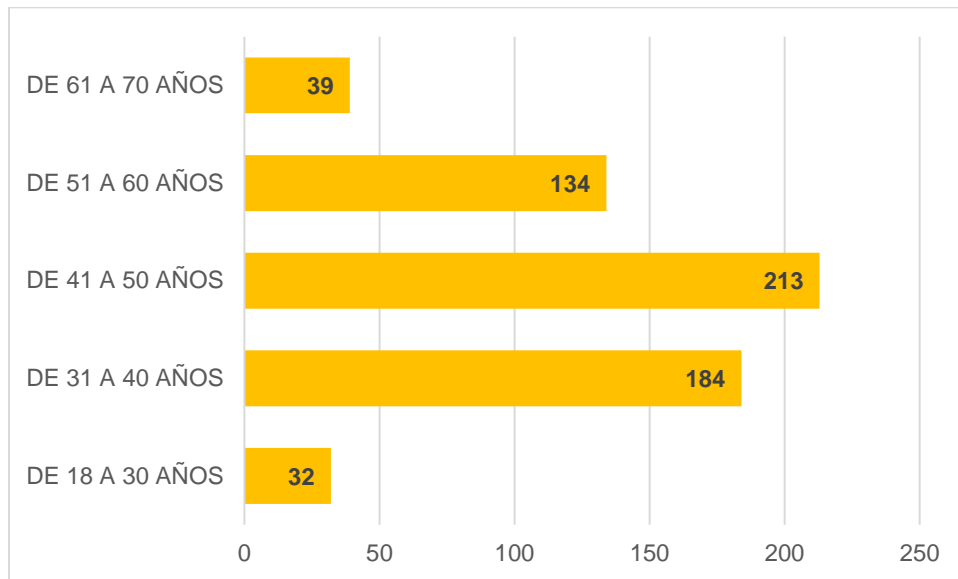
Gráfico 16 Planta Provista por Tipo de Vinculación



Fuente. Dirección de Talento Humano, marzo 2026

La composición de la planta provista refleja una alta participación de empleos vinculados mediante carrera administrativa, fortaleciendo la estabilidad institucional y la gestión pública basada en los principios de mérito, transparencia y profesionalización del servicio público.

Gráfico 17 Rango Etario



Fuente. Dirección de Talento Humano, marzo 2026

La composición etaria de los(as) servidores(as) públicos(as) permite identificar la coexistencia de diferentes generaciones dentro de la Entidad, favoreciendo el intercambio de conocimientos, experiencias y capacidades institucionales.

Así mismo, las estrategias desarrolladas durante las vigencias 2025 y 2026 promovieron espacios de participación orientados al bienestar integral, la salud mental, la conciliación laboral y familiar, la inclusión y el fortalecimiento de la cultura organizacional, evidenciándose una participación significativa de mujeres en actividades relacionadas con bienestar emocional, integración familiar y actividades institucionales.

6. CANALES PARA PRESENTAR COMENTARIOS U OBSERVACIONES AL INFORME

Si tiene sugerencias o comentarios sobre este informe, puede escribirnos a direcciondetalentohumano@alcaldiabogota.gov.co