DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL	
Nro Radicado:	1-2026-7115
Fecha:	12/05/2026 11.50 AM
FORMULARIO WEB	

DATOS PERSONALES

TIPO DE PETICIONARIO:	PERSONA NATURAL
TIPO DE IDENTIFICACIÓN:	CÉDULA DE CIUDADANÍA
NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN:	1026266165
NOMBRES:	JOSE DAVID
APELLIDOS:	ROJAS HERNANDEZ
EMAIL:	JROJAS@SERVICIOCIVIL.GOV.CO
TELEFONO CELULAR:	3138485276
DIRECCIÓN:	DG 53 SUR 61F 35
MEDIO ENVIO RESPUESTA:	CORREO ELECTRÓNICO
PAÍS:	COLOMBIA

DEPARTAMENTO:	BOGOTA, D.C.	CIUDAD:	BOGOTA, D.C.

DATOS DE LA SOLICITUD

TRÁMITE:	CONSULTA
DESCRIPCIÓN:	CORDIAL SALUDO, DE MANERA ATENTA ME PERMITO RADICAR CUENTA CPS - 056 - 2025 RELACIONADA A MI EJECUCIÓN. GRACIAS

Apreciada
Diana Marcela Acosta Albarracín
Subdirectora de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño
Supervisora Contrato CPS-P-056-2025

ASUNTO: Radicación cuenta de cobro No 13 – CPS-P-056-2025

Apreciada Subdirectora,

Atentamente hago entrega del informe y cuenta de cobro del contratista **José David Rojas Hernández,** correspondiente al periodo de abril de 2026.

Cordialmente,

Firma:

Nombre: José David Rojas Hernández
Cédula de ciudadanía No 1026266165

1. DATOS GENERALES

CONTRATO No.	CPS-P-056-2025	**FECHA DEL CONTRATO:**	28/03/2025
NOMBRE DEL/LA SUPERVISOR(A):	Diana Marcela Acosta Albarracín	**Nº CEDULA:**	52.985.863
NOMBRE IDENTITARIO DEL/LA SUPERVISOR(A):	Diana Marcela Acosta Albarracín		
CARGO DEL/LA SUPERVISOR(A):	Sudirectora de Gestion Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño		
NOMBRE DEL/LA CONTRATISTA:	José David Rojas Hernández	**CEDULA/NIT:**	1.026.266.165
NOMBRE IDENTITARIO	José David Rojas Hernández		
OBJETO:	Prestar servicios profesionales con autonomía técnica y administrativa, para apoyar los Programas de Apoyo Emocional Distrital y Diseño de Vida, de los programas de Bien-estar con enfoque poblacional-diferencial y de género en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral reconociendo su diversidad y pluralidad, dirigido a las servidoras, servidores y colaboradores distritales		
VALOR INICIAL:	$ 53.000.000,00		
VALOR ADICIÓN (Si Aplica):	$ 21.200.000,00		
VALOR TOTAL:	$ 74.200.000,00		
PLAZO:	14,0 MESES	DIA	
PRORROGA (Si Aplica):	4 MESES	**ADICIÓN**	$21.200.000
SUSPENSIONES (Fecha Inicial-Final):	00/00/0000 a 00/00/0000	a	
FECHA DE ACTA DE INICIO:	1/04/2025		
FECHA FINALIZACIÓN CONTRATO:	30/05/2026		
FECHA INFORME	6/05/2026		
PERIODO INFORME	1/04/2026 a 30/04/2026		
% AVANCE CONTRATO	92,8% Avance físico acumulado del contrato		
CRP	115 - 2025 y 76 - 2026		

2. FUENTE DE FINANCIACIÓN

TIPO DE INFORME:

PERSONA NATURAL	X	PERSONA JURIDICA			
MENSUAL	X	PARCIAL		FINAL	

Proceso al que pertenece (marcar con una x) se puede marcar mas de uno si se requiere:

Gerencia Estratégica		Organización del Trabajo		Gestión Financiera	
Sistemas de Gestión		Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento	X	Gestión Contractual	
Gestión del Conocimiento		Gestión de la Información del Talento Humano		Gestión Jurídica	
Gestión del Talento Humano		Asesoría y Conceptualización Jurídica		Control y Seguimiento	
Seguridad de la Información		Gestión TIC's		Control Disciplinario Interno	
Gestión de la Comunicación		Gestión de Recursos Físicos y Ambientales			
Atención al Ciudadano		Gestión Documental			

* Si aplica

Código del proyecto de inversión que financia: 7971

* Si aplica - Cuando es con recursos de inversión

3. ESTADO FINANCIERO DEL CONTRATO

VALOR TOTAL DEL CONTRATO	$ 74.200.000,00
SUMA DE PAGOS EFECTUADOS	$ 63.600.000,00
FALTANTE POR PAGAR	$ 10.600.000,00
VALOR A PAGAR EN ESTE PERIODO	**$ 5.300.000,00**
NUMERO DEL PAGO A REALIZAR	13

4. GESTIÓN DEL CONTRATISTA

* ¿El/La contratista debe hacer entrega de productos? **SI** [ ] **NO** [X]

Si la respuesta es afirmativa por favor detalle a continuación los productos que deben ser entregados por el/la contratista y los mismos fueron entregados a satisfacción, de lo contrario diligencia los campos relacionados con las obligaciones en el contrato.

N°	PRODUCTO	%AVANCE	ENTREGA A SATISFACCIÓN SI	ENTREGA A SATISFACCIÓN NO
1	No aplica			

* Si alguno de los productos no es entregado a satisfacción, por favor especifique en el campo de observaciones el motivo.

OBLIGACIONES

N°	OBLIGACIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Desarrollar las estrategias definidas en el programa de Apoyo Emocional Distrital en el marco de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano del Distrito Capital.	Durante el periodo reportado se han ejecutado las actividades proyectadas, contenidas en las estrategias de REED, actividades para el Centro de Conocimiento y Centro de Expresión Emocional, así como el Programa Diseño de Vida y el Día de la Felicidad Laboral Distrital, como el funcionamiento de la Línea de Atención Psicológica del Distrito.
2	Implementar la estrategia REED (Red de entrenamiento emocional Distrital) a través de contenidos que promuevan el bienestar emocional.	Durante el periodo reportado se han preparado los contenidos digitales en el perfil de Instagram @felicidadenreed, de acuerdo con la programación mes a mes.
3	Ejecutar el protocolo para la atención de la línea de escucha y realizar psicorientación en las situaciones personales que puedan afrontar los/as servidores/as y colaboradores/as del Distrito, conforme a los lineamientos establecidos por el DASCD.	Durante el periodo se ha venido brindando atención en los horarios propuestos para el funcionamiento del servicio de la Línea. Se realizaron 45 accciones para el cuidado de la salud mental del Talento Humano distrital.
4	Implementar la estrategia centro de conocimiento, creando contenido para cursos orientados a mitigar el riesgo psicosocial y al fortalecimiento de las competencias socioemocionales en articulación con el Aula del Saber Distrital .	Durante el periodo se brindan los tiempos de espera para el cumplimiento de acuerdos del proceso - Circular 16-.
5	Desarrollar la estrategia centro de expresión emocional a través de intervenciones grupales que permita a los participantes la realización de actividades lúdicas, artísticas (mandalas, pintura, baile, música, realización de videos, teatro) y de crecimiento personal (yoga, relajación, ejercicios de respiración, lectura, escritura) que faciliten el manejo de dificultades emocionales.	se ha realizado las sesiones 1 "PAP y 2 "DTRP", así como la planeación de la 3 sesión del curso Brigadas de Apoyo Emocional 2026.
6	Planear y ejecutar el cronograma de actividades en el marco del día de la felicidad	Se realizan las actividades programadas para la jornada.
7	Crear contenido sobre temas socioemocionales para la Plataforma virtual de consulta	Se han movilizado contenidos, se encuentran gestionando contenidos de consulta en el Centro de Conocimiento.
8	Realizar el acompañamiento a las entidades distritales en la implementación y el seguimiento de las diferentes estrategias y programas a cargo de la Dependencia.	Durante el periodo reportado se realiza la programación de los encuentros, así como esclarecimiento de dudas e inquietudes sobre la participación, desarrollo y apropiación de línea técnica sobre la gestión integral de la salud mental.
9	Realizar tutorías individuales y grupales a los participantes del Programa Diseño de Vida	Durante el periodo se han desarrollado las sesiones de trbajo y los contenidos del Programa Diseño de Vida, estratagia y procesos de participación.
10	Realizar seguimiento, calificar y retroalimentar a los participantes sobre su ejecución en actividades planteadas en los módulos del Programa Diseño de Vida.	Durante el periodo se han venido dando respuesta a los correos, SIGA, PQRS, asignados
11	Dar respuesta y trámite a todas las solicitudes, informes, requerimientos, oficios y PQRS, que le sean asignados por la supervisión.	Durante el periodo se ha venido acompañando las actividades desarrolladas en la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño en el Decreto Distrital 580 de 2017, celebración de Secretarias y secretarios.
12	Apoyar la convocatoria y logística de las actividades que se desarrollen en el cumplimiento de las funciones establecidas para la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño en el Decreto Distrital 580 de 2017	Durante el periodo se han desarrollado documentos de reporte de las acciones desarrolladas en la ejecución del objeto contractual

¿Adjunta Anexo?	CD		Documento	X

5. DETALLE DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA EN LA PLANILLA Y APORTES A SEGURIDAD SOCIAL

	NOMBRE ADMINISTRADORA	Nº DE PLANILLA	FECHA DE PAGO	MES DE APORTE
PAGO APORTES SALUD	Compensar	71869939	17/04/2026	marzo
PAGO APORTES PENSIÓN	Colpensiones	71869939	17/04/2026	marzo
PAGO APORTE ARL	Positiva	71869939	17/04/2026	marzo

PERIODO CERTIFICADO				PAGO SALUD	PAGO PENSIÓN	ARL Clase de Riesgo
						1
FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS CERTIFICADOS	VALOR MENSUAL	FECHA DE PAGO	FECHA DE PAGO	FECHA DE PAGO
				17/04/2026	17/04/2026	17/04/2026
				12,5%	16,0%	0,52%
1/04/2026	30/04/2026	30	5300000	265000	339200	11100

* Recuerde que la planilla puede registrar un valor superior por razones de mora.

SMLMV	$ 1.750.905,00	Valor Fondo solidaridad	No aplica
* Fondo de solidaridad	NO	(1% del valor base a cotizar en seguridad social cuando supera los 4 smlmv)	

6. SOPORTES DOCUMENTALES ENTREGADOS POR EL CONTRATISTA

N°	DOCUMENTO	ENTREGA SI	ENTREGA NO
1	Adjunta CD de las evidencias de las actividades desarrolladas en el periodo		X
2	Adjunta documentos impresos de las evidencias de las actividades desarrolladas en el periodo	X	
3	Adjunta copia de la planilla de aportes a seguridad social por concepto del pago de (pensión, salud y ARL).	X	
4	Se encuentra(n) vigente(s) la(s) garantía(s) suscrita(s) entre el/la contratista y el DASCD.	X	
5	En el caso de personas jurídicas anexa la certificación de pago de seguridad social y parafiscales por revisor fiscal y/o representante legal.	No aplica	

* El/la supervisor/a debe validar la información de la planilla con el siguiente campo.

7. NOVEDADES, SITUACIONES O INCONVENIENTES

* ¿Sucedió alguna novedad, situación o inconveniente durante la ejecución del contrato? **SI** X **NO** ☐

Si la respuesta es afirmativa por favor detalle las novedades, situaciones o inconvenientes suscitados en el campos observaciones del presente numeral.

OBSERVACIONES

1. Se realizó modificación contractual de prórroga por 4 meses y adición por la suma de $21.200.000.
2. De conformidad con el artículo 244 de la ley 1955 del 25 de mayo de 2019, los Aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes se efectuarán mes vencido, esto es, en el mes anterior. Así las co sas, con el presente informe se aportan las planillas de pago del mes de marzo de 2026.
3. En virtud de la naturaleza del servicio prestado por el contratista en su calidad de psicólogo, se deja constancia de que las historias clínicas derivadas de la aten ción a pacientes constituyen información privada y datos sensibles, sometidos a reservaprofesional conforme a la Ley 1090 de 2006, la Resolución 1995 de 1999 y la Ley 1581 de 2012.En consecuencia, el contratista no está obligado a entregar copias de dichas histo rias clínicas a la entidad, salvo autorización expresa del titular o requerimiento de autoridad competente.
4.Para el período comprendido entre el 1 de abril de 2026 hasta el 26 de abril de 2026, ejerció la supervisión del contrato Edgar Alberto Sánchez González, quien, en dicha calidad, deja expresa constancia y otorga Vo. Bo. al cumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo del contratista, así como a la entrega y verificación de los soportes que sustentan el presente informe de actividades, en los términos establecidos en el contrato y la normatividad aplicable en materia de supervisión.

8. FIRMAS

DATOS DEL SUPERVISOR(A)		FIRMA
NOMBRE:	Diana Marcela Acosta Albarracín	Diana M Acosta
CEDULA	52985863	
CARGO	Sudirectora de Gestion Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño	

DECLARACIÓN : Como supervisor(a) cerífico que el/la contratista cumplio con las obligaciones pactadas en el contrato a satisfaccion y las mismas, cumplieron los fines perseguidos con la contratación, por lo cual debe procederse al pago.

Nota: Si conforme al plazo de ejecución y sus modificaciones es el último informe, proceda a evaluar el desempeño proveedor o contratista.

9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL/LA PROVEEDOR O CONTRATISTA

Marque con una "X" el desempeño del/la proveedor/a o contratista, en una escala de 1 a 3, donde 1 es Malo, 2 es Regular y 3 Bueno.

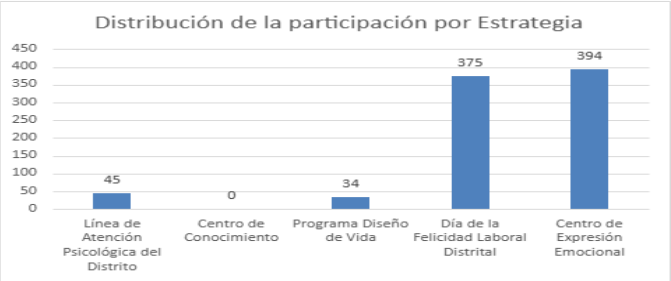
1 ☐ 2 ☐ 3 ☐

DATOS DEL /LA CONTRATISTA		FIRMA
NOMBRE:	José David Rojas Hernández	
NOMBRE IDENTITARIO:	José David Rojas Hernández	
CEDULA:	1026266165	

NOTA: Firmar el formato solo en el caso de personas naturales.

Se revisó y se verificó el cumplimiento de las actividades ejecutadas en el presente informe por:
Diana Catherine Gonzalez Molano - Contratista

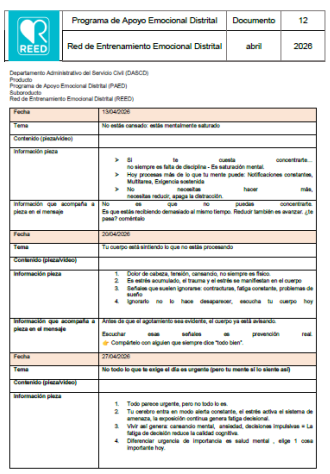
REVISADO Vo/Bo APOYO A LA SUPERVISIÓN			
NOMBRE:	Diana Alexandra Bernal Huertas	V.B	

1. Desarrollar las estrategias definidas en el programa de Apoyo Emocional Distrital en el marco de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano del Distrito Capital.	Durante el periodo reportado se desarrollaron las actividades planeadas para el producto 2.3.4. Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) dispuestas en las estrategias de Red de Entrenamiento Emocional Distrital (REED), por medio de la publicación de los contenidos digitales en favor del cuidado y promoción de la Salud Mental en el Distrito, por medio de la planeación de los contenidos para la publicación en la red social de Instagram, los temas propuestos fueron *("No estás cansado: estás mentalmente saturado", "Tu cuerpo está sintiendo lo que no estás procesando", "No todo lo que te exige el día es urgente (pero tu mente sí lo siente así)"* cada publicación presenta información valiosa que invita a la acción que contribuye a una Cultura del Cuidado de la Salud Mental, apuntando a la consolidación de Organizaciones Saludables acorde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y la PPDGITH 2019-2030. En el Centro de Conocimiento (CC), Se participa en el evento de cierre de la gestión de canalizaciones del año 2025 de la SDS. En el Centro de Expresión Emocional (CEE), se lleva a cabo la sesión 1 "Primeros Auxilios Psicológicos", preparativa sesión 3 con lideresas y líderes BAE, y sesión 2 "Detección temprana de riesgos psicosociales", del curso Brigadas de Apoyo Emocional 2026; en el Programa Diseño de Vida (PDV) se lleva a cabo sesión de trabajo denominada "Autoconocimiento"; en el Día de la Felicidad Laboral Distrital se lleva a cabo la celebración del Día de la Felicidad Laboral Distrital con 11 actividades simultáneas entre virtualidad y presencialidad; finalmente la en la Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD), tuvo un total de 45 acciones dirigidas a personas parte del Talento Humano del Distrito. Todos los contenidos mencionados anteriormente se desarrollan a continuación. Estrategias / Total *Línea de Atención Psicológica del Distrito* 45 *Centro de Conocimiento* 0 *Centro de Expresión Emocional* 394 *Programa Diseño de Vida* 34 *Día de la Felicidad Laboral Distrital* 375 Total 848 *Red de Entrenamiento Emocional Distrital – 3954 seguidores* Fuente: Total de beneficiarias(os) Programa de Apoyo Emocional Distrital abril 2026  Fuente: Compilado Programa de Apoyo Emocional Distrital abril 2026	Estos contenidos desarrollados desde el Programa de Apoyo Emocional Distrital están disponibles para la consulta en el enlace: Encuentros virtuales PAED

	De las 848 (100%) participaciones registradas en las estrategias del programa, el Centro de Expresión Emocional (que incluye el curso de Brigadas de Apoyo Emocional) concentra la mayor cifra con 394 asistentes (46,5%), lo que evidencia una alta demanda de formación práctica en primeros auxilios psicológicos y detección de riesgos psicosociales. Le sigue muy de cerca el Día de la Felicidad Laboral Distrital con 375 participantes (44,2%), reflejando el éxito de la convocatoria masiva y el creciente interés por experiencias de bienestar colectivo y presencial. En contraste, la Línea de Atención Psicológica del Distrito registró 45 atenciones (5,3%), un número que, si bien es significativo, sugiere que el servicio aún es subutilizado o que los servidores prefieren otras vías de apoyo. El Programa Diseño de Vida alcanzó 34 participantes (4%), una cifra que, aunque modesta, representa un núcleo comprometido de prepensionados que valoran el acompañamiento en la transición a la jubilación. Llama la atención que el Centro de Conocimiento reporte 0 participaciones, lo cual se refleja en los tiempos de espera para el proceso (Circular 16 o el Congreso Distrital). Finalmente, la Red de Entrenamiento Emocional Distrital acumula 3.954 seguidores, una base digital sólida que multiplica el alcance de los contenidos psicoeducativos y que contrasta con las cifras presenciales, evidenciando que la estrategia virtual tiene una penetración mucho mayor. En conjunto, estos datos revelan que las estrategias experienciales y presenciales (Centro de Expresión Emocional y Día de la Felicidad Laboral) son las de mayor acogida, mientras que los formatos más individuales o de formación abstracta tienen menor tracción, lo que sugiere reforzar la articulación entre lo virtual y lo presencial, y potenciar la derivación hacia la Línea de Atención y el Diseño de Vida.	
2. Implementar la estrategia REED (Red de entrenamiento emocional Distrital) a través de contenidos que promuevan el bienestar emocional.	La programación mes a mes de la Red de Entrenamiento Emocional de Distrito (REED) fue llevada a cabo con el objetivo de compartir información valiosa en torno al bienestar emocional y la salud mental, así como, de informar sobre los servicios y estrategias del Programa de Apoyo Emocional Distrital. Esta iniciativa se llevó a cabo a través de red social Instagram, en donde se cuenta con el usuario @felicidadenreed. Esta cuenta permitió a las(os) seguidoras(es) interactuar libremente los contenidos dispuestos en ideas, imágenes e información valiosa en torno al tema. Durante el periodo de abril se planearon los contenidos para la publicación en la REED por medio del trabajo conjunto con el equipo de Comunicaciones, para su	Producto: Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) Subproducto Red de Entrenamiento Emocional Distrital (REED)

	posterior publicación en el canal de Instagram, los temas ***("No estás cansado: estás mentalmente saturado", "Tu cuerpo está sintiendo lo que no estás procesando", "No todo lo que te exige el día es urgente (pero tu mente sí lo siente así)"*** cada publicación presenta valiosa información que invita a tomar acción, prevenir, cuidar de nuestra salud mental en cada momento de vida. Estas acciones contribuyen activamente a la Cultura del Cuidado de la Salud Mental Distrital, aportando a los objetivos integrados al ecosistema de organizaciones saludables acorde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y la PPDGITH 2019-2030, en donde se fomentan cada vez más, intervenciones basadas en el bienestar y la felicidad como factor clave de la productividad. Estos contenidos se pueden visibilizar en la red social Instagram: https://www.instagram.com/felicidadenreed/. Evidencia de la gestión documental junto con el equipo de comunicaciones para el diseño y estructuración de los contenidos asociados a la REED, para su posterior publicación a través de la red social Instagram, para el mes de abril 2026. **Temario abril 2026** La primera pieza, programada, lleva por título **"No estás cansado: estás mentalmente saturado"**. El contenido central explica que la dificultad para concentrarse no obedece necesariamente a falta de disciplina, sino a una sobrecarga cognitiva derivada de notificaciones constantes, la multitarea y la exigencia sostenida. La pieza invita a reducir la distracción antes que a hacer más esfuerzo, acompañando el mensaje con una reflexión: "No es que no puedas concentrarte. Es que estás recibiendo demasiado al mismo tiempo. Reducir también es avanzar". La segunda publicación, se titula **"Tu cuerpo está sintiendo lo que no estás procesando"**. En ella se abordan las manifestaciones físicas del estrés acumulado y el trauma: dolor de cabeza, tensión muscular, cansancio, contracturas, fatiga constante y problemas de sueño. El contenido subraya que ignorar estas señales no las hace desaparecer, y que escuchar el cuerpo constituye una forma de prevención real. El mensaje de acompañamiento invita a compartir la publicación con alguien que siempre dice "todo bien". La tercera entrega, se titula **"No todo lo que te exige el día es urgente (pero tu mente sí lo siente así)"**. La pieza explica que el cerebro entra en modo alerta constante ante la exposición mantenida, generando fatiga decisional, ansiedad e impulsividad. Se distingue entre	Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: 1. Red de Entrenamiento Emocional Distrital 2026

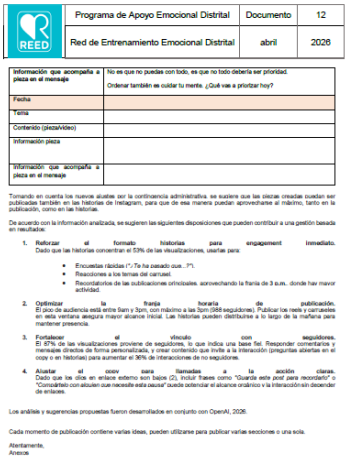
urgencia e importancia como un acto de salud mental, proponiendo elegir una sola cosa importante al día. El mensaje complementario señala que ordenar también es cuidar la mente, y pregunta: “¿Qué vas a priorizar hoy?”.



Programa de Apoyo Emocional Distrital	Documento	12
Red de Entrenamiento Emocional Distrital	abril	2026

Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD)
Producto
Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED)
Subproducto
Red de Entrenamiento Emocional Distrital (REED)

Fecha	13/04/2026
Tema	No estás cansado: estás mentalmente saturado
Contenido (pieza/video)	
Información pieza	➢ Si te cuesta concentrarte... no siempre es falta de disciplina – Es saturación mental. ➢ Hoy procesas más de lo que tu mente puede: Notificaciones constantes, Multitarea, Exigencia sostenida ➢ No necesitas hacer más, necesitas reducir, apagar la distracción.
Información que acompaña a pieza en el mensaje	No es que no puedas concentrarte. Es que estás recibiendo demasiado al mismo tiempo. Reducir también es avanzar. ¿Te pasa? coméntalo
Fecha	20/04/2026
Tema	Tu cuerpo está sintiendo lo que no estás procesando
Contenido (pieza/video)	
Información pieza	1. Dolor de cabeza, tensión, cansancio, no siempre es físico. 2. Es estrés acumulado, el trauma y el estrés se manifiestan en el cuerpo 3. Señales que suelen ignorarse: contracturas, fatiga constante, problemas de sueño 4. Ignorarlo no lo hace desaparecer, escucha tu cuerpo hoy
Información que acompaña a pieza en el mensaje	Antes de que el agotamiento sea evidente, el cuerpo ya está avisando. Escuchar esas señales es prevención real. 👉 Compártelo con alguien que siempre dice “todo bien”.
Fecha	27/04/2026
Tema	No todo lo que te exige el día es urgente (pero tu mente sí lo siente así)
Contenido (pieza/video)	
Información pieza	1. Todo parece urgente, pero no todo lo es. 2. Tu cerebro entra en modo alerta constante, el estrés activa el sistema de amenaza, la exposición continua genera fatiga decisional. 3. Vivir así genera: cansancio mental, ansiedad, decisiones impulsivas = La fatiga de decisión reduce la calidad cognitiva. 4. Diferenciar urgencia de importancia es salud mental , elige 1 cosa importante hoy.



Programa de Apoyo Emocional Distrital	Documento	12
Red de Entrenamiento Emocional Distrital	abril	2026

Información que acompaña a pieza en el mensaje	No es que no puedas con todo, es que no todo debería ser prioridad. Ordenar también es cuidar tu mente. ¿Qué vas a priorizar hoy?
Fecha	
Tema	
Contenido (pieza/video)	
Información pieza	
Información que acompaña a pieza en el mensaje	

Tomando en cuenta los nuevos ajustes por la continuancia administrativa, se sugiere que las piezas creadas puedan ser publicadas también en las historias de Instagram, para que de esa manera puedan aprovecharse al máximo, tanto en la publicación, como en las historias.

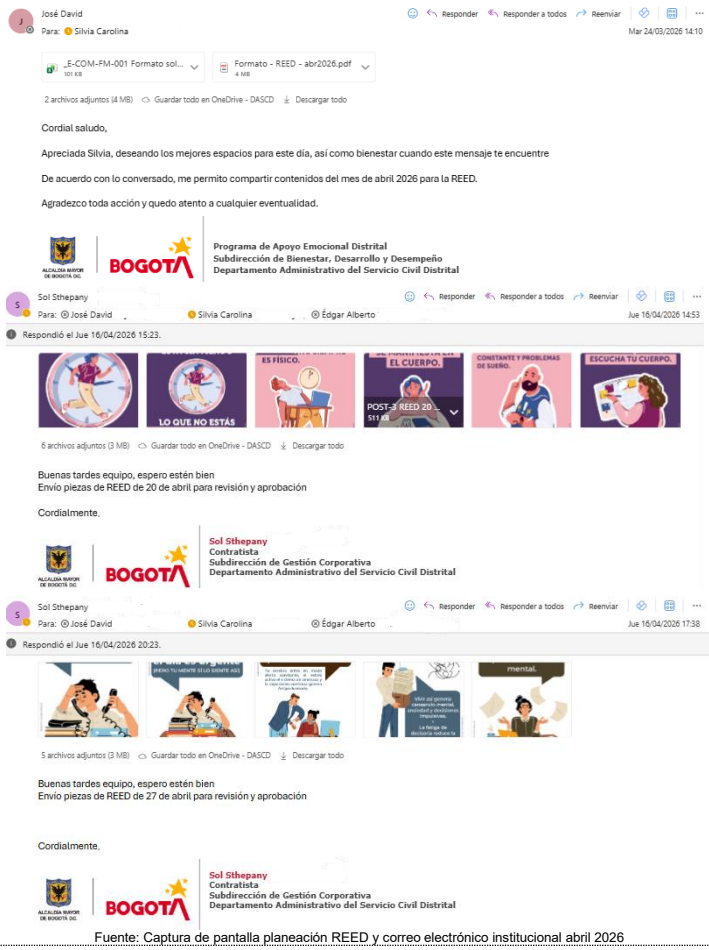
De acuerdo con la información analizada, se sugieren las siguientes disposiciones que pueden contribuir a una gestión basada en resultados:

1. **Reforzar el formato historias para engagement inmediato.**
   Dado que las historias concentran el 53% de las visualizaciones, usarlas para:
   - Encuestas rápidas (*"Te ha pasado que...?"*).
   - Reacciones a los temas del carrusel.
   - Recordatorios de las publicaciones principales, aprovechando la franja de 3 a.m. donde hay mayor actividad.
2. **Optimizar la franja horaria de publicación.**
   El pico de audiencia está entre 9am y 3pm, con máximo a las 9pm (588 seguidores). Publicar los reels y carruseles en esta ventana asegura mayor alcance inicial. Las historias pueden distribuirse a lo largo de la mañana para mantener presencia.
3. **Fortalecer el vínculo con seguidores.**
   El 87% de las visualizaciones proviene de seguidores, lo que indica una base fiel. Responder comentarios y mensajes directos de forma personalizada, y crear contenido que invite a la interacción (preguntas abiertas en el copy o en historias) para aumentar el 36% de interacciones de no seguidores.
4. **Alustar el copy para llamadas a la acción claras.**
   Dado que los clics en enlace externo son bajos (2), incluir frases como *"Guarda este post para recordarlo"* o *"Compártelo con alguien que necesite esta pausa"* puede potenciar el alcance orgánico y la interacción sin depender de enlaces.

Los análisis y sugerencias propuestas fueron desarrollados en conjunto con OpenAI, 2026.

Cada momento de publicación contiene varias ideas, pueden utilizarse para publicar varias secciones o una sola.

Atentamente,
Anexos



José David — Responder / Responder a todos / Reenviar — Mar 24/03/2026 14:10
Para: Silvia Carolina

_E-COM-FM-001 Formato sol... (101 KB) | Formato - REED - abr2026.pdf (4 MB)
2 archivos adjuntos (4 MB) · Guardar todo en OneDrive - DASCD · Descargar todo

Cordial saludo,

Apreciada Silvia, deseando los mejores espacios para este día, así como bienestar cuando este mensaje te encuentre

De acuerdo con lo conversado, me permito compartir contenidos del mes de abril 2026 para la REED.

Agradezco toda acción y quedo atento a cualquier eventualidad.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. — BOGOTÁ
Programa de Apoyo Emocional Distrital
Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Sol Sthepany — Responder / Responder a todos / Reenviar — Jue 16/04/2026 14:53
Para: José David, Silvia Carolina, Édgar Alberto
Respondió el Jue 16/04/2026 15:23.

6 archivos adjuntos (3 MB) · Guardar todo en OneDrive - DASCD · Descargar todo

Buenas tardes equipo, espero estén bien
Envio piezas de REED de 20 de abril para revisión y aprobación

Cordialmente,

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. — BOGOTÁ
Sol Sthepany
Contratista
Subdirección de Gestión Corporativa
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Sol Sthepany — Responder / Responder a todos / Reenviar — Jue 16/04/2026 17:38
Para: José David, Silvia Carolina, Édgar Alberto
Respondió el Jue 16/04/2026 20:23.

5 archivos adjuntos (3 MB) · Guardar todo en OneDrive - DASCD · Descargar todo

Buenas tardes equipo, espero estén bien
Envio piezas de REED de 27 de abril para revisión y aprobación

Cordialmente,

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. — BOGOTÁ
Sol Sthepany
Contratista
Subdirección de Gestión Corporativa
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Fuente: Captura de pantalla planeación REED y correo electrónico institucional abril 2026

Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: https://www.instagram.com/felicidadenreed/

Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: abr26

Evidencia de contenidos y publicaciones en la parrilla de la red social llevadas a cabo en el periodo, disponibles a través del perfil de @felicidadenreed, https://www.instagram.com/felicidadenreed/ correspondientes al mes de abril 2026, cabe resaltar como cada publicación estuvo compuesta por una serie de piezas que se muestran en abanico.

Fuente: Captura de pantalla publicaciones, desarrollo pieza en REED abril 2026

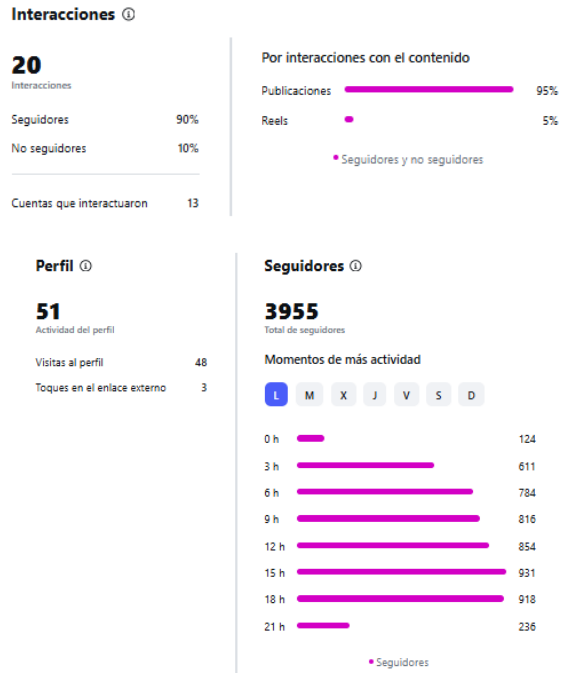
Fuente: Captura de pantalla estadística @felicidadenreed en REED abril 2026

Durante abril, la cuenta registró un total de 3.673 visualizaciones, alcanzando 281 cuentas y consolidando un crecimiento significativo respecto a meses anteriores (935

visualizaciones en marzo). El 77,4% de las visualizaciones provino de seguidores y el 22,6% de no seguidores, lo que refleja una base de audiencia sólida y fiel, al tiempo que evidencia una mejora en la capacidad de atraer nueva audiencia (26,3% en marzo). Este comportamiento sugiere que la estrategia de publicación de contenido validante y práctico (como el abordaje de la urgencia subjetiva y la saturación mental) está resonando más allá del círculo habitual, amplificando el impacto de los mensajes preventivos en el ecosistema digital del distrito.

Fuente: Captura de pantalla estadística @felicidadenreed en REED abril 2026

En abril, se observó un cambio notable en la preferencia de formatos: las historias se consolidaron como el formato dominante, con un 80% de las visualizaciones, seguidas por las publicaciones (12,2%) y los reels (7,4%). Este giro contrasta con marzo, donde los reels lideraron con 55,3%, y evidencia que la audiencia está respondiendo favorablemente a contenidos efímeros, de rápida consulta y alta inmediatez emocional. Entre las piezas estáticas, destacaron aquellas con títulos como *"No todo lo que te exige el día es urgente (PERO TU MENTE SÍ LO SIENTE ASÍ)"*, que alcanzó 287 visualizaciones, y *"Tu cuerpo está sintiendo lo que no estás procesando"* con 309 visualizaciones, ambas con un enfoque de psicoeducación emocional que nombra el malestar sin culpabilizar. Estos contenidos, alineados con el lenguaje de la fatiga de decisión, la carga mental y la somatización, validan la hipótesis conductual de que nombrar el estímulo aversivo (urgencia, saturación) reduce su poder paralizante y refuerza la conducta de búsqueda de ayuda o autocuidado.



Fuente: Captura de pantalla estadística @felicidadenreed en REED abril 2026

El perfil generó 20 interacciones durante el mes, de las cuales el 90% correspondió a seguidores y el 10% a no seguidores, con un total de 13 cuentas que interactuaron. Las publicaciones capturaron el 95% de las interacciones, mientras que los reels solo el 5%, lo que indica que el contenido estático con mensajes claros y contundentes sigue siendo el principal motor de engagement profundo (guardados, comentarios, compartidos). Las visitas al perfil alcanzaron 48, y los toques en enlace externo se elevaron a 3, una mejora respecto a meses anteriores. El total de seguidores cerró en 3.955, con un pico de actividad a las 3 p.m. (931) y un comportamiento destacado los viernes y sábado, lo que sugiere que la audiencia consulta contenido de bienestar también al cierre de la semana laboral. Este patrón refuerza la oportunidad de programar historias con encuestas de cierre de jornada (ej. “¿Lograste desconectar hoy?”) y reels cortos de regulación emocional los viernes en la tarde, aprovechando la alta disponibilidad atencional y la necesidad de validación tras el acumulado semanal.

3. Ejecutar el protocolo para la atención de la línea de escucha y realizar psicorientación en las situaciones personales que puedan afrontar los/as servidores/as y colaboradores/as del Distrito, conforme a los lineamientos establecidos por el DASCD.

En este espacio, tiene como objetivo la orientación psicológica y escucha e intervención en crisis, frente a cualquier situación que, a consideración de las(os) usuarias(os) parte del Talento Humano del Distrito, merezca ser tratada. Reconociendo información suficiente que permita el planteamiento de estrategias que aporten a mejorar la capacidad de afrontamiento de la situación, e impactar positivamente la calidad de vida, en torno a la Salud mental de quien se comunica; funciona de manera no presencial, a través de los canales: Telefónico, chat de WhatsApp, correo electrónico.

Durante este periodo se llevaron a cabo un total de 45 (100%) acciones. Estas acciones se clasifican y distribuyen en la siguiente tabla que muestra la información asociada al canal de atención por donde se da la entrada, distribuido por curso de vida y sexo.

Edad	<18		18 – 28		29 – 59		>60		Total M	Total H	Total	Total %
Sexo	H	M	H	M	H	M	H	M	TM	TH	T	
Telefonía	0	0	1	1	2	5	0	0	6	3	9	20,0
Whatsapp	1	1	0	3	4	20	0	1	25	5	30	66,7
Email	0	0	0	0	0	6	0	0	6	0	6	13,3
Presencial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Total	1	1	1	4	6	31	0	1	37	8	45	100,00%
T	2		5		37		1		45			100,0
T%	5		11		82		2		100,0			

Fuente: Base de datos beneficiarias(os) LAPD abril 2026

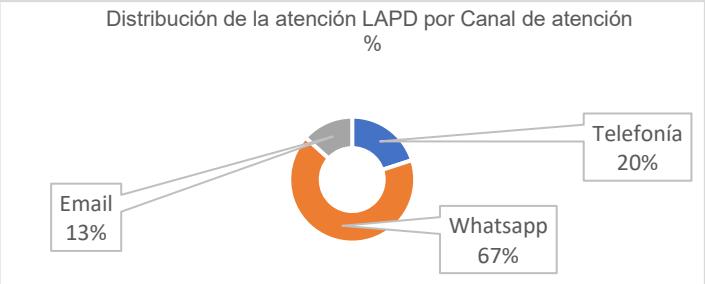
El servicio de la Línea de Atención Psicológica del Distrito tiene como población objetivo a todo el Talento Humano del Distrito y sus Familias en primer grado de consanguinidad, por lo que, en la perspectiva general, las acciones de atención fueron dirigidas a hombres y mujeres mayores de edad, con algunas otras dirigidas a familiares. De acuerdo con los datos es posible reconocer que la población beneficiaría en el curso de vida >18 con 2 (5%) acción, seguido por Adulto joven 5 (11%) acciones, seguido por Adultez 37 (82%) acciones, cerrando con Adulto mayor 1 (2%) acciones. Reconociendo un número mayoritario de beneficiarias(os) Mujeres con 37 (82%), seguida por Hombres 8 (18%). Los datos evidencian como el servicio de la Línea del Distrito, continúa siendo acogido por número mayor de Mujeres parte Talento Humano del Distrito, que en su mayoría está concentrado en Curso de vida Adultez (29-59). Los datos sugieren que aunque se logra una cobertura mayoritaria al grupo poblacional Adultez, que puede representar la fuerza laboral activa en el distrito, también es importante resaltar que poblaciones como Adulto mayor, que en un progreso a la jubilación, puede representar un nicho de alto valor, en el que herramientas como la Línea de

Producto: Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED)

Subproducto
Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD)

Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: https://bienestar.serviciocivil.gov.co/apoyoemocionales

Atención Psicológica del Distrito pueden buscar un mayor impacto.

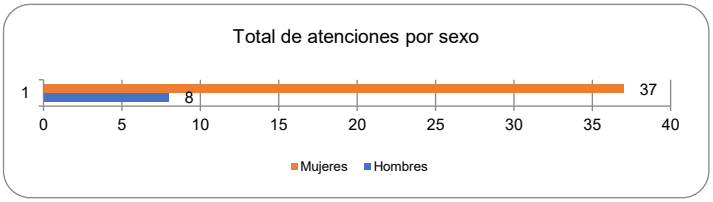


Fuente: Base de datos beneficiarias(os) LAPD abril 2026

Se logra evidenciar que los canales atención de mayor demanda fueron, el canal por el canal de WhatsApp con 30 (66.7%) acciones, seguido por el Telefónico con 9 (20%) acciones Correo electrónico 6 (13.3%) acciones, seguido por. Los datos evidencian una concentración de las atenciones en el canal de atención de Chat WhatsApp, que puede obedecer a la estabilización del servicio, y a que éste representa el canal de más uso cotidiano en los diversos escenarios de vida.

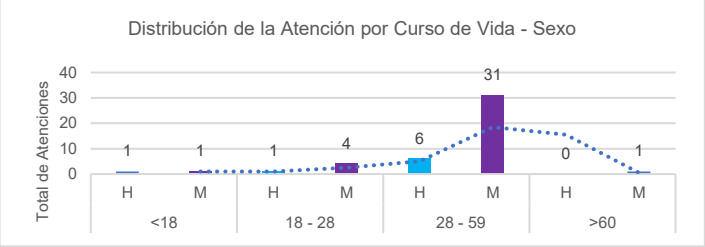
Hombres	Mujeres	total
8	37	45
18%	82%	100%

Fuente: Matriz de beneficiarias(os) de LAPD mes abril 2026



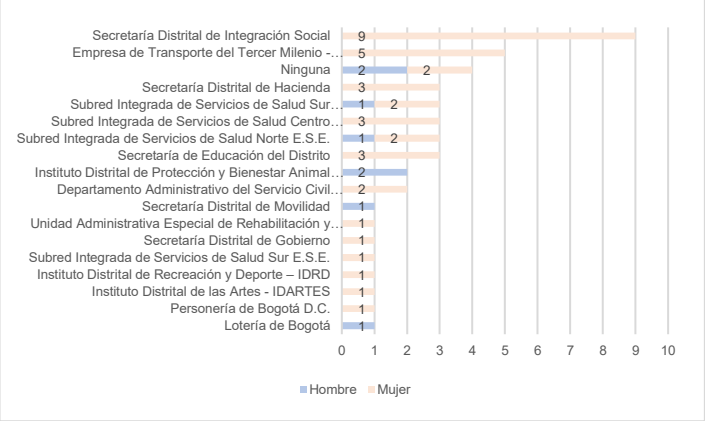
Fuente: Matriz de beneficiarias(os) de LAPD mes abril 2026

Durante el periodo reportado se visualiza un total de 45 acciones realizadas (100%) en la Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD), se evidencia como hubo una mayor atención a usuarias Mujeres, con 37 casos (82%) en comparación al grupo de Hombres con 8 casos (18%). Es posible visibilizar con base en periodos anteriores y el reporte actual, como Mujeres son quienes mantienen una mayor búsqueda activa frente a la atención de eventos de interés para la Salud Mental, a través del servicio de la Línea de Atención Psicológica del Distrito.



Fuente: Matriz de beneficiarias(os) de LAPD mes abril 2026

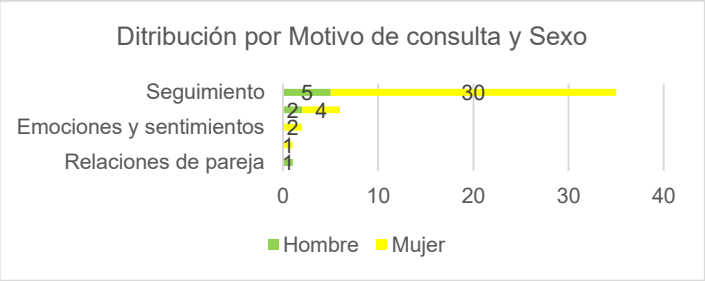
De acuerdo con la información lograda, es posible reconocer como la mayoría de las acciones llevadas a cabo en la Línea del Distrito, van dirigidas al grupo poblacional perteneciente al curso de vida Adultez 28-59 con 37 (80%) acciones, seguido por Adultez con 5 (11%) acciones, continuando con Menor de 18 años con 2 (5%) acciones y cerrando con Adulto mayor con 1 (2%) acción. Esta información acorde a los objetivos de la atención dirigida al Talento Humano del Distrito y Familia en primer grado de consanguinidad, el cual concentra la atención en el curso de vida Adultez 28-59 años, y presenta un crecimiento continuo a lo largo de la prestación del servicio.



Fuente: Matriz de beneficiarias(os) de LAPD mes abril 2026

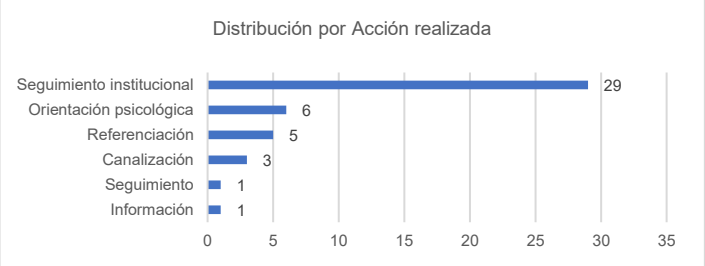
En cuanto a la distribución de las acciones brindadas a entidades del Distrito, se reconoce un total de 18 (100%) entidades participantes en el periodo. De estas, 17 (94.4%) entidades distritales, y para Comunidad general 1 (5.6%%); entre 3 las entidades con mayor número de atenciones es posible reconocer la Secretaría Distrital de Integración Social 9 (20%) acciones, seguido por la Empresa de Transporte del Tercer Milenio Transmilenio con 5 (11.1%) participantes cada una, cerrando con la Secretaría Distrital de Hacienda, Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente, Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente, Subred Integrada de Servicios de Salud Norte con 3 (6.7 %) acciones cada una. Cabe resaltar que personas de la comunidad general,

ocasionalmente continúan manteniendo contacto con la Línea, reconociendo 4 (8.9%) acciones, las cuales fueron referenciadas a la Red Distrital de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia y contaron con activación de Rutas Integrales de Atención en los casos que fue requerido.



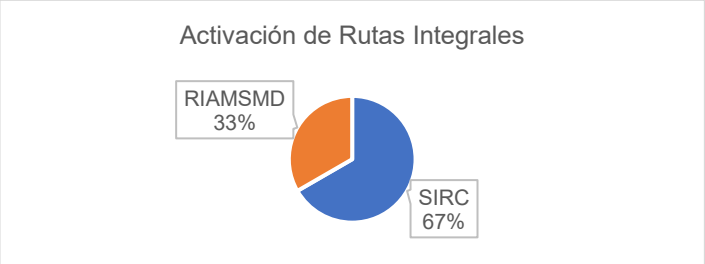
Fuente: Matriz de beneficiarias(os) de LAPD mes abril 2026

En el gráfico anterior es posible evidenciar la distribución de las atenciones por Motivo de consulta y Sexo. Reconociendo como los 3 Motivos de consulta principales se reconocen: Seguimiento con 35 (77.8%) acciones, hace referencia a "*las acciones adicionales que se llevan a cabo, posterior a la atención inicial, y que involucran la promoción y prevención de la Salud mental, atención oportuna y garantía en acceso a la atención integral en salud. También puede hacer referencia una usuaria(o) que se comunica por un mismo motivo más de una vez";* Búsqueda de Red de Apoyo *6* (13.3%) acciones, hace referencia a *"la totalidad del comportamiento humano en relación con las fuentes y canales de información incluyendo la búsqueda activa y pasiva activa y pasiva, y el uso de la información*". Seguido de Emociones y Sentimientos con 2 (4.4%) acciones, hace referencia: "el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes necesarias para comprender, comunicar y regular apropiadamente los fenómenos emocionales, individuales y de otros(as) (Bisquerra & Pérez, 2007)".Es posible visibilizar que, para este periodo, se continúan realizando las acciones de Seguimiento institucional, a las activaciones de ruta realizadas, logrando verificar el acceso a una atención integral y oportuna por salud mental, por parte de las(os) usuarias(os) de la LAPD que hacen parte del Talento Humano del distrito. (Manual de Atención LAPD, 2023).



Fuente: Matriz de beneficiarias(os) de LAPD mes abril 2026

De acuerdo con las atenciones realizadas, es posible evidenciar las 5 Acciones realizadas durante la atención en la Línea de Atención Psicológica del Distrito, entre los cuales resaltamos los 3 de mayor alcance: Seguimiento Institucional con 29 (64.4%) acciones: hace referencia "*acciones que involucran la verificación en el acceso a las Rutas activadas por parte de las(os) usuarias(os) del servicio*", Orientación psicológica con 6 (13.3%) acciones: hace referencia a *"definida como parte de la práctica profesional que surge como herramienta para la potencialización de los recursos individuales de la/el usuaria(o), partiendo del postulado humano como ser de desarrollo integral, que enfrenta retos y dificultades que apuntan a su supervivencia. Esta acción está encaminada a la promoción y prevención de eventos relacionados a la Salud mental, que permitan una adecuada toma de decisiones, ante los distintos escenarios de desarrollo a los que se enfrenta cada persona. Se prioriza el bienestar, la autonomía, el autocuidado".* Seguido por Referenciación con 5 (11.1%) acciones: hace referencia a "*la disposición de información verídica acerca de servicios disponibles para la atención de la Salud mental, que como acción directa es brindada a las(o) usuarias(os) de la Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD), involucra la sensibilización alrededor del autocuidado y atención a eventos de interés para la Salud mental".* Cerrando con Canalización 3 (6.7%) acciones, Seguimiento 1 (2.2%) acción e Información 1 (2.2%) acción.



Fuente: Matriz de beneficiarias(os) de LAPD mes abril 2026

De acuerdo con las Canalizaciones realizadas

durante la prestación del servicio de la Línea de Atención Psicológica del Distrito, fue posible realizar 3 (100%) activaciones de Rutas Integrales de Atención para la Salud Mental y el Mantenimiento de la Salud Mental del Distrito. Con base en la información lograda, es posible reconocer que las activaciones de ruta se distribuyeron en 2 (67%) casos activados a través del Sistema Integral de Referencia y Contrarreferencia (SIRC) a entidades como Secretaría de Educación del Distrito, Secretaría Distrital de Integración Social, seguido por la Ruta Integral para el Mantenimiento de la Salud Mental Distrital con 1 (33%) caso, a la Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A. Con este dato se continúa garantizando el acceso a una atención integral y oportuna, para la población del Distrito, que así hace uso del servicio de la Línea de Atención Psicológica del Distrito.

Acciones de Seguimiento Institucional

Para el mes de abril 2026 se realizan 29 (100%) acciones de seguimiento institucional. Cabe resaltar que el seguimiento empieza en el periodo de abril 2024, tomando en cuenta los retrasos en la actividad, debido a la disponibilidad de personal para completar la acción. Los datos que se presentan a continuación corresponden a aquellos casos que se les realiza seguimiento institucional inmediato tras activar una ruta, por la característica de su respuesta

De acuerdo con las acciones llevadas a cabo desde la Línea de Atención Psicológica del Distrito, se implementa el Seguimiento institucional, como parte de las acciones en garantía de la atención integral y oportuna, posterior al primer contacto. Recordando la definición de la acción de Seguimiento: "*las acciones adicionales que se llevan a cabo posterior a la atención inicial y canalización, que involucran la verificación en el acceso a las Rutas activadas; registro de información relevante para cada caso. También puede hacer referencia desde el parámetro "motivo de consulta" al contacto reiterado por un mismo motivo; o relacionado a la atención de familiares; también hace referencia a mismas(os) usuarias(os) que mantienen comunicación regular, y la atención no se constituye como Orientación psicológica"*. Desde esta perspectiva, se filtran todas las canalizaciones realizadas en garantía de la atención integral y oportuna, haciendo búsqueda en las bases de epidemiológicas correspondientes para la verificación de las acciones logradas por actores de la Ruta Integral de Atención para la Salud Mental y Mantenimiento de la Salud Mental.

ID	Entidad	Acceso efectivo
1436	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	Si
1437	Secretaría Distrital de Integración Social	Si
1438	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	Si
1439	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Si
1440	Secretaría Distrital de Integración Social	Si
1441	Lotería de Bogotá	Si
1442	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	Si
1443	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	Si
1444	Secretaría Distrital de Integración Social	Si
1445	Personería de Bogotá D.C.	Si
1446	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	Si
1447	Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV	Si
1448	Secretaría Distrital de Integración Social	Si
1449	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	Si
1450	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Si
1451	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	Si
1452	Secretaría Distrital de Integración Social	Si
1453	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	Si
1454	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	Si
1455	Secretaría Distrital de Hacienda	Si
1456	Secretaría Distrital de Gobierno	Si
1457	Secretaría Distrital de Integración Social	Si
1458	Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Si
1459	Secretaría Distrital de Movilidad	Si
1460	Secretaría Distrital de Integración Social	Si
1461	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	Si
1462	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	Si

Fuente: captura base de datos seguimiento institucional LAPD abril 2024

Tasa de atención efectiva

La tasa de atención efectiva mide el porcentaje de casos canalizados por la Línea de Atención Psicológica del Distrito que han logrado acceder de manera efectiva a los servicios integrales y oportunos de atención. Este indicador refleja la eficiencia del sistema para convertir las solicitudes de búsqueda de apoyo en intervenciones concretas y oportunas, garantizando el Talento Humano del Distrito reciba la atención requerida. Se calcula dividiendo el número de casos verificados con acceso efectivo por el total de casos canalizados, y multiplicando el resultado por 100.

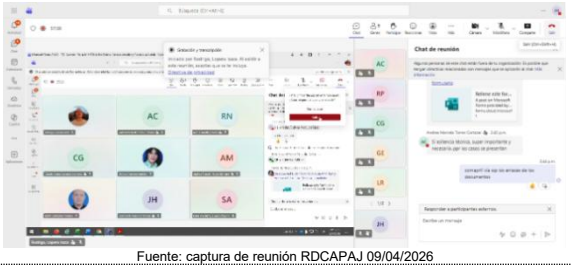
De acuerdo con los datos obtenidos durante el ejercicio de Seguimiento Institucional, el cual inicia en el mes de abril 2024, al presente informe, se realizan 6 acciones de seguimiento institucional con respuesta Acceso efectivo. De esta manera se plantea el indicador de Tasa de Atención, el cual se visualiza, siendo de esta manera, se han realizado un total de 323 canalizaciones a partir de las atenciones logradas en LAPD, de las cuales 187 se han verificado a través del seguimiento institucional.

$$\text{Tasa efectiva (\%)} = \left(\frac{\text{Casos con seguimiento logrado}}{\text{Total de casos canalizados}}\right) \times 100$$

Cálculo

$$\left(\frac{187}{323}\right) \times 100 = \mathbf{57.8\%}$$

Fuente: Indicador de efectividad Canalizaciones LAPD actualizado 30/01/2026

	Tomando en cuenta lo anterior, se podría decir que la Tasa de atención de acceso efectivo es de un 57.8% (provisional) del 100% de casos que han sido canalizados a través de la Línea de Atención Psicológica del Distrito, haciendo la salvedad, que el total de casos no ha sido verificado, ya que este ejercicio inicia a partir del mes de abril 2024 y queda suspendido el ejercicio de Seguimiento Institucional debido a la alta demanda en el servicio de la Línea de Atención Psicológica del Distrito. Se planifica lograr continuar con este ejercicio a partir del mes de diciembre **Red Distrital de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia (RDLAPAJ) 09/04/26** Para este periodo se participa en la reunión de la Red Distrital de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia, espacio en el que convergieron varias de las Líneas parte de la Red. Para este espacio se propuso un espacio de trabajo centrado en la R 347 de 2026, el Código Dorado, para la prevención de la conducta suicida, en donde se acordó la revisión de es tea normativa y guía dispuesta por el Ministerio para profundizar en las acciones conjuntas, para la prevención y promoción de la Salud Mental, construcción y apropiación de las Rutas Integrales de Atención, para la próxima reunión, que tendrá la intervención de la Secretaría Distrital de Salud, sobre la Ruta Integral de Atención para la Salud Mental.  Fuente: captura de reunión RDCAPAJ 09/04/2026	Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace RCAPAJ
4. Implementar la estrategia centro de conocimiento, creando contenido para cursos orientados a mitigar el riesgo psicosocial y al fortalecimiento de las competencias socioemocionales en articulación con el Aula del Saber Distrital.	A través de la estrategia del Centro de Conocimiento (CC), se ha promovido la gestión integral del conocimiento entre las(os) distintas(os) participantes, por medio acciones conjuntas, dirigidas al fortalecimiento del Talento Humano del Distrito, a través de áreas como bienestar emocional, salud mental, SST. Sumado a gestión documental para la generación, recuperación y el posicionamiento de documentos que soporten la gestión en todas las formas de intervención que pueden ser dispuestas. **Gestión integral del Conocimiento a través del Centro** Para el Centro de Conocimiento, la gestión integral del conocimiento se propone como uno de sus objetivos	Producto Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) Subproducto Centro de Conocimiento (CC)

principales, esto posible a través de acciones como los conversatorios ofertados desde la estrategia, asistencias técnicas y demás encuentros, sin embargo, tal y como la dimensión 6 “Gestión del conocimiento y la Innovación” del MIPG lo plantea *“Acciones para compartir y difundir el conocimiento entre los servidores públicos y los grupos de valor, con el objetivo de garantizar su apropiación y aprovechamiento, esto implica, además, que las entidades promuevan el análisis, evaluación y retroalimentación de dichas acciones, lo que les permitirá el mejoramiento continuo”.* Centrado en lo anterior, el Centro de Conocimiento debido a las articulaciones interinstitucionales se permite presentar contenidos de alto valor e interés particular, sobre temáticas al bienestar emocional, prevención del riesgo psicosocial, y la promoción de una Cultura Del Cuidado De La Salud Mental.

Circular 16 de 2026

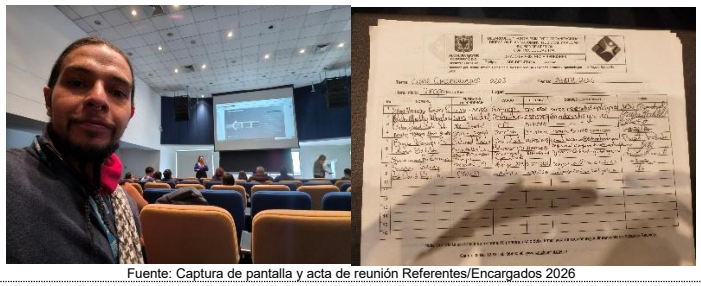
Para el periodo reportado, se encuentra a la espera de aval por parte del subdirector de la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño, sobre el documento: PROTOCOLO DISTRITAL PARA LA CANALIZACIÓN/NOTIFICACIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL EN SALUD MENTAL LABORAL, sumado a las observaciones que se obtendrán de la revisión documental por parte del equipo de Canalizaciones de la Secretaría Distrital de Salud, quienes realizarán los aportes necesarios para la correcta documentación del proceso, en este sentido, este periodo se utilizó para adelantar algunas reuniones estratégicas, aún se continúa a la espera de entidades distritales que no han radicado sus Referentes/Encargados al proceso de capacitación de la Circular 16 de 2025. Hasta el momento se ha logrado la vinculación de 18 Referentes en Salud Mental distrital, quienes vienen participando de los espacios de espacios de trabajo que hacen parte de la Circular 16 de 2025.

Referentes & Encargados distritales curso mhGAP y RIAPM

#	Rol	Entidad	S4	Curso
1	Encargada	Secretaría Distrital de Movilidad	OK	NO
2	Referente	Instituto para la Economía Social	NO	NO
3	Referente	Secretaría Distrital de Seguridad, convivencia y Justicia	OK	NO
4	Referente	Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones	NO	NO
5	Encargada	Consejo de Bogotá	OK	NO
6	Referente	Fundación Gilberto Alzate Avendaño	NO	NO
7	Referente	Personería Bogotá	NO	NO
8	Referente	Secretaría Distrital de la Mujer	NO	NO
9	Referente	Instituto Distrital de Recreación y Deporte	OK	NO
10	Referente	Secretaría de Educación Distrital	OK	OK
11	Referente	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	NO	NO
12	Referente	Secretaría Distrital de Hacienda	OK	NO
13	Referente	Empresa de Transporte del Tercer Milenio Transmilenio	OK	NO
14	Referente	Caja de la Vivienda Popular	OK	NO
15	Referente	Catastro	NO	NO
16	Referente	Secretaría Distrital de Integración Social	OK	OK
17	Referente	Veeduría Distrital	N/A	NO
18	Referente	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	N/A	NO

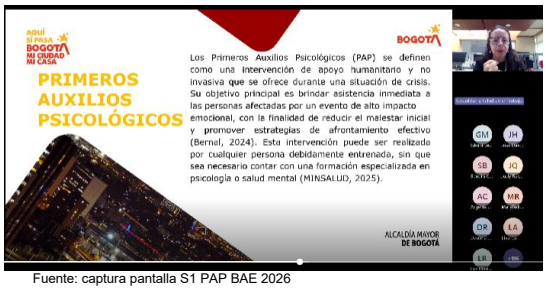
Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: Circular 16 2025

Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en los enlaces:

	Fuente: captura de tabla de referentes/encargados Circular 16 abril 2026 **Participación en el cierre del año 2025 de Canalizaciones de la Secretaría Distrital de Salud 23/04/2026** Se participa en la reunión de la Red de Canalizaciones de la Secretaría Distrital de Salud celebró el evento de cierre de la gestión de canalizaciones correspondiente al año 2025, en el auditorio Homocentro del edificio ICBIS (piso 4). La jornada se consolidó como un espacio de reconocimiento al trabajo sinérgico desplegado por diversas instituciones, cuyo esfuerzo conjunto permitió mejorar el acceso de la población del Distrito a los servicios de salud y sociales, más allá de los meros resultados cuantitativos. Durante el encuentro se resaltó de manera especial la labor de la Línea de Atención Psicológica del Distrito, en el marco del Programa de Apoyo Emocional Distrital, por su contribución a garantizar una atención integral y oportuna en salud mental dirigida al talento humano distrital. Este reconocimiento puso en valor la articulación interinstitucional como pilar para fortalecer los mecanismos de canalización y derivación, asegurando que los servidores y colaboradores del Distrito accedan a rutas ágiles y efectivas para el cuidado de su bienestar emocional. El evento evidenció que la gestión de canalizaciones no solo se mide en cifras, sino en la capacidad de tejer redes que protejan la salud mental de quienes construyen la ciudad.  Fuente: Captura de pantalla y acta de reunión Referentes/Encargados 2026	Sesión 4 - Seguimiento 12-03-26
5. Desarrollar la estrategia centro de expresión emocional a través de intervenciones grupales que permita a los participantes la realización de actividades lúdicas, artísticas (mandalas, pintura,	El Centro de Expresión Emocional es un espacio donde el Talento Humano del Distrito pueden participar de manera grupal en diferentes encuentros donde se trabaja en pro de sus emociones (exploración, reconocimiento, control) y las de las personas (empatía, sororidad e inclusión) con quienes comparten su tiempo tanto en el trabajo como en otros contextos. **Curso: Brigadas de Apoyo Emocional C – V 2026**	Producto Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) Subproducto Centro de Expresión Emocional (CEE)

baile, música, realización de videos, teatro) y de crecimiento personal (yoga, relajación, ejercicios de respiración, lectura, escritura) que faciliten el manejo de dificultades emocionales.	Las brigadas emocionales, están conformadas por trabajadores de la misma entidad, a quienes se les capacita y organiza para ocuparse de eventos de interés para la salud mental y emocional en el entorno laboral, desde dos perspectivas: de manera preventiva y cuando ocurre una crisis. Para el periodo 2026, de acuerdo con las necesidades emergentes en torno al cuidado y atención de la Salud Mental en el escenario laboral, se robustecen los contenidos del curso, aumentando a 10 sesiones de trabajo, contenidos que hacían parte de los Primeros Auxilios Psicológicos en el Entorno Laboral. Estos ajustes obligan a reestructurar las condiciones frente a las cuales las personas que harán parte de las Brigadas de Apoyo Emocional 2026 tendrán que responder para lograr su certificación y graduación. **Sesión 1 "Primeros Auxilios Psicológicos" 14/04/26** Se llevó a cabo la primera sesión del curso de Brigadas de Apoyo Emocional 2026, en el marco del Centro de Expresión Emocional del Programa de Apoyo Emocional Distrital. El encuentro fue convocado por José David Rojas Hernández, quien inició con una contextualización de los fundamentos normativos y estratégicos: el CONPES 07 de 2019-2030 (Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito, subrayando que la felicidad laboral y la seguridad psicológica se erigen como factores clave de la productividad y el bienestar humano, rompiendo el paradigma administrativo tradicional y colocando al individuo en el centro de la gestión. Se recordó que el curso forma parte de las seis estrategias del programa, específicamente del Centro de Expresión Emocional, y se anunció una sesión presencial adicional de mindfulness para el diecinueve de junio en el parque Mirador de los Nevados, así como la siguiente sesión (número dos) programada para el treinta de abril sobre detección temprana de riesgos psicosociales a cargo de Andrés Ricardo Martínez Gómez. Fuente: captura pantalla S1 PAP BAE 2026	Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en los enlaces: Plan trabajo BAE 2026.xlsx Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en los enlaces: BAE2026

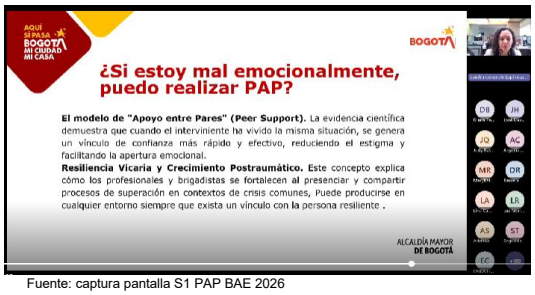
La facilitadora Sandra Consuelo Espinosa Bustos, acompañada por la psicóloga Tatiana Jaimes de la ARL Positiva, desarrolló el tema central: primeros auxilios psicológicos. Se definió la crisis emocional como un estado temporal de desequilibrio con afectación cognitiva (pensamientos en bucle), conductual (parálisis, escape) y fisiológica (llanto, taquicardia, sudoración), cuyos desencadenantes pueden ser situacionales (accidentes, desastres), del desarrollo (adolescencia, jubilación, cambios vitales), ecosistémicos (desastres naturales o antrópicos) o existenciales (cuestionamiento del sentido de la vida). Se aclaró que los primeros auxilios psicológicos constituyen una intervención de apoyo humanitario orientada a reducir el malestar inmediato, ofrecer estabilidad y mitigar efectos a largo plazo (trastornos emocionales, conductas de riesgo, consumo de sustancias), sin sustituir la terapia psicológica ni dar consejos. Se enfatizaron los principios éticos: confidencialidad, no maleficencia, respeto por la dignidad y los derechos de la persona (con enfoque diferencial para poblaciones como indígenas, LGTBIQ+ y mujeres líderes), autonomía, no prometer lo que no se puede cumplir y la obligación de anticipar y solicitar permiso para cualquier contacto físico.



Fuente: captura pantalla S1 PAP BAE 2026

A partir de un video y una intensa participación por chat y micrófono, se concluyó que no existen emociones buenas o malas, sino agradables o desagradables, y que las emociones son adaptativas y se expresan diferencialmente según la cultura, la historia personal y el contexto. Se discutió en profundidad la pregunta de si se pueden brindar primeros auxilios psicológicos cuando el propio brigadista se encuentra mal emocionalmente; se concluyó que sí es posible, especialmente con formación y autoconciencia, y que la evidencia científica respalda el apoyo entre pares (quien ha vivido una experiencia similar genera un vínculo de confianza más rápido) y el concepto de resiliencia vicaria (fortalecerse al presenciar la superación de otros), aunque siempre se debe evaluar la posibilidad de ceder el turno a otro brigadista cuando la situación propia afecta gravemente la capacidad de ayuda.

Se presentó el protocolo de la OMS y la Cruz Roja: prepararse, observar, escuchar y conectar, con pautas concretas como identificarse, respetar el silencio, no juzgar, no minimizar, no obligar a dar información, utilizar frases validadoras (“comprendo lo que dices”, “es normal que te sientas así”), priorizar necesidades sin imponer soluciones, regular la respiración (respiración cuadrada), ofrecer psicoeducación sobre las reacciones esperables post-crisis y contactar con la red de apoyo del afectado. La sesión cerró con el compromiso de enviar la grabación y los materiales en una carpeta compartida, la recordación de que se requiere un mínimo de ocho sesiones para la certificación, y la invitación a diligenciar el formulario de asistencia y la encuesta de satisfacción. Las facilitadoras recibieron un amplio reconocimiento por parte de los más de doscientos asistentes, destacando la calidez, la claridad y la aplicabilidad práctica de los contenidos para los entornos laborales distritales.



Fuente: captura pantalla S1 PAP BAE 2026

Fuente: captura pantalla S1 PAP BAE 2026

El análisis cuantitativo de la asistencia a la primera sesión del curso de Brigadas de Apoyo Emocional 2026 muestra una fuerte concentración en la Secretaría Distrital de Integración Social, que aportó 111 participantes —más de la mitad del total de 214 (100%) participantes—, resultado de un acuerdo particular suscrito con esa entidad.

En un segundo nivel se ubican la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia con 16 participantes y la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – Transmilenio S.A. con 15, que junto con Integración Social suman el 66,4% de la asistencia global. El resto de las 24 entidades restantes presenta una participación decreciente, desde 10 asistentes (Secretaría General) hasta valores testimoniales de 1 o 2 participantes, lo que evidencia una amplia base institucional con baja penetración, posiblemente relacionada a la baja convocatoria surtida por parte de entidades interesadas y pone en relieve la necesidad de fortalecer la convocatoria y el acompañamiento a las entidades con menor representación.

Sesión 2 "Detección temprana de riesgos psicosociales" 30/04/26

La segunda sesión del curso de Brigadas de Apoyo Emocional se desarrolló bajo el objetivo central de proporcionar herramientas conceptuales, normativas y prácticas para la identificación temprana de riesgos psicosociales en entornos laborales, promoviendo acciones preventivas a nivel individual, grupal y organizacional. La jornada inició con una contextualización a cargo del convocante, quien recordó los fundamentos del Programa de Apoyo Emocional Distrital enmarcado en el CONPES 07, el MIPG y el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito. Se anunció la nueva subdirectora de Bienestar, Diana Marcela Acosta, y se confirmó la tercera sesión presencial para el 12 de mayo en el auditorio de la Plaza de los Artesanos.

El profesor Andrés Martínez introdujo la temática mediante una encuesta en tiempo real aplicada a 160 asistentes, cuyos resultados evidenciaron que el 31,8% se siente con algo de estrés, el 21% agotado, y el 41,7% identifica la sobrecarga laboral como principal factor de malestar. A partir de estos datos, se desarrollaron los siguientes contenidos:

Se diferenció entre factores psicosociales (condiciones neutras del trabajo, organización y características individuales), factores de riesgo psicosocial (condiciones con efectos negativos en la salud) y riesgo psicosocial (probabilidad de daño). Se clasificaron los factores en intralaborales (diseño del cargo, organización del trabajo, liderazgo, comunicación, recompensa), extralaborales (familia, economía, vivienda, movilidad, violencia en el entorno) e individuales (personalidad, afrontamiento, salud mental previa, habilidades sociales).

Se recorrió la evolución normativa: Resolución 2646 de 2008 (primera norma específica sobre factores psicosociales), Decreto 1072 de 2015 (integración al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), y Resolución 2404 de 2019 (establece la Batería de Riesgo Psicosocial de aplicación obligatoria, con instrumentos validados por la Universidad Javeriana y el Ministerio de Protección Social). Se indicó que la batería evalúa factores intralaborales (Forma A para niveles operativos, Forma B para cargos administrativos), extralaborales y estrés. Su periodicidad es anual cuando se detectan niveles medio, alto o muy alto, y bienal cuando el riesgo es bajo.

Fuente: captura pantalla S2 DTRP BAE 2026

Se describieron señales a nivel individual (irritabilidad, fatiga persistente, errores frecuentes, dificultad de concentración, somatizaciones, aislamiento), a nivel de equipo (conflictos recurrentes, mala comunicación, falta de colaboración, clima tenso, chismes, liderazgo percibido como ineficaz) y a nivel organizacional (alta rotación, ausentismo, incremento de incapacidades, baja productividad, quejas formales). Se analizó un caso práctico en el que los participantes identificaron sobrecarga laboral, liderazgo vertical deficiente y deterioro del clima.

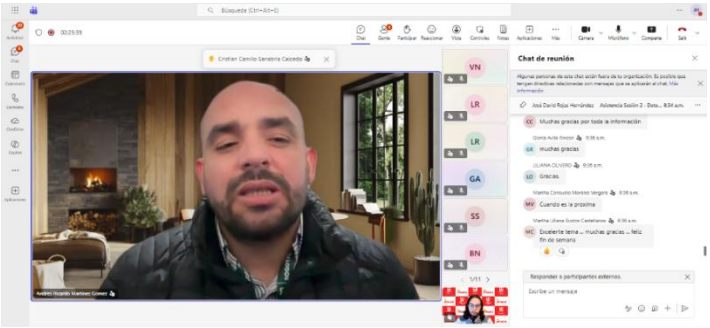
Fuente: captura pantalla S2 DTRP BAE 2026

A nivel individual se propusieron: gestión emocional, pausas activas, higiene del sueño, mindfulness, regla del corte consciente (alarma cada 2-3 horas para reconectar), técnica de respiración 3-3-3 (tres inhalaciones, tres objetos

observados, tres sonidos), microgestión del tiempo (bloques de 25-40 minutos) y desconexión progresiva al finalizar la jornada. A nivel de equipo se recomendaron comunicación asertiva, resolución estructurada de conflictos, trabajo colaborativo, actividades de integración, claridad de roles, retroalimentación continua y liderazgo positivo. A nivel organizacional se señalaron el diseño adecuado del trabajo, distribución equitativa de cargas, políticas de salud mental, evaluación periódica con batería y programas de bienestar.

El facilitador compartió una guía práctica de detección temprana de riesgos psicosociales (OIT, 2026), que incluye un autodiagnóstico corporativo y un tamizaje individual con escala Likert, aplicable en cualquier momento ante la identificación de alertas. Se aplicó un ejercicio de autoevaluación de 10 preguntas con puntuación para determinar nivel de riesgo (bajo 0-10, medio 10-15, alto 16-20, muy alto 21-30).

Se confirmó que la grabación, presentación y la guía OIT serán compartidas en la carpeta de drive. La inscripción para la sesión presencial del 12 de mayo se realizará a través de los líderes de brigada, con prioridad para los inscritos formales; se habilitará transmisión virtual para quienes no puedan asistir. Se recordó la encuesta de satisfacción institucional. La sesión concluyó con una valoración positiva del enfoque práctico y la pertinencia de los contenidos para fortalecer la capacidad de detección temprana de las brigadas.



Fuente: captura pantalla S2 DTRP BAE 2026

Fuente: asistencia S2 DTRP BAE 2026

La distribución total de participantes fue de 180 (100%) participantes, por entidad se refleja una marcada asimetría, explicada en gran medida por un acuerdo interinstitucional previo entre el DASCD y la Secretaría Distrital de Integración Social, que permitió la inscripción masiva de su personal en el curso de Brigadas de Apoyo Emocional, alcanzando 101 asistentes (56,1% del total). En un segundo nivel se ubican Transmilenio S.A. con 16 participantes (8,9%) y la UAESP con 11 (6,1%), que, junto con Integración Social, concentran el 71,1% de la asistencia. El resto de las entidades registró una participación testimonial, con mediana de 1 participante y el 80% de ellas aportando 3 o menos asistentes explicables por la apertura del curso a todas las personas interesadas, lo que evidencia que, más allá del acuerdo específico con las entidades inscritas, el programa aún tiene un amplio margen para fortalecer la convocatoria, equipo operativo y el acompañamiento a la mayoría de las entidades distritales.

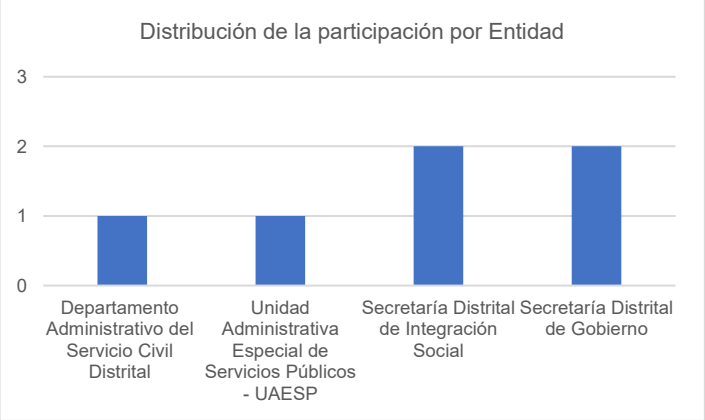
Sesión de planeación S3 con Líderes y lideresas curso Brigadas de Apoyo Emocional 2026 23/04/2026

Se llevó a cabo la reunión de coordinación de líderes y lideresas de brigadas de apoyo emocional, convocada por José David Rojas Hernández, con el propósito de planificar la tercera sesión presencial del curso, programada para el doce de mayo. Durante el encuentro se definió la estructura general de la jornada, que tendrá una duración de ocho de la mañana a doce del mediodía, en un espacio aún por confirmar (se explora el auditorio de la Secretaría Distrital de Planeación). El contenido central abordará la “conversación estructurada para la exploración inicial”, con objetivos como identificar elementos de validación emocional, aplicar preguntas abiertas, cerradas y circulares, demostrar escucha activa y diferenciar la conversación exploratoria de una intervención terapéutica.

La metodología combinará exposición teórica, un rompehielos a cargo de Andrés Martínez sobre detección temprana de riesgos psicosociales (S2), seguido por juegos de roles de escucha activa, ejercicios de transformación de preguntas mal formuladas, y una actividad final por grupos con casos prácticos y observadores. Se estableció que los líderes de las brigadas asumirán el acompañamiento en las actividades presenciales; se confirmó que Andrés Martínez liderará el rompehielos, Diana Marlén Gómez una de las dinámicas de juego de roles, y Tatiana y Sandra (Alcaldía) apoyarán en la logística y en el acompañamiento de grupos.

También se acordó hacer una pre-confirmación de asistencia para dimensionar los cupos (aproximadamente 140 personas, con especial atención al grupo numeroso de Integración Social) y se habilitará una retransmisión virtual para quienes no puedan asistir. Se propuso organizar un compartir colaborativo entre los participantes para el descanso de media jornada. Finalmente, se programó una nueva reunión de treinta minutos para el siete de mayo, con el fin de ultimar los detalles logísticos, y se recordó que la certificación exige la asistencia a un mínimo de 7 sesiones.

Fuente: captura pantalla reunión líderes – lideresas BAE 2026



Fuente: captura asistencia reunión líderes – lideresas BAE 2026

En la reunión convocada con los líderes y lideresas del curso de Brigadas de Apoyo Emocional 2026, se llevó a cabo la repartición de los ejes temáticos que estructurarán

	los contenidos del programa formativo. Participaron 7 (100% entidades distritales, cada una con un representante, lo que permitió distribuir equitativamente los módulos y ajustar los énfasis conceptuales según las características y necesidades de cada institución. De esta manera se consolidó un diseño curricular colaborativo que garantiza la pertinencia y la apropiación interinstitucional de los contenidos en primeros auxilios psicológicos y gestión del riesgo psicosocial.	
6. Planear y ejecutar el cronograma de actividades en el marco del día de la felicidad	**Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026** La celebración del Día De La Felicidad Laboral Distrital es una oportunidad para resaltar la importancia del bienestar de las(os) servidoras(es) y colaboradoras(es) del Distrito, elegir el ser felices en el entorno laboral, y promueva prácticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las(os) servidoras(es) públicos. Todo en el marco del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital. **Día de la Felicidad Laboral Distrital 11/03/2026** El pasado viernes 10 de abril, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), a través del Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED), celebró la séptima versión del **Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026**, una jornada orientada a promover prácticas que incentivan la felicidad laboral y el bienestar emocional de las servidoras, servidores y colaboradores del Distrito. La actividad se enmarcó en la Política Pública Distrital para la Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030 (CONPES 07), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, consolidándose como una manifestación práctica del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral Distrital. Bajo el lema "¿vale la pena invertir en felicidad?", la jornada buscó transformar la experiencia del trabajo en un espacio de bienestar compartido, cohesión interinstitucional y reconocimiento mutuo. Fuente: captura pantalla Apertura – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026 La celebración desplegó trece actividades distribuidas en la Apertura "Día de la Felicidad Laboral Distrital" llevada el lunes 6 de abril, seguida por la primera jornada de Masaje corporal llevada a cabo el jueves 8 de abril, dirigida exclusivamente al personal del	Producto Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) Subproducto Día de la Felicidad Laboral Distrital (DFLD) Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en los enlaces: [Día de la Felicidad Laboral del Distrito (1).xlsx]()

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, llegando al día viernes 10 de abril con 11 actividades simultáneas distribuidas en diversas localidades de Bogotá: siete presenciales y cuatro virtuales. Las actividades presenciales incluyeron la Sembratón liderada por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB), las ecocaminatas por el Humedal Tibanica y el Cerro Zuque a cargo de la Secretaría Distrital de Ambiente, el recorrido por el centro histórico de Bogotá con el Instituto Distrital de Turismo (IDT), la sesión de yoga y kickboxing organizada por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor, el masaje corporal a través del Grupo Emi, y la visita "Conoce el Concejo" liderada por el Concejo de Bogotá. En la virtualidad, se ofrecieron los talleres "La pasión de ser feliz" (UNIR), "Felicidad: no es magia, es acción" (Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital), "Alimentación y sueño = felicidad" (Secretaría Distrital de Movilidad) y "Bogotá como destino turístico" (IDT). La articulación interinstitucional fue posible gracias al compromiso de ejecutores como la Secretaría de Ambiente, la Secretaría General, la Secretaría de Movilidad, el IDT, el Concejo, el Grupo Emi, la EAAB, UNIR y la UAECD, entre otros.

Fuente: capturas actividades – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

La convocatoria alcanzó 375 participantes pertenecientes a 42 entidades distritales, entre las que se destacan la Secretaría Distrital de Integración Social, la Secretaría de Educación, la Secretaría de Hacienda, Transmilenio, la Veeduría Distrital, el Metro de Bogotá, las Subredes de Salud Centro Oriente, Sur y Norte, y muchas otras que hicieron parte de este encuentro. Las actividades con mayor demanda fueron la Sembratón y el recorrido por el centro histórico, seguidas de las ecocaminatas, valoradas por su impacto en la conexión con la naturaleza y la cohesión de equipos. Entidades como la Secretaría Distrital de Gobierno

Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en los enlaces: 26-03-26 Reuniones pre

vivieron una participación colectiva que fortaleció los lazos internos y permitió el reencuentro entre compañeros de distintas procedencias, sembrando felicidad en experiencias humanas compartidas en el entorno laboral.

Apertura – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

El lunes 6 de abril, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) estaba dando apertura oficial a la celebración del Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026 a través de su **ventana de espacio público en redes sociales**. En este espacio, los líderes del Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) estaban compartiendo el significado de la felicidad laboral como factor clave de productividad y bienestar, anclado en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral y en la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano. Durante la transmisión, se estaban anunciando las once actividades programadas para el viernes 10 de abril, se estaba explicando el mecanismo de inscripción a través de la plataforma de bienestar, y se estaba invitando a todas las entidades distritales a participar con sus equipos. Esta apertura virtual, acompañada de mensajes motivacionales y la proyección del cronograma, logró generar expectativa y movilizar a cientos de servidores públicos, quienes desde ese momento comenzaron a inscribirse masivamente, iniciando una semana de preparación y entusiasmo colectivo.

Fuente: asistencia Apertura – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

De los 17 participantes registrados en la apertura del Día de la Felicidad Laboral Distrital, la mayoría pertenece a carrera administrativa (11 asistentes, 64,7%), seguida por contratistas (3 asistentes, 17,6%). Las modalidades de provisionalidad, trabajador oficial y vacante temporal registraron un asistente cada una (5,9% respectivamente). Por entidad, el Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD concentró la mayor participación con 4 asistentes, mientras que la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV y la Secretaría Distrital de Salud

Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en los enlaces: RE_ Solicitud campaña DFLD 2026

aportaron 3 cada una. El resto de las entidades (Integración Social, Acueducto, Cultura, Hábitat, IDIGER y Desarrollo Económico) presentaron una participación baja o reducida, con solo 1 o 2 asistentes por entidad. Esta distribución refleja una convocatoria inicial de alcance limitado, pero con una composición diversa en cuanto a tipos de vinculación.

Sembratón (EAAB)

En la mañana del 10 de abril, los participantes se concentraron en el Colegio Ramón Jimeno, en la avenida Circunvalar, para la Sembratón liderada por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá. Durante la jornada, plantaron árboles y restauraron suelo, mientras fortalecían su conexión con la naturaleza y el trabajo en equipo. 32 personas cumplieron el cupo máximo, evidenciando que sembrar tierra es también sembrar propósito y esperanza en el entorno laboral.

Fuente: asistencia Sembratón – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

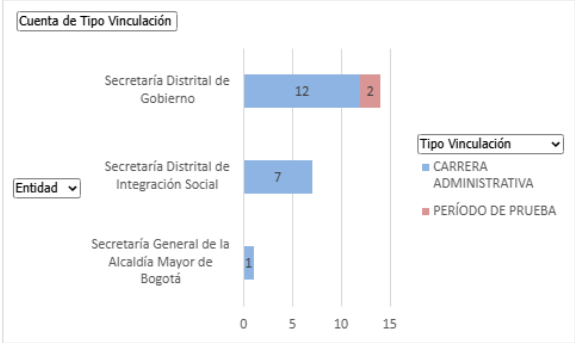
En esta actividad participaron 32 servidores, con una marcada concentración en la Secretaría Distrital de Gobierno (15 asistentes, 46,9%), seguida por la EAAB y la Secretaría de Integración Social con 5 cada una (15,6%). El 68,8% de los asistentes (22 personas) pertenecía a carrera administrativa, mientras que el resto se distribuía entre provisionalidad, contratistas y otras modalidades. La alta participación de una sola entidad evidencia cómo el trabajo colectivo fortalece la vivencia de la felicidad laboral, y la diversidad de vínculos confirma que el bienestar no distingue entre tipos de contratación, sino que florece donde hay encuentro y propósito compartido.

Ecocaminata Humedal Tibanica (SDA)

Simultáneamente, un grupo de servidoras(es) recorrió el Humedal Tibanica, en Bosa, en una ruta de baja dificultad. Los asistentes observaron la biodiversidad del ecosistema y aprendieron sobre su importancia ecológica, mientras compartían experiencias sobre el cuidado de los medios vivos, la defensa y protección de quienes no tienen voz, y construían relaciones

Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en los enlaces: Asistencias

humanas frente a la consciencia del cuidado del medio ambiente, reflexionando en un ambiente de calma. La caminata integró a funcionarias(os) de distintas entidades y recordó que la felicidad también se encuentra en la lentitud y el asombro.

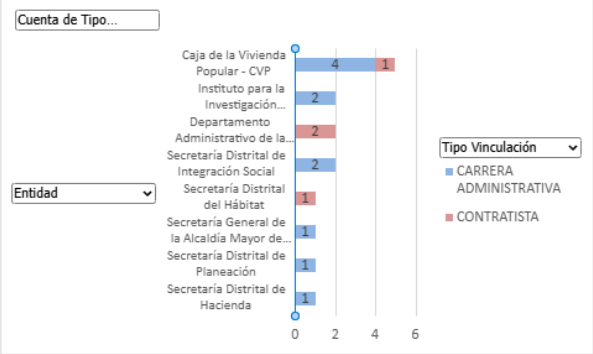


Fuente: asistencia Ecocaminata HTibanica – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En la ecocaminata por el Humedal Tibanica participaron 22 servidores, con una clara mayoría de la Secretaría Distrital de Gobierno (14 asistentes, 63,6%), seguida por la Secretaría Distrital de Integración Social (7, 31,8%) y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor (1, 4,5%). El 90,9% de los asistentes (20 personas) pertenecía a carrera administrativa, mientras que 2 se encontraban en período de prueba. Esta caminata evidenció que la felicidad laboral se construye también en el contacto con la naturaleza y en la cohesión de equipos, y que el bienestar emocional no espera a tener un vínculo definitivo, sino que se siembra en cada paso compartido.

Ecocaminata Cerro Zuque (SDA)

En la montaña de San Cristóbal, otro contingente de servidoras(es) ascendió por la Reserva El Delirio hacia el Cerro Zuque, en una ruta de dificultad media alta. Los participantes desafiaron sus límites físicos, disfrutaron de vistas panorámicas y se apoyaron mutuamente para completar el trayecto. La actividad cohesionó a los equipos y demostró que la felicidad laboral también se construye en la superación compartida y en el reconocimiento de la propia fortaleza.

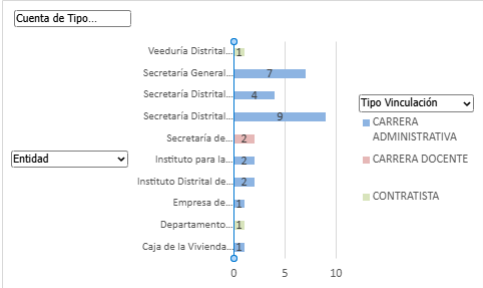


Fuente: asistencia Ecocaminata Cerro Zuque – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En la ecocaminata del Cerro Zuque participaron 15 servidores, con una presencia destacada de la Caja de la Vivienda Popular (5 asistentes, 33,3%), seguida por el DADEP y la Secretaría de Integración Social (2 cada una) y por cuatro entidades con un asistente cada una. La carrera administrativa agrupó a 11 personas (73,3%) y los contratistas a 4 (26,7%). Esta exigente caminata de montaña demostró que la felicidad laboral florece en el esfuerzo compartido y en el apoyo mutuo, y que tanto servidores de carrera como contratistas pueden ser igualmente protagonistas del bienestar cuando trabajan juntos hacia una misma meta.

Recorrido por el centro histórico (IDT)

Desde el parque de los Periodistas, decenas de servidores iniciaron un recorrido cultural por el centro histórico de Bogotá. Los asistentes descubrieron la riqueza arquitectónica, histórica y patrimonial de la ciudad, mientras fortalecían su sentido de pertenencia e identidad como habitantes y constructores del Distrito. La alta demanda de esta actividad reveló que la felicidad laboral se nutre del orgullo por el lugar que se habita y se construye.

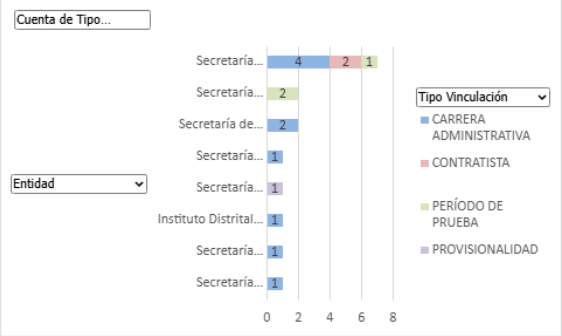


Fuente: asistencia Recorrido CHistórico Bogotá – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En el recorrido por el centro histórico participaron 30 servidores, con una destacada presencia de la Secretaría Distrital de Gobierno (9 asistentes), la Secretaría General de la Alcaldía Mayor (7) y la Secretaría Distrital de Integración Social (4). La carrera administrativa concentró el 86,7% de los asistentes (26 personas), mientras que la carrera docente y los contratistas aportaron 2 cada uno (6,7% respectivamente). Este recorrido cultural permitió que funcionarios de distintas entidades caminaran juntos por las calles históricas de Bogotá, reconociendo el patrimonio común y fortaleciendo el orgullo por la ciudad que sirven. La alta participación de servidores de carrera mostró el arraigo institucional, y la presencia de docentes y contratistas recordó que la felicidad laboral se construye con todos los vínculos, en cada esquina compartida y en cada historia redescubierta.

Yoga & kickboxing (SGAMB)

En la plazoleta de Banderas de la Manzana de Liévano, los participantes combinaron el kickboxing y el yoga en una jornada de activación física y mental. Los asistentes liberaron tensiones acumuladas, mejoraron su concentración y equilibraron sus emociones bajo la guía de profesionales. La Secretaría General ofreció un espacio de descarga emocional altamente valorado, demostrando que el cuidado del cuerpo es también cuidado de la felicidad.

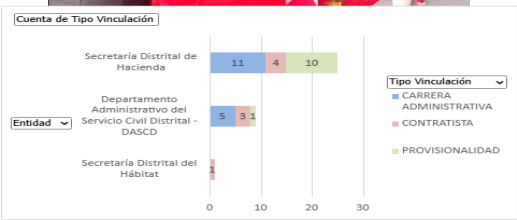


Fuente: asistencia Yoga & Kickboxing – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En la sesión de yoga y kickboxing participaron 16 servidoras(es). La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá concentró la mayor asistencia (7 personas, 43,8%), seguida por la Secretaría de Educación (2) y la Secretaría Jurídica (2). El resto de las entidades (Gobierno, Integración Social, Turismo, Mujer, Desarrollo Económico) aportaron una persona cada una. La carrera administrativa fue el tipo de vinculación dominante (10 asistentes, 62,5%), acompañada por contratistas (2), período de prueba (3) y una persona en provisionalidad. Esta actividad demostró que la felicidad laboral también se cultiva moviendo el cuerpo y compartiendo la respiración; el encuentro entre distintas modalidades de contratación confirmó que el bienestar no entiende de etiquetas administrativas, sino de voluntad de participar y de construir, juntos, un espacio de equilibrio y bienestar.

Masaje corporal (GEmi)

En el primer piso del Centro Administrativo Distrital y en el aula verde del DASCD, los servidores estaban recibiendo masajes de 10 a 15 minutos en miembros superiores, inferiores y cuello, gracias a la gestión del Grupo Emi. Los participantes estaban experimentando una reducción inmediata del estrés y la tensión muscular, mientras aprendían la importancia de las pausas activas y el autocuidado en la jornada laboral. Esta actividad, con cupos limitados, se agotó rápidamente y demostró que el cuidado corporal es una demanda latente entre el talento humano distrital.

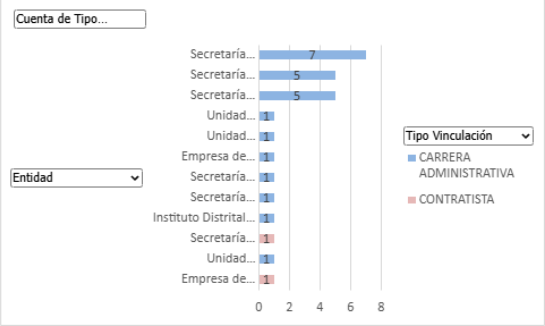


Fuente: asistencia Masaje corporal– Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En la actividad de masaje corporal participaron 35 servidores. La Secretaría Distrital de Hacienda concentró la mayor asistencia (25 personas, 71,4%), seguida por el DASCD (9, 25,7%) y la Secretaría del Hábitat (1, 2,9%). Los tipos de vinculación se distribuyeron de manera equilibrada: carrera administrativa (16, 45,7%), provisionalidad (11, 31,4%) y contratistas (8, 22,9%). Esta experiencia demostró que el contacto consciente y el alivio del cuerpo también son formas poderosas de construir felicidad laboral. La alta participación de servidores de carrera mostró arraigo institucional, mientras que los contratistas y provisionales evidenciaron que el autocuidado no espera estabilidad absoluta, sino que se ofrece a quien está dispuesto a recibirlo; en ese breve masaje, cada persona recordó que el bienestar comienza por la propia piel.

Conoce el Concejo (CB)

Dentro del recinto del Concejo de Bogotá, un grupo reducido de servidoras(es) recorrió las instalaciones donde se toman las decisiones políticas de la ciudad. Las(os) asistentes conocieron la historia, la arquitectura y el funcionamiento del cabildo distrital, mientras reflexionaban sobre la importancia de la participación ciudadana y la transparencia institucional. La actividad acercó a los funcionarios a la sede del poder democrático y generó un sentido de orgullo que trasciende la rutina laboral.



Fuente: asistencia Conoce el Concejo – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En la actividad "Conoce el Concejo" participaron 26 servidores. La Secretaría Distrital de Integración Social tuvo la mayor representación (7 asistentes, 26,9%), seguida por la Secretaría de Hacienda y la Secretaría General de la Alcaldía (5 cada una, 19,2%). Las otras catorce entidades aportaron un participante cada una. El 92,3% de los asistentes (24 personas) pertenecía a carrera administrativa, mientras que los 2 restantes eran contratistas. Este recorrido por el recinto del Concejo permitió a los servidores conocer de cerca el corazón de la toma de decisiones de la ciudad, fortaleciendo su sentido de pertenencia y su orgullo institucional. La abrumadora presencia de carrera administrativa evidenció una base sólida de servidores comprometidos, pero la participación de contratistas —aunque pequeña— subrayó que la felicidad laboral y el reconocimiento de la democracia no son privilegio de un solo tipo de vínculo, sino un derecho abierto a todos los que construyen ciudad desde cualquier trinchera.

La pasión de ser feliz (UNIR)

De manera virtual, decenas de servidores se conectaron a la conferencia "La pasión de ser feliz", ofrecida por UNIR. Los participantes exploraron las claves de la felicidad desde la psicología positiva y el desarrollo personal, mientras compartían reflexiones en el chat. La actividad logró llegar a un público amplio, superando barreras geográficas, y sembró la idea de que la felicidad es una pasión que se cultiva, no un estado que se espera.

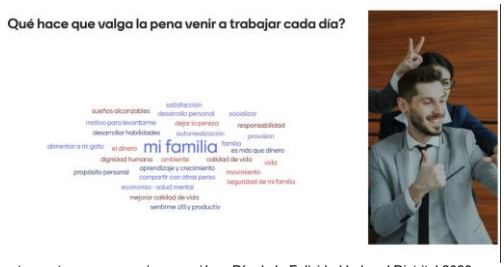
Fuente: captura la pasión de ser feliz – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En "La pasión de ser feliz" participaron 10 personas, con presencia de carrera administrativa, contratistas y temporales. La actividad demostró que el anhelo de bienestar no depende del tipo

de vínculo ni de la entidad, sino de la decisión personal de conectarse con lo que da sentido y alegría.

Felicidad: no es magia, es acción (UAECD)

En un encuentro sincrónico por plataforma digital, los servidores analizaron la premisa de que la felicidad laboral se construye con acciones cotidianas, no con fórmulas mágicas. A cargo de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital, los participantes identificaron pequeñas prácticas diarias que incrementan el bienestar y la satisfacción en el trabajo. El taller dejó como mensaje central que cada persona es responsable de su propia felicidad, con el apoyo del entorno institucional.



Fuente: captura no es magia es acción – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En “Felicidad: no es magia, es acción” participaron 44 personas, con predominio de carrera administrativa (30) y contratistas (11). Las entidades con mayor asistencia fueron Educación (7), Gobierno (6) y Hacienda (5). La actividad reafirmó que la felicidad laboral no depende de golpes de azar, sino de acciones cotidianas, y que servidores de carrera, contratistas y docentes pueden construirla juntos, paso a paso.

Alimentación y sueño = felicidad (SDM)

En el taller virtual liderado por la Secretaría Distrital de Movilidad, los asistentes aprendieron sobre la estrecha relación entre una alimentación equilibrada, un sueño reparador y el estado de ánimo. Los participantes recibieron pautas concretas para mejorar sus hábitos de vida, su rendimiento laboral y su salud mental. La actividad concientizó sobre la higiene del sueño y la nutrición como pilares olvidados pero esenciales de la felicidad cotidiana.

Fuente: captura alimentación y sueño – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En “Alimentación y sueño = felicidad” participaron 50 personas, con igual número de carrera administrativa y contratistas

(24 cada una), destacando ATENEA con 12 asistentes. La actividad evidenció que comer bien y dormir mejor son derechos de todos, sin importar el vínculo laboral.

Bogotá como destino turístico (IDT)

En esta actividad virtual, los servidores realizaron un recorrido digital por los principales atractivos turísticos de Bogotá, de la mano del IDT. Los participantes descubrieron lugares emblemáticos de la ciudad, muchos de ellos desconocidos incluso para los habitantes de larga data. La experiencia permitió que los funcionarios se sintieran turistas en su propia ciudad, revalorizando el patrimonio local y generando planes de disfrute en su tiempo libre, una manifestación más de que la felicidad también se explora.

Fuente: captura alimentación y sueño – Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026

En “Bogotá como destino turístico” participaron 77 personas, con mayoría de carrera administrativa (54) y contratistas (14). Las entidades con mayor asistencia fueron Hacienda (13), IDT (12) y Gobierno (11). El recorrido virtual por la ciudad invitó a los servidores a redescubrir el orgullo por su territorio, mientras la diversidad de vínculos confirmó que la felicidad laboral también se construye redescubriendo el asombro, sin importar el rol que se ocupe.

En el cierre, se hizo un llamado a llevar esa energía a los equipos y familias, reafirmando que siempre vale la pena invertir en felicidad: desde la planeación estratégica e inversión organizacional hasta los pequeños momentos que forjamos conjuntamente entre compañeros del Distrito. La jornada demostró que el trabajo puede ser bienestar, que cambiar sus formas y entregarse a experiencias de alto valor contribuye a una concepción única, personal y colectiva de gozar del trabajo y disfrutar de la vida que allí transcurre. Con esta celebración, el DASCD ratifica su compromiso con la consolidación de una cultura del cuidado, la seguridad psicológica y la felicidad laboral como factores clave de la productividad y el bienestar humano.

Durante el proceso de preparación, los líderes y lideresas de las entidades ejecutoras coordinaron conjuntamente con el equipo de bienestar del DASCD, quienes asumieron activamente el apoyo logístico, la bienvenida, la toma de asistencia y la animación de cada espacio. La plataforma de bienestar fue el eje central para la inscripción y el registro de asistencia, si bien se enfrentaron retos relacionados con la confirmación de la asistencia y la ausencia de refrigerios e hidratación, aspectos que se constituyen en oportunidades de mejora para futuras ediciones. Las palabras de apertura y cierre estuvieron a cargo de los

representantes del DASCD, quienes agradecieron a cada entidad ejecutora por su disposición y compromiso, e invitaron a los participantes a dejarse retroalimentación a través de la encuesta de satisfacción, recordando que la felicidad laboral es una estrategia de gestión pública que trasciende el evento puntual.

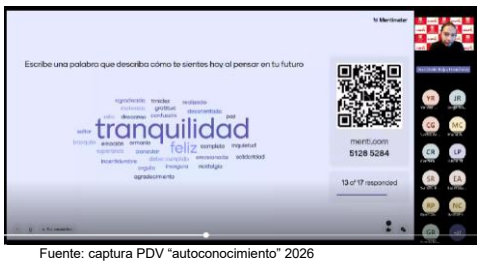
Apertura DFLD historia, contexto y diálogo:	**Carolina León - David Rojas**
Sembratón siembra vida con el distrito, el ahorro de hoy es el porvenir del mañana.	David Rojas
Recorrido por el Centro Histórico de Bogotá	Francisco Pineda
Webinar: Taller de Cultura Turística y Apropiación de Bogotá como Destino Turístico	Lenis Garzón
Kickboxing & Yoga	Juan Pablo Ortiz
Caminata ecológica en la reserva el Zuque- DIFICULTAD MEDIA -ALTA	Tatiana González
Caminata ecológica en el humedal Tibanica - DIFICULTAD BÁSICO	Bibiana Martínez
Conoce el Concejo de Bogotá donde se hace el control político de nuestra ciudad, en una visita guiada a la entidad.	Carolina León
Webinar: sobre la alimentación y el sueño, factores fundamentales para cultivar Felicidad	Diva Cubides
Masaje corporal 10 a 15 min. Recorre hombros, espalda, piernas. Incluye música relajante y aromaterapia	Diego Parada
Masaje corporal 10 a 15 min. Recorre hombros, espalda, piernas. Incluye música relajante y aromaterapia	Diego Parada
Webinar: 'La pasión de ser feliz	Diana Bernal
Webinar: Felicidad, es acción no magia	María José Blanco

Fuente: captura distribución equipos Bienestar DFLD abril 2026

Sinergia en redes “Día de la Felicidad Laboral Distrital 2026 en el Concejo” 10/04/2026

Fuente: captura Día de la Felicidad Laboral Distrital Concejo 2026

El Concejo de Bogotá, a través de sus redes sociales, también se sumó a la conmemoración con una publicación que refleja el espíritu de la jornada: "El bienestar se construye en equipo". En ella, servidores públicos de diferentes entidades compartieron abiertamente qué les inspira y motiva en su día a día, evidenciando que la conversación en torno a la salud mental y el sentido del trabajo trasciende las actividades puntuales y se instala en el centro de la cultura organizacional. Con el uso de etiquetas como #ConcejoDeBogotá, #BienestarLaboral y #ServidoresPúblicos, este gesto del Concejo no solo documentó el evento, sino que contribuyó a visibilizar la importancia de construir entornos laborales donde cada servidor se sienta valorado y escuchado, amplificando el mensaje de que la felicidad laboral es una responsabilidad compartida y un eje estratégico de la gestión pública distrital.

	➢ https://www.instagram.com/p/DW91wDSiSdo/	
7. Realizar el acompañamiento a las entidades distritales en la implementación y el seguimiento de las diferentes estrategias y programas a cargo de la Dependencia.	No se realizaron acompañamientos a entidades distritales durante el periodo.	N/A
8. Realizar tutorías individuales y grupales a los participantes del Programa Diseño de Vida.	Programa de Diseño de vida, busca planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal. Está dirigido a servidores/as que se encuentran a 5 o 10 años de la pensión, tiene una duración de 2 años (4 módulos). Programa Diseño de Vida “Autoconocimiento” abril 24/04/26 La sesión inició con el repaso de la tarea sobre el fortalecimiento del diálogo en las redes de apoyo. Los participantes compartieron experiencias significativas: José David relató su esfuerzo por retomar una amistad distanciada, reconociendo la dificultad de desaprender la conducta de la distancia; Carmen Lucero reencontró con emoción a compañeras del bachillerato y del Sena, agradeciendo el espacio por movilizarla a recuperar vínculos afectivos; y Yances Mendoza reflexionó sobre cómo la virtualidad ha fragilizado la comunicación laboral, llevando a malentendidos que solo se resuelven con un diálogo genuino. Este ejercicio colectivo evidenció que la red de soporte se construye con pequeños gestos de acercamiento y que el primer paso siempre es abrir la palabra.  Fuente: captura PDV “autoconocimiento” 2026 El eje temático central fue el autoconocimiento,	Producto Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED) Subproducto Programa Diseño de Vida 2026 Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: Programa Diseño de Vida 2026

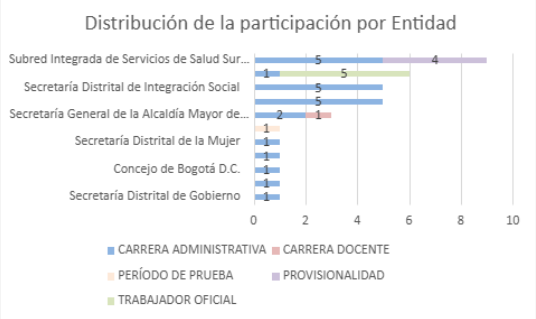
abordado desde una perspectiva experiencial y teórica. Mediante una dinámica en línea, los participantes asociaron palabras al futuro de la jubilación —tranquilidad, felicidad, incertidumbre, inseguridad—, mostrando la diversidad de emociones que conviven en la transición. José David compartió una potente metáfora de su ascenso al Peñol de Guatapé: optó por un camino solitario y lleno de temor, alejado de la ruta convencional, y descubrió así paisajes inéditos y una experiencia transformadora. La reflexión se nutrió de autores como Sócrates, Platón, Meichenbaum, Beck, Ellis y Bandura, destacando que el diálogo interior moldea las emociones, que las creencias absolutas ("debo", "tengo que") pueden ser revisitadas y que la autoeficacia se construye con logros reales, por pequeños que sean.

Fuente: captura PDV "autoconocimiento" 2026

Como cierre, se propuso un ejercicio profundo: escribir una carta al yo de siete años (hacia 2033), cuestionando creencias arraigadas —como "ya soy demasiado mayor para cambiar"—, reconociendo capacidades demostradas y diseñando pasos concretos para acercarse a las personas que realmente importan en la nueva etapa vital. La sesión culminó con un momento de celebración: Luisa, funcionaria del Concejo de Bogotá y participante del programa, compartió su graduación como maestra en artes visuales, pese a su condición de discapacidad y su cercanía a la jubilación, demostrando que la edad y las limitaciones no detienen la pasión por seguir creciendo. El encuentro reafirmó que invertir en autoconocimiento y en redes de apoyo no es un lujo, sino la base para enfrentar con sentido y serenidad el cierre del ciclo laboral y el inicio de una nueva etapa de vida.

Fuente: captura presentación encuentro Socialización PDV abril 2026

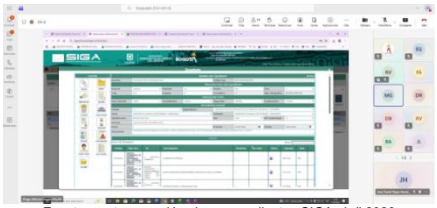
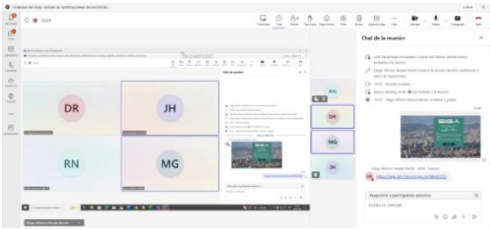
Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: 27-03-26 Autosabotaje

<table>
<tr>
<td></td>
<td>


Fuente: asistencia autosabotaje PDV abril 2026

En la sesión del Programa Diseño de Vida especialmente convocada para pre-pensionadas(os), participaron 34 servidores, con una marcada concentración en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente (9 asistentes), la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) (6), la Secretaría Distrital de Hacienda (5) y la Secretaría de Integración Social (5). La carrera administrativa fue el tipo de vinculación predominante (23 personas, 67,6%), acompañada de trabajadores oficiales (5), provisionalidad (4), y una persona en carrera docente y otra en período de prueba. Esta distribución evidencia una amplia diversidad de entidades y modalidades de contratación, todas convergiendo en el propósito común de fortalecer el autoconocimiento y la preparación para la transición hacia la jubilación.
</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. Dar respuesta y trámite a todas las solicitudes, informes, requerimientos, oficios y PQRS, que le sean asignados por la supervisión.</td>
<td>
Para el periodo reportado se reciben las siguientes peticiones. Estos oficios pueden encontrarse a través del SIGA con los radicados:
<table>
<tr><td>2-2026-4206</td><td>01/04/2026 10:46</td><td>RE: RV: INSCRÍBETE A LAS ACTIVIDADES DEL DÍA DE LA FELICIDAD LABORAL DISTRITAL</td></tr>
<tr><td>2-2026-4336</td><td>07/04/2026 10:37</td><td>RE: INSCRÍBETE A LAS ACTIVIDADES DEL DÍA DE LA FELICIDAD LABORAL DISTRITAL</td></tr>
<tr><td>2-2026-4339</td><td>07/04/2026 10:39</td><td>RE: INSCRÍBETE A LAS ACTIVIDADES DEL DÍA DE LA FELICIDAD LABORAL DISTRITAL</td></tr>
<tr><td>2-2026-4449</td><td>08/04/2026 16:40</td><td>RE: SEMANA DE LA FELICIDAD</td></tr>
<tr><td>2-2026-4709</td><td>15/04/2026 15:44</td><td>RE: ACTIVIDADES DE BIENESTAR</td></tr>
<tr><td>2-2026-4710</td><td>15/04/2026 15:44</td><td>RE: CONFIRMACIÓN</td></tr>
<tr><td>2-2026-4715</td><td>15/04/2026 16:16</td><td>RE: ¡ÚNETE! ACTIVIDADES DEL DÍA DE LA FELICIDAD LABORAL?</td></tr>
</table>
Fuente: Radicados SIGA abril 2026
</td>
<td>Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: https://siga.serviciocivil.gov.co/WebSigac/</td>
</tr>
<tr>
<td>10. Apoyar la convocatoria y logística de las actividades que se desarrollen en el cumplimiento de las funciones establecidas para la Subdirección de Gestión Distrital de</td>
<td>
Reunión equipo Bienestar cierre de expedientes a cargo de cada líder de Programa 17/04/2026

Se participa en la reunión de equipo de Bienestar a cargo del Compañero Diego Cadena quien lidera el proceso de archivo de expedientes de la plataforma SIGA y todas las comunicaciones que así ingresan oficialmente a la Subdirección. En este espacio se brindó orientación sobre el cargue y verificación de expedientes relacionados
</td>
<td>Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: https://tinyurl.com/CierreExp</td>
</tr>
</table>

Bienestar, Desarrollo y Desempeño en el Decreto Distrital 580 de 2017	a la operación del Programa de Apoyo Emocional Distrital periodos 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025. Se recibe instrucción para cargue y cierre de expedientes, así como invitación a sesión individual para delimitación de las responsabilidades.  Fuente: captura reunión cierre expedientes SIGA abril 2026 **Reunión equipo Bienestar cierre de expedientes a cargo de cada líder de Programa 20/04/2026** Para esta reunión, se tuvo acompañamiento individual por parte de los compañeros para la orientación frente a las acciones pertenecientes al Programa de Apoyo Emocional Distrital, se realiza el ejercicio modelo sobre el acceso para verificación, así como cargue individual y grupal de archivos para completar expedientes, así como acuerdos para su verificación y posterior cierre.  Fuente: captura reunión cierre expedientes SIGA abril 2026	
11. Reportar información de las actividades realizadas en ejecución del objeto contractual, en diferentes instrumentos, herramientas o documentos institucionales dispuestos por el DASCD. (cuando aplique).	Durante cada periodo se ha venido realizando el reporte de acciones mensuales a través del enlace: https://pai.serviciocivil.gov.co/2026/home/ correspondiente al PAI 2026, acorde a la planeación, ejecución y seguimiento de actividades del PAED. Fuente: Capturas de pantalla del PAI con las acciones correspondientes abril 2026	Estos contenidos desarrollados desde la estrategia están disponibles para la consulta en el enlace: h https://gestiona360.azurewebsites.net/index.php

Atentamente,

José David Rojas Hernández
Psicólogo
Líder del Programa de Apoyo Emocional Distrital
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

CONSULTA EN LÍNEA DE INHABILIDADES DE QUIENES HAYAN SIDO CONDENADOS POR DELITOS SEXUALES COMETIDOS CONTRA MENORES DE 18 AÑOS

La Policía Nacional de Colombia informa:

Que siendo las 09:19:16 horas del 04/05/2026, el ciudadano identificado con cédula de ciudadanía No. **1026266165,** Apellidos y Nombres **ROJAS HERNANDEZ JOSE DAVID**

NO REGISTRA INHABILIDAD

La presente consulta se tendrá en consideración por la entidad o empresa **Departamento Administrativo del Servicio Civil Dis**, con NIT **899999061-9** y su utilización es exclusivamente dentro del proceso de selección al cargo, oficio o profesión, en cumplimiento de la Ley 1918 del 12/07/2018 *"por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones"* y su Decreto Reglamentario 753 del 30/04/2019 *"por medio del cual se reglamenta la Ley 1918 de 2018"*, con observancia de las Leyes 1581 del 17/10/2012, 1712 del 06/03/2014 y demás normatividad rectora frente al tratamiento de datos.

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL E INTERPOL

Área de Administración de Información Criminal

ENLACES DE INTERÉS

- Portal web DIJIN
- Consulta Antecedentes Judiciales
- Protección de Datos

SÍGANOS EN LAS REDES SOCIALES

© 2026 Policía Nacional de Colombia - Grupo Tecnologías de la Información y las Comunicaciones DIJIN

MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - MINTIC

CERTIFICA QUE

Una vez consultada la base de datos de deudores alimentarios morosos **REDAM**, el(la) ciudadano(a) con número de identificación CC 1026266165 **NO SE ENCUENTRA INSCRITO EN EL REGISTRO DE DEUDORES ALIMENTARIOS MOROSOS**

Esta certificación es válida en todo el Territorio Nacional, siempre y cuando el tipo y número consignados en el respectivo documento de identificación, coincidan con los aquí registrados.

Se expide en Bogotá el 04/05/2026 09:17 AM

Código Verificación: **RKXEN7LS52**

Válida hasta: **02/08/2026**

Dirección de Gobierno Digital

MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - MINTIC

compensar | miplanilla.com

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE							
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE		DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
CC	1026266165	JOSE DAVID ROJAS HERNANDEZ		Diagonal 53s # 61f -35	4764306	david_rojash@hotmail.com	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO		
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.		NO

DATOS DE LA PLANILLA					
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	CANTIDAD EMPLEADOS	CANTIDAD UPC
		71869939	17/04/2026	1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIÓN	TIPO PLANILLA	TOTAL NÓMINA	TOTAL A PAGAR	
2026-03	2026-03	I	$2,120,000	$657.700	

TOTALES POR SUBSISTEMAS

TOTALES SALUD

Código EPS	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	UPC Adicional	Incapacidades		Licencia Maternidad		Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora UPC	Total a Pagar	No. Afiliados
					No. Autorización	Valor	No. Autorización	Valor					
EPS008	Compensar EPS	860066942-7	265.000	0		0		0	0	0	0	265.000	1

TOTALES PENSIÓN

Código AFP	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Aporte Voluntario Afiliado	Aporte Voluntario Aportante	Aporte FSP - Solidaridad	Aporte FSP - Subsistencia	Días Mora	Valor Mora Cotización	Valor Mora FSP	Total a Pagar	No. Afiliados
25-14	Colpensiones	900336004-7	339.200	0	0	0	0	0	0		339.200	1

TOTALES RIESGOS LABORALES

Código ARL	Nombre	NIT	Cotización Obligatoria	Incapacidades		Aportes Otros Sistemas	Valor Neto Cotización	Días Mora	Valor Mora Cotización	Subtotal Cotización	No. Radicado Saldo a Favor	Valor Saldo a Favor	Fondo Solidaridad	Total a Pagar	No. Afiliados
				No. Autorización	Valor										
14-23	Positiva Seguros	860011153-6	11.100				11.100	0	0	11.100			111	11.100	1

TOTALES CAJAS

Código CCF	Nombre	NIT	Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
CCF24	Compensar Caja	860066942-7	42.400	0	0	42.400	1

TOTALES PARAFISCALES

Valor Aporte	Días Mora	Valor Mora Aporte	Total a Pagar	No. Afiliados
SENA				
0	0	0	0	0
ICBF				
0	0	0	0	0
ESAP				
MEN				

TOTALES POR SUBSISTEMA

Tipo Administradora	No. Administradoras Reportadas	Valor antes de IGE, LMA, IRP y Mora	Total a Pagar
Salud	1	265.000	265.000
Pensión	1	339.200	339.200
Riesgos Laborales	1	11.100	11.100
CCF	1	42.400	42.400
ESAP	0	0	0
ICBF	0	0	0
MEN	0	0	0
SENA	0	0	0
TOTALES	4	657.700	657.700

PAGADA

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

compensar | miplanilla.com

PLANILLA INTEGRADA DE AUTOLIQUIDACION DE APORTES

DATOS DEL APORTANTE							
TIPO	NÚMERO	NOMBRE APORTANTE		DIRECCIÓN	TELÉFONO	CORREO	EXONERADO PAGO PARAFISCALES Y SALUD
CC	1026266165	JOSE DAVID ROJAS HERNANDEZ		Diagonal 53s # 61f -35	4764306	david_rojash@hotmail.com	
FORMA PRESENTACIÓN	CLASE APORTANTE	NOMBRE SUCURSAL	CÓDIGO	DEPARTAMENTO	CIUDAD / MUNICIPIO		
ÚNICA	I – Independiente			BOGOTÁ D. C.	BOGOTÁ, D.C.		NO

DATOS DE LA PLANILLA					
PLANILLA ASOCIADA	FECHA PAGO ASOCIADA (DIA/MES/AÑO)	NÚMERO PLANILLA	FECHA PAGO (DIA/MES/AÑO)	CANTIDAD EMPLEADOS	CANTIDAD UPC
		71869939	17/04/2026	1	0
PERIODO SALUD	PERIODO PENSIÓN	TIPO PLANILLA	TOTAL NÓMINA	TOTAL A PAGAR	
2026-03	2026-03	I	$2,120,000	$657.700	

DETALLE POR COTIZANTE

INFORMACIÓN COTIZANTE								INFORMACIÓN NOVEDADES															PENSIÓN							
No.	Tipo y Número de Identificación	Apellidos y Nombres	Cotizante	Subtipo	Extranjero	Colom. exterior	Excepcionlb	IND	RET	TDE	TAE	TDP	TAP	VSP	VST	SLN	IGE	LMA	VAC	AVP	VCT	IRL	CORRECCIÓN	Cód. AFP	IBC AFP	Días	Cotización	Voluntario Afiliado	Voluntario Aportante	Fondo pensional de solidaridad	Fondo pensional de subsistencia
1	CC 1026266165	ROJAS HERNANDEZ JOSE DAVID	59	0			N																	25-14	2.120.000	30	339.200	0	0	0	0

SALUD				RIESGOS LABORALES					CCF				PARAFISCALES				
Cód. EPS	IBC EPS	Días	Cotización / Valor UPC	Cód. ARL	IBC ARL	Dias	Clase de Riesgo	Cotización	Código CCF	IBC CCF	Días	Aporte CCF	IBC otros parafiscales	Aporte SENA	Aporte ICBF	Aporte ESAP	Aporte MEN
EPS008	2.120.000	30	265.000	14-23	2.120.000	30	1	11.100	CCF24	2.120.000	30	42.400	0	0	0	0	0

PAGADA

Este documento está clasificado como PRIVADO por parte de Compensar Operador de Información

Historial

El usuario 'DIANA MARCELA ACOSTA ALBARRACIN (52985863 : dacosta@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de fimas satisfactoriamente.

11/05/2026 06:34:40 PM

Email enviado a todos los participantes con el documento finalizado.

11/05/2026 06:34:40 PM

Flujo de firmas concluido

11/05/2026 06:34:40 PM

Recordatorio de firma pendiente enviado a 'dacosta@serviciocivil.gov.co'

11/05/2026 10:59:36 AM

El usuario 'DIANA ALEXANDRA BERNAL HUERTAS (53068934 : dbernal@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de fimas satisfactoriamente.

08/05/2026 10:08:17 AM

El usuario 'DIANA CATHERINE GONZALEZ MOLANO (1032456470 : dgonzalez@serviciocivil.gov.co)' firmo el documento involucrado en el flujo de fimas satisfactoriamente.

08/05/2026 09:19:16 AM

Flujo de firmas creado por 'DIEGO ALFONSO PARADA RINCON (1052408023 : dparada@serviciocivil.gov.co)'

08/05/2026 09:00:09 AM