



**Informe sobre las acciones institucionales de educación
en derechos humanos de las entidades distritales de la
ciudad de Bogotá.**

Periodo Tercer Trimestre 2025

**Cátedra de derechos humanos, deberes, garantías y
pedagogía de la reconciliación**

**Acuerdo Distrital 125 de 2004, reglamentado por el Decreto 024
de 2005.**

Bogotá, D. C 2025

Líneas de trabajo para reportar:

1. Educación en Derechos Humanos y Transformación Social

Temas clave:

- Rol de la educación en derechos humanos en la reducción de violencia y la promoción de la paz.
- Impacto en el empoderamiento ciudadano y la participación activa en procesos democráticos.
- Evaluación de programas educativos orientados a la promoción de la convivencia y la resolución pacífica de conflictos.
- Contribución de la educación en derechos humanos a la construcción de una cultura de respeto y solidaridad en entornos escolares y comunitarios.

2. Diversidad e Inclusión en la Educación en Derechos Humanos

Temas clave:

- Adaptación de los programas y materiales pedagógicos a la diversidad cultural, étnica y socioeconómica.
- Análisis de las barreras estructurales que enfrentan los grupos vulnerables en el acceso a la educación en derechos humanos.
- Evaluación de la efectividad de las estrategias pedagógicas inclusivas y participativas en contextos diversos.
- Derechos humanos, género y equidad en el sistema educativo: implicaciones para la política pública.

3. Desarrollo de Competencias Ciudadanas a través de la Educación en Derechos Humanos

Temas clave:

- Relación entre el aprendizaje de derechos humanos y el fomento de competencias como el pensamiento crítico, la empatía, la responsabilidad social y la participación ciudadana.
- Impacto del enfoque de derechos humanos en los programas de educación formal e informal para el desarrollo de una ciudadanía activa.
- Evaluación de modelos pedagógicos que promuevan el compromiso social y la acción cívica entre niños, adolescentes y adultos.
- Modelos de participación escolar y su impacto en la construcción de ciudadanía.

4. Evaluación y Monitoreo de Políticas Públicas en Educación en Derechos Humanos

Temas clave:

- Análisis de la alineación entre las políticas educativas y los principios de los derechos humanos.
- Evaluación del impacto de las políticas públicas en la promoción de una cultura de derechos humanos en el sistema educativo.
- Propuestas de mejora basadas en la evidencia para la implementación efectiva de políticas públicas relacionadas con la educación en derechos humanos.
- Comparación de marcos normativos y experiencias internacionales en la integración de la educación en derechos humanos en el currículo escolar.

5. Innovación Pedagógica en la Educación en Derechos Humanos

Temas clave:

- Desarrollo y evaluación de herramientas pedagógicas digitales (realidad aumentada, simuladores, plataformas virtuales) para la enseñanza de derechos humanos.
- Impacto de las metodologías activas (aprendizaje basado en problemas, aprendizaje-servicio, educación experiencial) en la apropiación de los derechos humanos.
- Innovaciones en el diseño de materiales pedagógicos que faciliten el aprendizaje de los derechos humanos a públicos de todas las edades.
- Propuestas para la formación docente en metodologías innovadoras para la enseñanza de derechos humanos.

6. Derechos Humanos y Contextos Rurales

Temas clave:

- Análisis de las barreras y facilitadores en la implementación de programas de derechos humanos en comunidades rurales.
- Desarrollo de estrategias adaptadas a las necesidades socioeconómicas y culturales de las zonas rurales para la enseñanza de derechos humanos.
- Relación entre el acceso a la educación en derechos humanos y el fortalecimiento del tejido social y comunitario en áreas rurales.
- Evaluación de políticas públicas y programas dirigidos a la educación rural en derechos humanos.

7. Promoción de Derechos Humanos en la Primera Infancia

Temas clave:

- Diseño de estrategias pedagógicas orientadas a la primera infancia que promuevan valores de respeto, igualdad y solidaridad.
- Evaluación del impacto de los programas educativos en derechos humanos en el desarrollo socioemocional de niños y niñas.
- Capacitación de docentes en enfoques de derechos humanos adaptados a las necesidades de los más pequeños.
- Creación de materiales pedagógicos específicos para la educación en derechos humanos en la primera infancia.

8. Derechos Humanos, Medio Ambiente y Educación para el Desarrollo Sostenible**Temas clave:**

- Integración de los derechos humanos y la justicia ambiental en el currículo educativo.
- Evaluación de programas educativos que relacionen los derechos humanos con la protección del medio ambiente y el cambio climático.
- Educación en derechos humanos y su papel en la concientización sobre la sostenibilidad y el consumo responsable.
- Derechos ambientales y el rol de la educación en la formación de ciudadanos comprometidos con la protección del medio ambiente.

9. Educación en Derechos Humanos y Salud Mental**Temas clave:**

- Impacto de los programas educativos basados en derechos humanos en la promoción del bienestar y la salud mental de los estudiantes.
- Estrategias pedagógicas que integren el enfoque de derechos humanos para la prevención de la violencia escolar, el acoso y otros problemas psicosociales.
- Rol de los docentes en la promoción de entornos escolares que respeten y fomenten la salud mental desde una perspectiva de derechos humanos.
- Evaluación de programas de prevención del estrés, la ansiedad y el bullying desde un enfoque basado en derechos.

Acción: Educación sobre derechos humanos para la construcción de paz y reconciliación en el Distrito Capital

- **Área responsable:** Dirección de Derechos Humanos.
- **Descripción de las acciones:** Diseño, ejecución y valoración de procesos educativos en derechos humanos en modalidad presencial, virtual e híbrida, para promover el reconocimiento, la defensa, exigibilidad y garantía de los derechos humanos, incentivando la conciencia social, el análisis crítico y la transformación cultural desde el ejercicio del poder ciudadano y la función pública.
- **Logros y avances:**
En el marco del Programa Distrital de Educación en Derechos Humanos para la Paz y la Reconciliación (PEDHU) se diseñan, articulan ejecutan, sistematizan, certifican (certificados de asistencia) y monitorean los procesos educativos en derechos humanos para promover el reconocimiento, la defensa, exigibilidad y garantía de los derechos humanos, incentivando la conciencia social, el análisis crítico y la transformación cultural desde el ejercicio del poder ciudadano y la función pública. En el tercer trimestre del 2024, se cuenta con 935 registros de servidores/as públicas, agentes de la fuerza pública y ciudadanía en general que demandaron y recibieron fortalecimiento técnico incorporación del enfoque basado en derechos en la gestión pública y en el desarrollo de capacidades ciudadanas en un total de treinta y ocho (38) sesiones de formación impartidas en territorio y en modalidad virtual.
- **Retos:** Se incrementó la demanda de formación y fue necesario desarrollar cronogramas semanales de seguimiento.

Tabla datos cuantitativos generales de formación impartidos por la Dirección de DD.HH. - SDG.

Meses	Personas con más de una asistencia	Personas sin duplicados
JULIO	413	300
AGOSTO	137	42
SEPTIEMBRE	385	349

Fuente: Base de datos Componente de Formación DD.HH. - SDG.

Secretaría de Educación del Distrito

1. Educación en Derechos Humanos y Transformación Social

Catedra de la paz:

En el marco de las acciones del acuerdo convocante, el día 9 de septiembre de 2025 se llevó a cabo el tercer Seminario de Cátedra de Paz, denominado “Enfoque restaurativo: memoria y lazos para la paz”. Este seminario tuvo como objetivo

generar un espacio de encuentro y diálogo de experiencias y apuestas pedagógicas que conectan el enfoque restaurativo con la educación socioemocional en escenarios educativos, con el fin de fortalecer la promoción de la Cátedra de Paz.

De este propósito se desprendieron las siguientes acciones:

- Propiciar espacios vivenciales y de diálogo para reconocer cómo el enfoque restaurativo y sus prácticas, integradas en la gestión de conflictos, la construcción de memoria y el desarrollo de habilidades socioemocionales, permiten fortalecer culturas de paz en escenarios educativos.
- Identificar los puntos de encuentro entre el enfoque restaurativo y la educación socioemocional, comprendiendo sus fundamentos y posibilidades para el fortalecimiento de las comunidades educativas.
- Reconocer, a través de la experiencia de tres personas invitadas, los efectos y la contribución del enfoque restaurativo y las habilidades socioemocionales en la construcción de culturas de paz.

El evento fue desarrollado por la Dirección de Participación y Relaciones Interinstitucionales de la SED y se llevó a cabo en el Centro de Memoria, Paz y Reconciliación. Contó con la participación de 91 personas, entre docentes, orientadores y orientadoras escolares, profesionales territoriales, coordinaciones e invitados e invitadas especiales, quienes dinamizaron cada una de las mesas de trabajo que se detallan a continuación.

Mesa 1: Memoria y culturas de paz, participó el profesor Alonso Sáenz, quien propuso diferentes ejercicios para ubicar las vivencias personales desde comprensiones diversas en torno a la memoria. A partir de preguntas como: *¿qué impacto tiene la memoria en nuestra vida, en las relaciones y en la visión que tenemos del mundo?*, invitó a reflexionar sobre su papel fundamental en la construcción de la paz. Asimismo, compartió una serie de recomendaciones literarias para ampliar la comprensión de la memoria como fundamento de la paz.

Mesa 2: Habilidades socioemocionales y prácticas restaurativas estuvo a cargo de las profesionales Marcela Rodríguez y Tania Moreno, quienes facilitaron un escenario a partir de la analogía del árbol, relacionando sus partes con las habilidades socioemocionales y las prácticas restaurativas. En esta analogía se conjugaron elementos como el agua y las emociones, la luz y el enfoque restaurativo, y la tierra con el programa *Escuelas con Emociones*. En el marco de este ejercicio, también se desarrollaron prácticas de escucha y diálogo a través de la experiencia de un círculo de palabra.

Mesa 3: Gestión y abordaje de conflictos desde el enfoque restaurativo fue orientada por las profesionales Nuri Acosta y Stephanie Monroy, de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia. En este espacio se propició el reconocimiento de elementos clave en la gestión del conflicto, como el uso de la fuerza, la persuasión y la negociación, aterrizados en la pregunta sobre cómo impulsar el enfoque restaurativo en la escuela desde diferentes escenarios.

Luego del trabajo en las mesas temáticas y del regreso al auditorio, se realizó una socialización de lo conversado e intercambiado en cada espacio. Posteriormente, se dio paso al último momento del seminario: el conversatorio denominado “Pilar memorias: cultivar habilidades socioemocionales y lazos restaurativos para la paz”.

Este conversatorio tuvo como voces protagonistas a tres personas invitadas: Samuel Niño, estudiante del Colegio Marsella IED de la localidad de Kennedy, quien adelanta un proceso de investigación colectiva para su proyecto de grado sobre justicia escolar restaurativa; la docente Yarima Vuelvas, orientadora escolar del Colegio Quiroga Alianza, en la localidad de Rafael Uribe Uribe, quien acompaña a niños y niñas en el fortalecimiento de habilidades para gestionar las emociones y construir relaciones de cuidado desde la experiencia *Tejedores de Convivencia*; y el joven Duván, participante de un programa de la Secretaría de Integración Social y de procesos de justicia juvenil restaurativa, quien desde el arte plantea reflexiones en torno a los proyectos de vida de jóvenes de sectores populares.

La conversación se desarrolló alrededor de tres preguntas orientadoras: ¿de qué manera sus prácticas y experiencias se potencian desde el enfoque restaurativo?, ¿cómo se relacionan estas experiencias con el desarrollo de habilidades socioemocionales? y ¿de qué forma sus apuestas aportan a la construcción de culturas de paz?

Son múltiples las reflexiones que deja este seminario en relación con la posibilidad de articular el enfoque restaurativo y las habilidades socioemocionales para el fortalecimiento de la Cátedra de Paz en los escenarios escolares. El encuentro concluyó con intervenciones del público, palabras de agradecimiento y preguntas que se siembran de cara a la transformación social y cultural desde la educación.

3. Desarrollo de Competencias Ciudadanas a través de la Educación en Derechos Humanos

Estrategia Construcción de ciudadanía

Guardianes de la Constitución

Para este trimestre se realizó la segunda asamblea de Guardianes de la Constitución, con el propósito de Fomentar el conocimiento, apropiación y defensa de los derechos fundamentales establecidos en el Artículo 44 de la Constitución Política de Colombia, a través de una metodología participativa y dinámica en el marco del convenio de entendimiento entre la Corte Constitucional, la Secretaría de Educación del Distrito.

Se convocó a las siguientes Instituciones Educativas Distritales (IED): Técnico Internacional Fontibón (Fontibón), El Ensueño (Ciudad Bolívar), Arborizadora Baja (Ciudad Bolívar), Ciudad de Montreal (Ciudad Bolívar), IED Carlos Arturo Torres (Kennedy), Aulas Colombianas (Santa Fe), Externado Camilo Torres (Santa Fe) y Gimnasio Sabio Caldas (Ciudad Bolívar) Adicional, en este espacio participaron tres

profesionales pertenecientes a la Corte Constitucional, profesionales de la Secretaría de Educación del Distrito y profesionales territoriales de la Corporación Juego y Niñez.

En este periodo también el colegio Externado Nacional Camilo Torres de la localidad de Santa Fe, realizó una visita guiada a la Corte Constitucional y al Museo del Holocausto del Palacio de Justicia, donde asistieron 24 estudiantes, dos docentes y una profesional territorial.

A través de estas experiencias formativas, se buscó transmitir la relevancia de proteger la Constitución, comprender los derechos fundamentales y conocer el funcionamiento del sistema constitucional. Con ello, a medida que NNAJ avanzan en su proceso educativo y construyen sus proyectos de vida, fortalecen su capacidad para ejercer plenamente sus derechos y contribuir a la defensa de la Constitución Política de Colombia, desde las habilidades socioemocionales como la agencia, participación deliberativa y resolución de conflictos.

“Bogotá D.C., como *“La Ciudad de las Niñas, Niños y Adolescentes”* Mesa Intersectorial de Participación Infantil (MIPI)

Durante este tercer periodo se llevó a cabo desde la Secretaría de Educación del Distrito el acompañamiento en articulación con la Mesa Intersectorial de Participación Infantil de un Laboratorio Creativo, desarrollado de manera articulada entre el Programa Nidos de IDARTES y la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, con la participación activa de las niñas y niños de la Mesa de Participación Cultural. Esta experiencia se constituyó como un espacio significativo de encuentro intergeneracional, creación colectiva e interacción entre la niñez, sus familias y el equipo institucional.

La iniciativa dio cumplimiento al Artículo 9 del Acuerdo 887 de 2023, promoviendo los laboratorios creativos como escenarios de diálogo, reflexión y co-creación entre niñas, niños, adolescentes y adultos decisores. El laboratorio permitió que las y los participantes expresaran saberes, imaginarios y emociones a través de lenguajes artísticos y sensoriales, fortaleciendo vínculos afectivos y comunitarios.

El proceso se originó a partir de una inquietud planteada por la Mesa de Participación Cultural de niñas, niños y adolescentes ¿cómo enseñar a las personas adultas aquello que las niñas y los niños saben?, la cual fue desarrollada mediante encuentros preparatorios de co-creación con artistas formadores de Nidos y profesionales de distintas entidades. Estos espacios permitieron diseñar colectivamente la experiencia, definiendo metodologías, materiales, estaciones de exploración y roles de liderazgo infantil.

El Laboratorio Creativo se llevó a cabo el 20 de septiembre de 2025 en el Centro Felicidad Fontanar (Suba), durante una jornada del Programa Nidos. La experiencia se estructuró en tres momentos: preparación del espacio, creación e interacción con el personaje narrativo *Verde Vainillo* como hilo conductor y cierre creativo mediante la elaboración de postales colectivas. Las niñas y niños del Consejo Consultivo de Cultura asumieron un rol protagónico como anfitriones, mediadores y líderes de las actividades, acompañando a bebés, familias y cuidadores en procesos de lectura expandida, exploración sensorial, creación de títeres y juego libre.

Entre los principales logros se destaca la consolidación de un ejercicio de planeación participativa y co-creada, el fortalecimiento de la participación incidente de las niñas y niños, la promoción de vínculos intergeneracionales y el aporte metodológico replicable para otros escenarios de participación infantil. Asimismo, se identificaron retos relacionados con la articulación logística e interinstitucional, la adaptación de las propuestas a diversas edades y la necesidad de fortalecer los procesos de seguimiento, documentación y sostenibilidad de los aprendizajes generados.

En conjunto, la experiencia del Laboratorio Creativo se reconoce como un aporte significativo a la construcción de nuevos escenarios de participación infantil, en los que el arte, el juego y la escucha activa posicionan a las niñas y los niños como sujetos protagónicos en la vida cultural y comunitaria de la ciudad.

Para el siguiente trimestre se proyectó el acompañamiento a la conmemoración del Día Internacional de las Niñas, bajo el lema “En Bogotá las niñas cuentan y escriben su historia”, iniciativa que se inscribe en el eje temático del Acuerdo 887 de 2023 orientado al empoderamiento y la participación de las niñas, y que busca fortalecer el reconocimiento de sus voces, liderazgos y capacidades de incidencia en los distintos escenarios sociales, educativos y comunitarios del Distrito.

7. Promoción de Derechos Humanos en la Primera Infancia

Estrategia Educación integral de la sexualidad

En el tercer trimestre se inició el modelamiento de sesiones pedagógicas con estudiantes de primera infancia a segundo grado y con sus familias, en las 170 IED vinculadas al proceso.

Con las niñas y niños de los grados de primera infancia a segundo, se modelaron sesiones orientadas a fomentar el reconocimiento y la valoración positiva del cuerpo, el desarrollo de la autoconciencia emocional, el respeto por el espacio personal y la identificación de redes de apoyo, desde un enfoque de equidad de género y derechos.

Paralelamente, con las familias de estudiantes de preescolar a segundo grado se modelaron talleres, desde el aprendizaje experiencial, que permitieron identificar prácticas de cuidado y acompañamiento para abordar la EIS en el hogar de manera

acorde con el momento del curso de vida. Estos espacios facilitaron la aproximación a conceptos clave como sexo, género, orientación y actividad sexual, enfatizando su comprensión desde la infancia.

Las metodologías implementadas también buscaron fortalecer las herramientas parentales, reconociendo prácticas favorables que promueven la confianza, el respeto, la toma de decisiones responsables y el cuidado, evitando el castigo y la humillación como formas de corrección.

Adicionalmente, se capacitó al grupo motor de docentes y orientadores, fortaleciendo sus competencias para la transversalización de la EIS en el currículo y en las actividades escolares dirigidas a los primeros grados.

Secretaría Distrital de Integración Social

El Decreto Distrital 607 de 2007 “Por el cual se determina el Objeto, la Estructura Organizacional y Funciones de la Secretaría Distrital de Integración Social”, en su Artículo 1° indica que la Secretaría Distrital de Integración Social, tiene por objeto: “Orientar y liderar la formulación y el desarrollo de políticas de promoción, prevención, protección, restablecimiento y garantía de los derechos de los distintos grupos poblacionales, familias y comunidades, con especial énfasis en la prestación de servicios sociales básicos para quienes enfrentan una mayor situación de pobreza y vulnerabilidad. Así como, prestar servicios sociales básicos de atención a aquellos grupos poblacionales que además de sus condiciones de pobreza se encuentran en riesgo social, vulneración manifiesta o en situación de exclusión social”; y su Artículo 2° que le asigna las funciones básicas, entre otras :

- a. Formular, orientar y desarrollar políticas sociales, en coordinación con otros sectores, organismos o entidades, para los distintos grupos poblacionales, familias y comunidades, en especial de aquellos en mayor situación de pobreza y vulnerabilidad y promover estrategias que permitan el desarrollo de sus capacidades.
- b. Dirigir la ejecución de planes, programas y proyectos de restablecimiento, prevención, protección y promoción de derechos de las personas, familias y comunidades, en especial aquellas de mayor situación de pobreza y vulnerabilidad.
- c. Establecer objetivos y estrategias de corto, mediano y largo plazo, para asegurar la prestación de servicios básicos de bienestar social y familiar a la población objeto.

En el marco de las funciones y competencias de la SDIS ha realizado las siguientes acciones de acuerdo con las líneas de trabajo del Comité:

1. Educación en Derechos Humanos y Transformación Social

Subdirección para la infancia

Durante el mes de abril, el servicio atrapasueños participó y contribuyó en la movilización de dos acciones:

1. El 9 de abril se participó en la movilización distrital realizada en la Plaza de Bolívar con motivo de la conmemoración del Día de la Memoria y la Solidaridad con las Víctimas; durante la jornada se instaló y expuso un mariposario que contenía los mensajes de solidaridad de niñas, niños y adolescentes de la localidad de Ciudad Bolívar.

La participación en la movilización permitió amplificar los mensajes de solidaridad de niñas, niños y adolescentes de Ciudad Bolívar, visibilizar el trabajo institucional en memoria y generar oportunidades concretas para sensibilización, entre los logros potenciales se cuenta con mayor visibilidad pública, sensibilización ciudadana ampliada, empoderamiento de niñas, niños y adolescentes, legitimación institucional del compromiso con la memoria.

2. El 10 de abril se instaló un mariposario en el Nivel Central de la Secretaría Distrital de Integración Social, con el propósito de sensibilizar a los colaboradores en la conmemoración del Día de la Memoria y la Solidaridad con las Víctimas. La actividad contó con armonización musical y mensajes de paz pronunciados por funcionarios, dirigidos a las víctimas.

La acción generó un espacio simbólico y experiencial para recordar a las víctimas, fortaleciendo la sensibilidad institucional y promoviendo prácticas de paz entre el personal; contribuyó a la concienciación y reconocimiento del Día de la Memoria y la solidaridad con las víctimas, favoreció la generación de empatía mediante la armonización musical y los mensajes personales, y visibilizó el compromiso institucional con la memoria y la atención a las víctimas.

Dentro de los retos se busca continuar con la conmemoración del 9 de abril en la vigencia 2026 y continuar con la articulación institucional que permita visibilizar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes en los territorios.

1. Educación en Derechos Humanos y Transformación Social

Subdirección para la Adulthood

Durante el mes de Junio, la Subdirección para la Adulthood, realizó una acción denominada Escuela de Padres, mediante el cual se realizaron Escuelas de Padres en la IED Jaime Pardo Leal (junio) y en el jardín infantil Baúl de Colores, en la localidad de Antonio Nariño, dirigidas a cuidadores de estudiantes de preescolar, primaria y bachillerato, con el objetivo de socializar el proyecto de adulthood y el servicio de prevención, promoviendo la identificación de riesgos que pueden llevar a habitar calle y el fortalecimiento del hogar como entorno protector. Se abordaron temas como roles y dinámicas familiares, prevención del consumo de SPA desde la vinculación afectiva y pautas de crianza, impactando a 230 participantes. Se

concluyó que la empatía, el diálogo y la gestión asertiva de emociones son claves para prevenir conflictos familiares y situaciones de exclusión.

Se facilitó la apropiación de mecanismos idóneos para la prevención de factores de exclusión y violencias que afecten la convivencia pacífica de los hogares. Articular acciones con otras dependencias y entidades para que el impacto sea mayor.

Adicionalmente, se llevaron a cabo 10 jornadas de fortalecimiento de capacidades dirigidas a los funcionarios y funcionarias de la Subdirección para la Adulthood, con énfasis en el enfoque diferencial para víctimas del conflicto armado, la implementación de rutas de atención institucional y la promoción, protección y garantía de los derechos humanos de la población atendida. Estas jornadas tuvieron como objetivo fortalecer la atención inclusiva, equitativa y respetuosa, asegurando el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y protección integral de todas las personas.

Las actividades se desarrollaron en los siguientes servicios sociales: Comunidad de Vida El Camino, Hogar de Paso Los Mártires, Hogar de Paso Voto Nacional, Autocuidado Liberia, Comunidad de Vida Guardianes de Sueños, Centro de Mujeres, Centro de Atención Sociosanitaria, Hogar de Paso Bakatá, Hogar de Paso Puente Aranda, así como con el equipo profesional de prevención y abordaje territorial, consolidando capacidades para garantizar procesos de atención humanizados y centrados en los derechos humanos.

Se cualificaron 200 personas del talento humano, quienes adquirieron herramientas y competencias para garantizar procesos de atención centrados en los derechos humanos, incorporando criterios de igualdad, no discriminación y protección integral, al tiempo que se fortalecieron sus capacidades para brindar una atención humanizada y especializada, adaptada a las necesidades de la población atendida en los distintos servicios sociales y equipos territoriales.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

EJES DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRICTAL – DASCD, EN EDUCACIÓN EN DERECHOS HUMANOS

Eje 1: Educación sobre derechos humanos para la construcción de la paz y la reconciliación en el Distrito Capital.

Eje 2: El cuidado como derecho incorporado a la educación en derechos humanos.

Eje 1: Educación sobre derechos humanos para la construcción de la paz y la reconciliación en el Distrito Capital.

Área Responsable de su ejecución: Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del DASCD.

Área Responsable del reporte ante el Comité Interinstitucional de Educación en Derechos Humanos, Deberes, Garantías y Pedagogía de la Reconciliación 2023: Oficina de Control Disciplinario Interno del DASCD.

Para este tercer trimestre de la vigencia 2025, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, en el marco del **producto de la Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano Distrital 2019-2030 (Conpes 07 de 2019) a cargo del DASCD, denominado Aula del Saber Distrital**, se continuó con la oferta de los siguientes cursos en temáticas de derechos humanos y cuidado del otro:

Cursos Aula del Saber Distrital 2025	Beneficiarios
Derechos Humanos - Derechos Esenciales	12
Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	4
Evolución de los Derechos Humanos	9
Introducción a los Derechos Humanos II	7
Introducción a los derechos humanos, transcendencia y garantías	14
Total	46

Eje 2: El cuidado como derecho incorporado a la educación en derechos humanos

Área responsable de su ejecución: Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del DASCD.

Área Responsable del reporte ante el Comité Interinstitucional de Educación en Derechos Humanos, Deberes, Garantías y Pedagogía de la Reconciliación 2022: Oficina de Control Disciplinario Interno del DASCD.

En relación a la cultura del cuidado, el DASCD continuó con la siguiente oferta de formación:

Cursos Aula del Saber Distrital 2025	Beneficiarios
El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias	95
Lenguaje Incluyente	123
Comunicación Asertiva: Clave para el éxito profesional	61
Temáticas de Control Social para Mujeres	3
Transformación Creativa del Conflicto	15
Total	297

De otra parte, apuntando al mismo aspecto de cuidado, el DASCD en cumplimiento al plan de acción del **producto 2.3.2 Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros - CALDAS previsto en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH (Conpes 07 de 2019)**, el cual tiene como objetivo: “Promover espacios libres de discriminación con un enfoque en derechos humanos, poblacional – diferencial a través de los planes y programas de bienestar, clima y cultura, promover el respeto por la diferencia y construir ambientes de trabajo diversos, amorosos y seguros para todos y todas”.

Ahora bien, teniendo en cuenta el plan de acción levantado durante la anualidad 2024, durante este tercer trimestre de la vigencia 2025, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

En el marco del Programa **Caldas** —producto de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano— se avanzó en la **virtualización y curaduría pedagógica** del diplomado, con un giro metodológico que **reorganiza la oferta en tres cursos** secuenciales y accesibles: 1) *Claves para la comprensión del Programa Caldas*, 2) *Herramientas para la transformación de la cultura laboral* y 3) *Redes para el cuidado*. Esta reestructuración permitió **alinear objetivos, contenidos y recursos** y sentar la base para su migración a plataforma.

Durante el periodo se **produjeron y/o ajustaron materiales** de los **Cursos II y III** (guías, presentaciones y materiales de autoaprendizaje. Entre los productos destacan:

- **Curso II:** *Guía “Aciertos y desafíos en la gestión del conflicto”, Guía para charla tipo TEDx y la presentación “Conflicto, violencia y espacio social”.*
- **Curso III:** **documento de presentación** del curso; **presentaciones** “*La comunicación en la acción en red*”, “*La acción conjunta*” y “*Conceptos de trabajo en red*”; **guías** “*Redes para el cuidado*” y *Guía a cine (Cadena de favores)*.

Como parte del **control editorial e identidad**, el 22 y 27 de agosto se remitió un **listado de ajustes** (por módulo/recurso) y se definieron lineamientos para **banners y piezas**. Asimismo, se precisó que **Caldas es un programa** (no una política pública) y se **actualizó el nombre del Curso 1** a “*Ambientes Laborales Seguros e Inclusivos: claves para su implementación*” para su uso consistente en todos los recursos.

En **evidencias complementarias**, se entregó la **presentación** “*Conflictos, violencias y espacio social – V2*”, que integra propósitos, contenidos y actividades de autoaprendizaje coherentes con el enfoque de **aprendizaje autónomo, reflexivo y situado**, y se consolidó una **línea de microcontenidos** (guías breves y piezas audiovisuales) que facilita la **migración a plataforma** y el **seguimiento de calidad**.

En **síntesis**, las acciones del trimestre reforzaron la **coherencia instruccional**, la **accesibilidad** y la **estandarización** de los materiales del diplomado, fortaleciendo las competencias de los equipos dinamizadores y **acelerando la disponibilidad** de contenidos en el **Aula del Saber Distrital/Bienestar Distrital**.

1. [Formación sincrónica para equipos dinamizadores](#)

Propósito. Fortalecer las capacidades institucionales para la promoción del bienestar laboral, el clima y la calidad de vida en el trabajo, con énfasis en la clasificación por niveles de avance de las entidades, la formulación/ajuste de planes de acción y el uso de herramientas de trabajo en red.

Hitos y actividades

Julio de 2025 – Preparación pedagógica y convocatoria técnica

- Clasificación y socialización de **niveles de avance** por entidad (Niveles 1–3) para focalizar los contenidos y la metodología.
- Alineación de mensajes y **agenda** de la sesión sincrónica (ejes: planes de acción y trabajo en red).
- Coordinación logística de la jornada (convocatoria, enlace de conexión, roles y soportes de asistencia).

5 de agosto de 2025 – Sesión sincrónica interinstitucional (3 horas, Microsoft Teams)

- **Tema:** *Estrategias que transforman: construyendo juntos ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros.*

- **Enfoque:** revisión de niveles de avance; definición de **rutas para planes de acción**; herramientas de **trabajo en red** para acciones conjuntas.
- **Productos:** registro de asistencia, relatoría/acta, acuerdos por entidad y compromisos de seguimiento.

Septiembre de 2025 – Seguimiento

- **Visibilización y memoria:** recopilación de testimonios breves y piezas comunicativas provenientes de las entidades participantes.
- **Monitoreo:** consolidación de registros de **planes de acción** y reporte de indicadores del periodo (**1 sesión sincrónica / 3 horas**).
- **Ajustes de mejora:** retroalimentación a dinamizadores y ajuste fino de contenidos y casos para la siguiente cohorte en vivo.

Próximas acciones comprometidas (proyección inmediata)

Octubre de 2025 – Nueva sesión sincrónica temática

- **Tema propuesto:** enfoques diferenciales y **gestión del conflicto** (solicitud de IDPYBA).
- **Objetivo:** profundizar en rutas de atención y herramientas prácticas de intervención por nivel de avance.

Noviembre de 2025

- Reunión corta de **retroalimentación y lecciones aprendidas** (30–45 min) con dinamizadores/as y líderes de cada entidad.
- **Entrega de consolidados:** asistencia, actas, acuerdos y matriz de seguimiento a planes de acción.

2. [Introducción al Programa CALDAS Conceptos y Metodologías](#)

El 18 de junio de 2025 se llevó a cabo una jornada de formación dirigida a los equipos dinamizadores, cuyo propósito fue presentar el Programa CALDAS, resaltando sus objetivos, enfoques y estrategias orientadas a la transformación de los ambientes laborales. Durante la actividad, se expuso la importancia del programa en la promoción de entornos diversos, seguros y fundamentados en el paradigma del cuidado. Asimismo, se introdujo el instrumento de seguimiento, explicando su finalidad, metodología y uso como herramienta clave para monitorear la implementación del programa en las entidades distritales. Se ofrecieron orientaciones prácticas para su diligenciamiento y se resolvieron inquietudes con el fin de asegurar su correcta aplicación.

La sesión de introducción al Programa CALDAS, liderada por Fabio Saúl con el acompañamiento de Carolina León Baca, tuvo como objetivo principal contextualizar a las nuevas entidades participantes, socializar las bases conceptuales del programa y establecer las rutas de acompañamiento. Se destacó el enfoque del programa en la transformación cultural del trabajo mediante el cuidado, la convivencia y el reconocimiento de la diferencia, bajo un modelo de articulación en red y trabajo colaborativo. Se abordaron temas fundamentales como las nuevas masculinidades, la geografía del trabajo, el conflicto como herramienta pedagógica, y el fortalecimiento de los equipos dinamizadores, considerados el motor del programa en cada entidad.

Durante la sesión, se presentaron tres plantillas de diagnóstico diferenciadas según el nivel de avance de cada entidad: sin plan de acción, con plan pero sin estrategias definidas, y con estrategias ya en ejecución. Esta clasificación permitirá adaptar el acompañamiento a las necesidades

específicas de cada organización. Se subrayó la relevancia de identificar actores estratégicos dentro de las entidades y de fomentar una articulación efectiva tanto intra como interinstitucional.

Adicionalmente, se anunció un cronograma de formación compuesto por sesiones sincrónicas semanales (virtuales), la apertura de un diplomado virtual exclusivo para los equipos dinamizadores y la realización de un foro de buenas prácticas para compartir experiencias significativas. Finalmente, se hizo un llamado a las direcciones de talento humano para que respalden institucionalmente este proceso, asegurando su sostenibilidad y alineación con las prioridades del Distrito, como la transparencia, la gestión íntegra, la promoción de la convivencia y la consolidación de espacios laborales seguros, incluyentes y basados en el cuidado mutuo.

Participación en la actividad

	Entidad	Participantes
1	Caja de la Vivienda Popular - CVP	1
2	Canal Capital	1
3	Concejo de Bogotá D.C.	1
4	Contraloría de Bogotá D.C.	1
5	Fundación Gilberto Álzate Avendaño - FUGA	1
6	Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA	1
7	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	1
8	Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico - IDEP	1
9	Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud - IDIPRON	1
10	Secretaría Distrital de Integración Social	1
11	Secretaría Distrital de la Mujer	1
12	Secretaría Jurídica Distrital	1
13	Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.	1
14	Departamento Administrativo de la Defensoría del Espacio Público - DADEP	2
15	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD	2
16	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	2
17	Instituto para la Economía Social - IPES	2
18	Jardín Botánico "José Celestino Mutis"	2
19	Secretaría Distrital de Planeación	2
20	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	3
21	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	3
22	Secretaría de Educación del Distrito	3

23	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	4
24	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	5
25	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	5
26	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	5
Total general		53

3. Estrategias que Transforman: Construyendo Juntos Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros

La sesión (Microsoft Teams) abrió con el registro de asistencia y la presentación del propósito: ofrecer un **balance de avance** del Programa CALDAS y ordenar el acompañamiento por **tres niveles** de madurez institucional (inicio, desarrollo de planes, consolidación), con miras a fortalecer planes de acción y la articulación entre entidades. Se socializó además la ruta de **digitalización**/espacio virtual como soporte permanente de aprendizaje y consulta para equipos dinamizadores.

En el desarrollo, el liderazgo técnico orientó la **construcción de planes de acción** “paso a paso”, proponiendo dejar incluso un borrador en la misma jornada, y compartió materiales de apoyo (guías y matrices) para estandarizar el trabajo. Se enfatizó el uso combinado de **sensibilización, formación aplicada y comunicación** para gestionar conflicto, prevenir violencias y activar **trabajo en red**; la sesión quedó registrada como **jornada de 3 horas** de transferencia interinstitucional con foco en niveles de avance, rutas de acción y herramientas de articulación.

Participación en la actividad

	Entidad	Participantes
1	Instituto para la Economía Social - IPES	1
2	Instituto Distrital del Patrimonio Cultural - IDPC	1
3	Canal Capital	1
4	Empresa de Transporte del Tercer Milenio - TRANSMILENIO S.A.	1
5	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. - EAAB	1
6	Instituto Distrital de la Gestión del Riesgo y Cambio Climático - IDIGER	1
7	Secretaría Distrital de Hacienda	1
8	Concejo de Bogotá D.C.	1
9	Secretaría Distrital de Integración Social	1
10	Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD	1
11	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	1
12	Fundación Gilberto Alzate Avendaño - FUGA	1
13	Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECD	1
14	Secretaría de Educación del Distrito	2
15	Secretaría Distrital de Planeación	2

16	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	2
17	Secretaría Jurídica Distrital	3
18	Instituto Distrital de las Artes - IDARTES	3
19	Fondo De Prestaciones Económicas, Cesantías Y Pensiones - FONCEP	3
20	Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia	5
	Total	33

Durante la sesión de formación se compartió un enlace a un formulario para que las entidades aplicaran los conocimientos adquiridos y avanzaran en la estructuración de sus planes de acción. El resultado de esta actividad es la **matriz de Registro de Planes de Acción – Programa CALDAS**, a partir de la cual se presentan las siguientes conclusiones sobre los planes propuestos por las entidades:

1. **Diagnósticos utilizados como insumo**

Varias entidades partieron de clima laboral y riesgos psicosociales (CVP, FUGA). Otras articularon con diagnósticos sectoriales (p. ej., Secretaría de Educación con su plan sectorial).

Algunas usaron directamente resultados de medición de clima y encuestas internas (Seguridad y Convivencia). Esto muestra un nivel de alineación con herramientas institucionales previas, lo cual fortalece la pertinencia de los planes.

2. **Objetivos generales y específicos**

En su mayoría apuntan a fortalecer el clima laboral, prevenir riesgos psicosociales y articular con el Programa CALDAS. Se observan enfoques complementarios como: innovación y liderazgo colaborativo (Educación), equidad y no discriminación (Seguridad), y formación de líderes (FUGA). Esto evidencia un esfuerzo por integrar sensibilización, liderazgo y gestión de ambientes seguros.

3. **Acciones prioritarias**

Incluyen desde programas de capacitación y sensibilización, hasta el diseño de programas institucionales de bienestar. Algunas acciones ya se presentan con detalle operativo (ej. estrategias de comunicación y redes en CVP, formación de líderes en FUGA), lo que refleja distintos niveles de madurez institucional (inicio, desarrollo o consolidación).

4. **Recursos definidos**

No todas las entidades cuentan con recursos asignados. Ejemplo: Educación y CVP marcaron “No”, lo cual puede afectar la ejecución. Otras como Seguridad y FUGA indicaron “Sí”, con recursos humanos y logísticos. Este punto es crítico, ya que la sostenibilidad del plan depende de la definición presupuestal y técnica.

5. **Mecanismos de seguimiento**

Los más usados son encuestas de percepción, reuniones de seguimiento e indicadores de gestión.

La periodicidad varía entre mensual, trimestral y semestral, lo cual indica diferentes capacidades de monitoreo. Esto es positivo porque muestra intención de hacer trazabilidad, aunque sería recomendable homologar criterios de seguimiento.

6. **Espacios de retroalimentación**

Casi todas las entidades cuentan con mecanismos de escucha a los funcionarios, salvo un caso que reporta estar en proceso de implementación.

Esto garantiza que los planes no solo se diseñen, sino que también puedan ajustarse según la experiencia de los equipos.

7. **Acciones afirmativas con enfoque de género y diferencial**
Un hallazgo relevante es la incorporación de acciones con **enfoque de género, inclusión y equidad** en varias entidades.

- La **Secretaría de Educación** promueve liderazgo inclusivo y colaborativo.
- La **CVP** incluye estrategias contextualizadas para fortalecer diversidad e igualdad.
- La **Secretaría de Seguridad y Convivencia** prioriza la **equidad y la no discriminación**.
- El **Instituto de Protección y Bienestar Animal** plantea espacios pedagógicos con **enfoque diferencial**.
- El **Concejo de Bogotá** promueve procesos de sensibilización frente a conflictos con énfasis en **equidad**.

Estas iniciativas refuerzan la alineación de CALDAS con los principios de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano y los compromisos distritales con la igualdad y la diversidad.

Conclusión general:

Los planes de acción de las entidades reflejan un compromiso real con el fortalecimiento de ambientes laborales diversos y seguros, aunque presentan diferentes niveles de madurez:

- Algunas están en fase de **inicio**, con objetivos generales y sin recursos claros.
- Otras ya se encuentran en **desarrollo**, con planes concretos y acciones priorizadas.
- Un grupo menor evidencia **consolidación**, con recursos asignados, mecanismos claros de seguimiento y validación institucional.

Además, la presencia de **acciones afirmativas de género y enfoque diferencial** constituye un avance significativo hacia la construcción de entornos laborales más equitativos, inclusivos y seguros. Esto confirma que la sesión de capacitación cumplió su propósito de ordenar el acompañamiento por niveles de avance, estandarizar herramientas y fortalecer la implementación de los planes.

En total, **13 entidades** diligenciaron sus planes de acción:

- Instituto para la Protección de la Niñez y la Juventud – **IDIPRON**
- **Secretaría de Educación** del Distrito
- Caja de la Vivienda Popular – **CVP**
- **Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia**
- Fundación Gilberto Alzate Avendaño – **FUGA**
- Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – **IDPYBA**
- **Concejo de Bogotá D.C.**
- **Secretaría Distrital de Desarrollo Económico**
- **Contraloría de Bogotá D.C.**
- **Secretaría General** de la Alcaldía Mayor de Bogotá
- **Veeduría Distrital de Bogotá D.C.**
- **Metro de Bogotá S.A.**
- **Secretaría Distrital de la Mujer**

1. ACOMPAÑAMIENTO EQUIPOS DINAMIZADORES.

Entre **enero y septiembre de 2025**, el Programa **CALDAS** desplegó un **acompañamiento técnico continuo** a equipos dinamizadores de entidades distritales, combinando aprestamiento, diagnóstico y alineación metodológica con orientaciones focalizadas por **niveles de avance (1–3)**. El proceso fortaleció la **formulación/ajuste de planes de acción**, la **gestión y prevención de conflictos** y la **articulación interinstitucional**, transversalizando los **enfoques de género y diferenciales**. A continuación, se relacionan las **entidades intervenidas** y los principales hitos de cada acompañamiento.

30 de enero – IDEPYBA: Se realizó una sesión temática de acompañamiento enfocada en el **manejo de conflictos y pedagogía para la convivencia**. Durante el encuentro, se establecieron estrategias específicas de mediación y resolución de conflictos en el entorno laboral, resaltando la importancia del diálogo como mecanismo para la transformación de conflictos . Se abordó la **perspectiva de género y el enfoque de diversidad**, destacando la necesidad de construir espacios laborales **libres de sesgos y estereotipos de género**. Se propuso el uso de herramientas metodológicas para abordar situaciones de discriminación y fomentar el respeto por la diferencia.

4 de febrero – IDARTES: Durante esta sesión, se presentó la estructura de seguimiento y acompañamiento individualizado, destacando la importancia de un diagnóstico preciso sobre el estado actual de implementación del **Programa CALDAS** en la entidad. Se incluyó el **enfoque de género**, con énfasis en la representación equitativa de **mujeres y personas LGBTIQ+ en los espacios culturales**. Como parte de las recomendaciones, se sugirió desarrollar estrategias de sensibilización para fortalecer la participación de estos grupos en la gestión cultural de la entidad .

4 de febrero – CATASTRO: El equipo dinamizador de CATASTRO presentó su plan de trabajo basado en tres ejes estratégicos:

1. **Impacto en el bienestar emocional del talento humano.**
2. **Prevención de la discriminación y fomento de la inclusión.**
3. **Participación en iniciativas como el evento "Juega por las Mujeres".**

Se resaltó la necesidad de visibilizar y prevenir la **discriminación hacia mujeres y población LGBTIQ+**, así como fortalecer mecanismos de denuncia y prevención de violencias basadas en género en el ámbito laboral. Como parte del proceso, se diseñó y aplicó una **encuesta institucional sobre percepción de equidad de género** .

4 de febrero – Jardín Botánico: Se realizó un encuentro de acompañamiento para el **seguimiento del cronograma de actividades y la evaluación de estrategias de implementación**. Se incluyó una revisión de las estrategias de **sensibilización en temas de equidad de género**, orientadas a la eliminación de estereotipos en el trabajo ambiental y de conservación. Se sugirió la implementación de campañas de sensibilización sobre el **rol de las mujeres en la ciencia y el liderazgo ambiental**

5 de febrero – EAAB: Durante esta jornada, se llevó a cabo un ejercicio de **diagnóstico y retroalimentación sobre la experiencia de EAAB en el Programa CALDAS**. Se identificaron oportunidades para fortalecer la perspectiva de género en la entidad, especialmente en áreas operativas con **baja representación femenina**. Se propuso incluir estrategias de sensibilización sobre igualdad de género y prevención de acoso laboral, así como la promoción de una mayor participación de mujeres en áreas técnicas .

5 de febrero – IDIGER: Se realizó una sesión de trabajo con el equipo dinamizador de IDIGER, enfocada en la evaluación del estado actual de implementación del programa y la identificación de los retos a enfrentar. Se resaltó la importancia de garantizar una **gestión del riesgo con enfoque diferencial**, que contemple las necesidades específicas de mujeres y personas LGBTIQ+ en situaciones de emergencia y gestión del riesgo .

5 de febrero – Concejo de Bogotá: En esta reunión, el equipo del Concejo presentó un balance de las estrategias implementadas a lo largo del año, resaltando los principales logros y aprendizajes del proceso. Se recomendó la creación de una línea de trabajo específica para la **sistematización de acciones con enfoque de género**, con el fin de fortalecer la continuidad de los procesos y mejorar la gestión de iniciativas en el marco del **Programa CALDAS**. También se discutió la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en la formulación de políticas distritales .

30 de julio – SED: sesión de balance general; clasificación por niveles; acuerdos para sistematización y visibilización como entidad **referente (Nivel 3)** del Programa.

31 de julio – IPES: aprestamiento institucional; balance de implementación; construcción de plan de acción; acompañamiento en transformación del conflicto y articulación estratégica.

14 de agosto – IPES: orientación para diagnóstico situado y plan de acción con **enfoque diferencial y de género**; fortalecimiento del equipo dinamizador.

21 de agosto – FUGA: definición de línea de trabajo interred; propuesta de **equipo distrital CALDAS** para prevención y gestión de conflictos; acuerdos para segunda reunión (septiembre) y socialización interna (octubre).

25 de agosto – IDPYBA: propuesta de estructura metodológica del plan de acción (caracterización, problemas/potencialidades y estrategias); solicitud de jornada de formación sobre **paradigma del cuidado y código de integralidad**; compromisos y ruta de seguimiento para el semestre.

En conclusión, el acompañamiento a los equipos dinamizadores (enero–septiembre de 2025) fue decisivo para afianzar la implementación del Programa CALDAS por **niveles de avance (1–3)**, consolidar **planes de acción** y fortalecer la **articulación interinstitucional**. A través de sesiones estructuradas —incluida la cohorte sincrónica de agosto y **cuatro** acompañamientos formales— se identificaron avances, brechas y acciones de mejora, habilitando estrategias concretas de **gestión y prevención de conflictos**. La transversalización de los **enfoques de género y diferenciales** se tradujo en medidas prácticas: mayor participación de mujeres en áreas técnicas, prevención de la discriminación y fortalecimiento de políticas LGBTIQ+. Asimismo, la entrega de **herramientas metodológicas**, la **sistematización de memorias** y los **mecanismos de seguimiento** dejan capacidad instalada en las entidades, asegurando sostenibilidad y alineación con los objetivos del Programa y las políticas distritales de bienestar y equidad.

2. INDICADOR DE PRODUCTO

Indicador de producto	Número de entidades que están participando del programa CALDAS
	Tipo de indicador: Creciente
Meta	2021 – 2024: 52 entidades
	Meta 2025: 52 entidades, se realizará sensibilizaciones, formación y acompañamiento a las entidades distritales vinculadas al programa, priorizando las 8 entidades con menor calificación en el Índice de Desarrollo del Distrito Civil
	1. Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA 2. Caja de Vivienda Copular – CVP 3. Instituto para Economía Social – IPES 4. Instituto Distrital de las Artes – IDARTES

	5. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial – UAERMV 6. Lotería de Bogotá 7. Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD 8. Fundación Gilberto Álzate Avendaño
--	--

Participación institucional en acciones del Programa CALDAS – 2025

	Entidad	Actualización Dinamizadores	Semana 8M	Diversida d e Inclusión	Acompañamien to Dinamizadores	Intro Caldas	Planes de Acción	Participaci ón
1	ATENEA	✓	✓	✓	✗	✓	✗	4
2	CVP	✓	✗	✗	✗	✓	✓	3
3	Canal Capital	✓	✓	✗	✗	✓	✓	4
4	Concejo de Bogotá	✓	✗	✗	✓	✓	✓	4
5	Contraloría de Bogotá	✓	✓	✓	✗	✓	✓	5
6	DADEP	✓	✗	✓	✗	✓	✗	3
7	DASCD	✓	✓	✓	✗	✓	✗	4
8	EAAB	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
9	FONCEP	✓	✗	✓	✗	✗	✓	3
10	FUGA	✓	✗	✓	✓	✓	✓	5
11	IDIGER	✓	✓	✗	✓	✗	✓	4
12	IDIPRON	✓	✗	✗	✗	✓	✓	3
13	IDPAC	✓	✗	✗	✗	✗	✗	1
14	IDARTES	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
15	IDPYBA	✓	✗	✗	✓	✓	✓	4
16	IDRD	✓	✗	✓	✗	✓	✓	4

17	IDT	✓	✓	✓	✗	✗	✗	3
18	IDPC	✓	✗	✗	✗	✓	✓	3
19	IPES	✓	✓	✗	✓	✓	✗	4
20	IDEP	✓	✗	✓	✗	✓	✗	3
21	Lotería de Bogotá	✓	✗	✓	✗	✗	✗	2
22	Metro de Bogotá	✓	✓	✗	✗	✗	✓	3
23	OFB	✓	✗	✗	✗	✗	✗	1
24	Secretaría de Educación	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
25	Secretaría de Ambiente	✓	✓	✓	✗	✗	✗	3
26	Secretaría de Cultura	✓	✓	✓	✗	✗	✗	3
27	Secretaría de Desarrollo Económico	✓	✓	✓	✗	✗	✓	4
28	Secretaría de Hacienda	✓	✓	✓	✗	✗	✓	4
29	Secretaría de Integración Social	✓	✓	✗	✗	✓	✓	4
30	Secretaría de la Mujer	✓	✓	✓	✗	✓	✓	4
31	Secretaría Distrital de Planeación	✓	✓	✓	✗	✓	✓	5
32	Secretaría de Salud	✓	✓	✗	✗	✗	✗	2

333	Secretaría de Seguridad, convivencia y justicia	✓	✓	✓	✗	✓	✓	5
344	Secretaría Distrital de Gobierno	✓	✗	✗	✗	✗	✗	1
355	Secretaría Distrital de Movilidad	✓	✗	✗	✗	✗	✗	1
366	Secretaría del Hábitat	✓	✓	✓	✗	✗	✗	3
377	Secretaría General	✓	✓	✗	✗	✓	✓	4
388	Secretaría Jurídica	✓	✓	✓	✗	✓	✓	5
399	Subred Centro Oriente	✗	✗	✓	✗	✓	✗	2
400	Subred Norte	✓	✗	✗	✗	✗	✗	1
411	Subred Sur Occidente	✓	✓	✓	✗	✓	✓	5
422	Catastro (UAECD)	✓	✓	✓	✓	✗	✓	5
433	UAESP	✓	✓	✗	✗	✗	✗	2
444	Universidad Distrital	✗	✓	✗	✗	✗	✗	1
455	Personería de Bogotá	✗	✓	✓	✗	✗	✗	2
466	TRANSMILENIO S.A.	✗	✗	✓	✗	✗	✓	2
477	Jardín Botánico	✗	✗	✗	✓	✓	✗	2
488	Veeduría Distrital de Bogotá D.C.	✓	✗	✗	✗	✗	✓	2

Totales consolidados:

- **Total de entidades que actualizaron la información del equipo dinamizador: 43**
- **Total de entidades con participación en la Semana 8M: 28**
- **Total de entidades que asistieron a la charla de diversidad e inclusión: 27**
- **Total de entidades que recibieron acompañamiento a equipos dinamizadores: 10**
- **Total de entidades que participaron en la actividad de introducción a CALDAS: 26**
- **Total de entidades únicas con al menos una participación: 48**

1. RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), se aplicó la **Encuesta Unificada de Satisfacción** a las personas participantes del programa CALDAS, con el fin de medir su percepción respecto a la divulgación, la organización logística y el impacto del programa en su bienestar personal y laboral.

Los resultados que se presentan a continuación corresponden al **periodo enero–septiembre de 2025**, a partir de la información suministrada en las gráficas de satisfacción y de las observaciones registradas por los participantes en la encuesta.

C. ANÁLISIS CUANTITATIVO.

Distribución de calificaciones por dimensión

Divulgación

Categoría	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	NS/NR
Divulgación	91	53	39	2	0	0

Logística

Categoría	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	NS/NR
Logística	91	61	29	2	0	2

Bienestar

Categoría	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	NS/NR
Bienestar	103	59	16	3	1	1

Resultados por tipo de actividad (promedio en escala 1-5)

Actividad	Divulgación	Logística	Bienestar
-----------	-------------	-----------	-----------

Seminario de Profundización	4.53	4.62	4.75
Jornadas de sensibilización	4.21	4.33	4.41
Acompañamiento a grupos dinamizadores	4.2	4.16	4.28

Correlaciones entre dimensiones

Relación	Coefficiente
Divulgación-Logística	0.82
Logística-Bienestar	0.76
Divulgación-Bienestar	0.66

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO

- En las tres dimensiones evaluadas (**divulgación, logística y contribución al bienestar**), predominan las calificaciones de **“Excelente”** y **“Muy bueno”**, lo que refleja una percepción altamente positiva del programa y consolida su pertinencia.
- La dimensión de **contribución al bienestar personal y laboral** obtuvo el mayor nivel de satisfacción, con **103 valoraciones en “Excelente” (56,3%)** y un promedio de **4,43** sobre 5. Esto confirma que las actividades tienen un impacto significativo y sostenido en la calidad de vida de las y los participantes.
- Las dimensiones de **divulgación (4,26)** y **logística (4,32)** mantienen resultados positivos y consistentes, aunque se evidencian algunas valoraciones en **“Regular”** (2 en cada caso), lo que señala oportunidades de mejora en la comunicación previa y en la organización operativa de las actividades.
- La incidencia de valoraciones negativas es mínima: solo se registró **1 calificación de “Deficiente” en bienestar (0,5%)** y ninguna en divulgación o logística. Esto demuestra una muy baja presencia de insatisfacción en la muestra analizada.
- Al comparar los tipos de actividad, el **Seminario de Profundización** alcanzó los promedios más altos en todas las dimensiones (4,53 en divulgación, 4,62 en logística y 4,75 en bienestar), lo que lo posiciona como el formato de mayor impacto positivo.
- Las correlaciones entre dimensiones son altas (0,82 entre divulgación y logística; 0,76 entre logística y bienestar; 0,66 entre divulgación y bienestar), lo cual evidencia que la mejora en los procesos de comunicación y logística repercute directamente en la percepción del impacto en bienestar.

RESUMEN DE LAS OBSERVACIONES

Las observaciones realizadas por los participantes permiten complementar el análisis cuantitativo. Entre los comentarios más frecuentes se destacan:

- **Apreciaciones positivas sobre los facilitadores y las actividades:** *“El maestro Fabio realizó un excelente proceso”, “la conferencista era conocedora del tema”.*
- **Reconocimiento al valor del programa:** *“Gracias por brindarnos estos espacios que nos sirven a nivel laboral y personal”, “continuar el desarrollo de este tipo de espacios”.*

- **Sugerencias de mejora logística:** *“Demasiado extenso”, “realizar con más frecuencia estas jornadas”, “la caminata al humedal del 6 de marzo tuvo una logística excelente”.*
- **Percepción positiva de la gestión institucional:** *“Fue muy rápida la respuesta a nuestra solicitud”.*

Estas observaciones respaldan la relevancia del programa y muestran el interés de los participantes en que continúe, incorporando ajustes puntuales para mejorar la experiencia.

RECOMENDACIONES

- Optimizar la logística de las actividades
- Ajustar duración y asegurar condiciones de comodidad.
- Implementar un checklist estandarizado (inscripción, accesibilidad, ambientación, puntualidad, cierre) con responsables visibles por evento.
- Reforzar la estrategia de divulgación
- Garantizar mensajes claros, oportunos y multicanal (correo, WhatsApp, carteleros digitales).
- Aplicar recordatorios antes del evento y comunicación de resultados posteriores para aumentar confianza institucional.
- Escalar y diversificar los formatos de mayor impacto
- Consolidar y ampliar el Seminario de Profundización, que alcanzó el promedio más alto en satisfacción (4,75).
- Visibilizar y replicar experiencias exitosas (ej. caminata al humedal), documentando aprendizajes y metodologías.
- Incrementar la frecuencia y pertinencia de las jornadas
- Programar más sesiones de sensibilización, atendiendo la demanda recurrente.
- Priorizar temáticas de bienestar psicoemocional y competencias socioemocionales, en línea con el eje Bienestar del PDD.
- Implementar un ciclo de mejora continua
- Aplicar microencuestas postevento de 3 ítems (divulgación, logística, utilidad).
- Monitorear resultados en un tablero trimestral para la toma de decisiones oportunas.
- Mantener la gestión oportuna de solicitudes y retroalimentación
- Fortalecer la trazabilidad de solicitudes (radicación, respuesta, cierre).
- Comunicar avances para consolidar la percepción de transparencia y confianza en el gobierno.
- Alineación estratégica
- Todas las acciones deben estar articuladas con la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019–2030 (componentes: trabajo digno y decente, reputación gubernamental, gestión del talento humano).
- Contribuir a los objetivos del PDD 2024–2028 “Bogotá Camina Segura”, en especial los ejes de Bienestar, Potencial y Confianza en el Gobierno.

ENFOQUES A LOS APORTA LA POLÍTICA PÚBLICA

- Enfoque de género:

En el periodo comprendido entre enero y septiembre de 2025, el Programa CALDAS fortaleció la transversalización del enfoque de género en todas sus líneas de acción, promoviendo la equidad, la eliminación de barreras estructurales y la transformación cultural en los entornos laborales del sector público distrital.

De acuerdo con el documento técnico:

- El enfoque se materializó en estrategias de sensibilización, formación, diagnóstico y acompañamiento institucional dirigidas a garantizar los derechos de las mujeres y de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD).
- Se desarrollaron **procesos de diagnóstico participativo y asesoría técnica** en entidades como **IDARTES, CATASTRO, EAAB e IDIGER**, identificando barreras de acceso y diseñando estrategias para promover la participación de mujeres en cargos directivos, técnicos y operativos.
- En el marco de la sensibilización, se adelantó la **charla “Diversidad e inclusión en el sector público”**, realizada el **17 de mayo** y liderada por expertas en estudios de género y derechos humanos. Durante la jornada se utilizaron herramientas pedagógicas como el *fobiómetro* y el *transfodetector*, que permitieron visibilizar y cuestionar prácticas discriminatorias normalizadas.
- Se elaboró y adoptó un **documento técnico de lineamientos con enfoque de género**, articulado con la **Política Pública de Mujeres y Equidad de Género**, como guía para las entidades distritales.

Complementado con la matriz de planes de acción y los registros de participación:

- En la **Semana 8M**, se contó con la participación de **30 entidades**, a través de conferencias sobre brechas de género, corresponsabilidad en el empleo público, liderazgo femenino y derechos laborales con enfoque interseccional.
- Varios **planes de acción institucionales** incorporaron metas afirmativas de género, como los de la **Secretaría de Seguridad, la Caja de la Vivienda Popular (CVP), el IDPYBA y el Concejo de Bogotá**, consolidando la apropiación del enfoque en la gestión organizacional.
- Entre **julio y septiembre de 2025**, en el marco del acompañamiento técnico diferenciado por niveles de madurez institucional, se apoyó a diversas entidades en la incorporación de compromisos relacionados con igualdad de género y eliminación de prácticas discriminatorias en sus planes de acción.

En conjunto, estas acciones —ejecutadas tanto en el primer semestre como en el tercer trimestre de 2025— han contribuido a la construcción de ambientes laborales más equitativos, seguros, diversos y libres de discriminación. De esta forma, se reafirma el compromiso institucional con una gestión del talento humano centrada en los derechos, la inclusión y la igualdad sustantiva.

- Enfoque diferencial:

Durante 2025, el Programa CALDAS profundizó la aplicación del **enfoque diferencial** como eje central en la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. Este enfoque se operacionalizó mediante estrategias de formación, sensibilización y acompañamiento técnico orientadas a reconocer, visibilizar y responder a las necesidades específicas de grupos poblacionales históricamente excluidos, incluyendo personas con discapacidad, comunidades étnicas, personas mayores, juventudes y población LGBTIQ+.

Acciones reportadas en el documento técnico:

- Se realizaron **jornadas de sensibilización institucional** sobre diversidad cultural, accesibilidad y respeto por la diferencia, en articulación con entidades distritales. Estas actividades promovieron la empatía, el reconocimiento de identidades múltiples y la eliminación de barreras físicas, actitudinales y comunicativas en los entornos laborales.
- Se implementaron **acciones afirmativas para fortalecer la participación de personas con discapacidad**, incluyendo ajustes razonables en procesos formativos y el acompañamiento a entidades en la adecuación de espacios y canales de comunicación inclusivos.

- Se promovió la **visibilidad y el reconocimiento de saberes étnicos y experiencias de comunidades afrodescendientes e indígenas** en el servicio público, a través de espacios de diálogo intercultural y prácticas institucionales antirracistas.
- La estrategia se articuló con políticas poblacionales del Distrito —como la **Política Pública LGBTI, la Política Pública de Discapacidad y la Política Pública Étnica**—, garantizando la alineación del Programa CALDAS con los enfoques diferenciales promovidos por la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano (PPGITH).

Complementado con la matriz de planes de acción:

- Varias entidades incluyeron en sus **planes de acción** medidas afirmativas con enfoque diferencial, tales como ajustes razonables para personas con discapacidad y espacios de diálogo intercultural orientados a la inclusión.
- En los **acompañamientos institucionales diferenciados**, entidades como el **Jardín Botánico, Catastro e IDIGER** incorporaron criterios diferenciales en procesos de gestión del riesgo, acciones ambientales y estrategias de prevención de discriminación.

En conjunto, estas acciones consolidan un modelo de gestión que reconoce la diversidad como riqueza institucional, fomenta la equidad real y fortalece el bienestar emocional y la inclusión en los entornos laborales distritales.

- Enfoque de derechos humanos:

Durante 2025, el Programa CALDAS fortaleció la aplicación del enfoque de derechos humanos como principio transversal de sus acciones formativas, de sensibilización y de acompañamiento a entidades distritales. Este enfoque se tradujo en estrategias orientadas a garantizar el respeto, la protección y la promoción de los derechos laborales y humanos de todas las personas servidoras públicas, con especial énfasis en poblaciones históricamente excluidas o discriminadas.

Acciones principales:

Desarrollo de jornadas pedagógicas y asesorías institucionales, acompañadas de herramientas metodológicas, para promover una cultura organizacional centrada en la dignidad humana, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Realización de espacios de reflexión sobre el deber del Estado como garante de derechos, el reconocimiento de la diversidad como valor público y el fortalecimiento de competencias institucionales para abordar conflictos laborales desde una perspectiva ética y de derechos.

Conmemoración del Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, mediante la charla “Diversidad e inclusión en el sector público”, con la participación de 27 entidades y más de 80 servidores/as públicos, lo que permitió sensibilizar frente a violencias y discriminaciones basadas en orientación sexual e identidad de género.

Implementación de acciones afirmativas orientadas al cierre de brechas en el acceso, permanencia y promoción de servidores y servidoras públicos, integrando estas medidas en los planes y acompañamientos institucionales.

Articulación normativa:

Todas estas acciones se desarrollaron en coherencia con los marcos normativos internacionales de derechos humanos y con las políticas distritales, particularmente la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano (PPGITH), la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género (PPMyEG) y la Política Pública LGBTI.

En conjunto, el enfoque de derechos humanos permitió avanzar hacia la consolidación de entornos laborales donde se reconoce al talento humano como eje central de la gestión pública. Esto se reflejó en la incorporación de criterios de justicia organizacional, participación efectiva y transparencia en procesos de diagnóstico y acompañamiento, reafirmando que el bienestar laboral no es un beneficio opcional, sino un derecho que debe ser garantizado por todas las entidades del Distrito.

- Enfoque de diversidad sexual:

Durante 2025, el Programa CALDAS aplicó el **enfoque de diversidad sexual** mediante estrategias integrales de sensibilización, formación y acompañamiento técnico, orientadas a promover el respeto y la garantía de derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD) en el sector público distrital. Este enfoque se centró en la transformación cultural de las entidades hacia ambientes laborales más seguros, empáticos y libres de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Acciones principales:

- Realización de la **charla “Diversidad e inclusión en el sector público”**, en conmemoración del **Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia**, liderada por expertas en género y derechos humanos. Durante la jornada se utilizaron herramientas pedagógicas como el *fobiómetro* y el *transfodetector*, que permitieron identificar actitudes discriminatorias normalizadas, sensibilizar a equipos dinamizadores y fortalecer su rol como agentes de cambio institucional.
- **Acompañamiento técnico a entidades distritales**, incluyendo al **IDPYBA** y al **Concejo de Bogotá**, para incorporar el enfoque de diversidad sexual en planes de bienestar, estrategias de clima laboral y acciones de prevención de violencias, así como en la formulación de protocolos institucionales de atención frente a acoso y discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- En la **matriz de planes de acción**, entidades como la **Secretaría de Seguridad, la Caja de la Vivienda Popular (CVP), la Secretaría de la Mujer y la FUGA** incluyeron actividades con enfoque de diversidad sexual, reforzando la construcción de ambientes inclusivos y libres de violencias simbólicas o estructurales.

Articulación normativa:

Todas estas acciones se desarrollaron en coherencia con la **Política Pública LGBTI del Distrito** y los lineamientos del Programa CALDAS, consolidando un enfoque interseccional que reconoce las múltiples formas de exclusión que afectan a las personas OSIGD en el ámbito laboral.

En conjunto, el Programa CALDAS ha contribuido de manera significativa a la consolidación de entornos laborales más justos, diversos y respetuosos de los derechos humanos, reafirmando el compromiso del Distrito con una gestión del talento humano basada en la inclusión, la equidad y el reconocimiento de la diversidad sexual como un valor institucional.

- Enfoque poblacional:

Durante 2025, el Programa CALDAS consolidó la aplicación del **enfoque poblacional** como un pilar estructural de su estrategia de transformación cultural en las entidades del Distrito. Este enfoque se materializó en la incorporación explícita y transversal de criterios relacionados con género, diversidad sexual, discapacidad, etnicidad, ciclo vital y situaciones de vulnerabilidad, garantizando la pertinencia, inclusión y efectividad de sus acciones frente a las realidades de las distintas poblaciones que integran el servicio público.

Acciones principales del primer semestre (enero–junio):

- **Diseño de lineamientos técnicos con enfoque diferencial y de derechos**, orientados a fortalecer la gestión inclusiva del talento humano en las entidades distritales.
- Desarrollo de **acciones afirmativas dirigidas a servidores públicos y equipos dinamizadores**, mediante jornadas de sensibilización y formación con perspectiva interseccional, en las que se abordaron experiencias diferenciadas de discriminación, exclusión y brechas de acceso al empleo digno.
- Uso de recursos pedagógicos adaptados, como el *fobiómetro* y el *transfodetector*, para visibilizar comportamientos discriminatorios cotidianos hacia personas LGBTIQ+, con discapacidad o pertenecientes a comunidades étnicas. Estas herramientas sirvieron como base para el diseño de protocolos y estrategias de intervención institucional.
- **Articulación con políticas públicas distritales**, incluyendo la Política Pública LGBTI, la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, la Política Pública de Discapacidad y los lineamientos en materia étnica y de derechos humanos, garantizando coherencia con la PPGITH.

Acciones principales del tercer trimestre (julio–septiembre):

- **43 entidades actualizaron sus equipos dinamizadores y 26 participaron en la actividad de introducción a CALDAS**, fortaleciendo la capacidad institucional para liderar procesos de transformación cultural.
- Los **acompañamientos institucionales** se organizaron en tres niveles de madurez (inicio, desarrollo y consolidación), asegurando pertinencia y efectividad en la implementación de acciones diferenciadas.
- Se realizaron **jornadas de sensibilización y formación con perspectiva interseccional**, abordando desigualdades vinculadas con género, etnicidad, discapacidad, ciclo vital y diversidad sexual.
- En la **matriz de planes de acción**, **16 entidades** reportaron medidas poblacionales diferenciadas, tales como protocolos de prevención, estrategias contra la discriminación, ajustes razonables para personas con discapacidad y la visibilización de saberes étnicos.

En conjunto, el enfoque poblacional permitió al Programa CALDAS avanzar hacia un modelo de gestión que reconoce las particularidades de cada grupo poblacional, promueve la justicia organizacional y fomenta ambientes laborales diversos, amorosos y seguros. El reconocimiento de la **interseccionalidad como principio orientador** facilitó abordar de manera integral las múltiples capas de desigualdad que enfrentan las personas servidoras públicas, especialmente

Aunado al anterior, tenemos otro producto de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano que le apunta al eje de la cultura del cuidado, denominado: **Programa de Apoyo Emocional del Distrito - PAE**, cuyo objetivo es: “Contribuir significativamente a garantizar el acceso a servicios de primer nivel de atención en salud mental para las y los servidores y colaboradores de las entidades y organismos distritales”.

Línea de Atención Psicológica del Distrito – 3° trimestre 2025

Durante el tercer trimestre de atención en la Línea Atención Psicológica del Distrito, se llevaron a cabo un total de 206 (100%) acciones. Estas atenciones 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.

En la gráfica anterior, es posible reconocer el total de atenciones logradas a través del funcionamiento de la Línea de Atención Psicológica del Distrito en el segundo trimestre del año 2025, se presenta la información correspondiente al mes de julio, septiembre y septiembre. A continuación se reconoce la distribución de la atención discriminado por variables de Curso de vida, Sexo y Canal de Atención.

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. Sin embargo, para este periodo fue posible brindar atención en el Curso de vida de Infancia y Adolescencia a 1 (0.5%) acción, Adulto joven 24 (11.7%) acciones, Adultez 172 (83.5%) acciones y Adulto mayor 9 (4.4%) acciones. Se logra evidenciar que los canales atención de mayor demanda fueron el Chat de WhatsApp con 166 (81%) casos, seguido por el canal Correo electrónico 22 (10.7%), seguido por el canal Telefónico con 13 (6.3%) casos, cerrando con Presencial con 5 (2.4%) casos. Cabe resaltar que si bien el objetivo poblacional es el Talento Humano Distrital, este espacio también está abierto hacia sus familias en primer grado de consanguinidad, motivo por el cual se refleja la atención a población de cursos de vida menores a los 18 años. El canal de atención WhatsApp es uno de los canales de mayor demanda en el servicio, a lo largo de los 2 años de funcionamiento del servicio.

Hombres	Mujeres	total	
	56	150	206
	27%	73%	100%

Fuente: Base de datos LAPD 3er trimestre - 2025

De acuerdo con la distribución por Sexo, es posible reconocer un número mayoritario de beneficiarias Mujeres con 150 (72.8%) atenciones, seguida por el grupo de Hombres con 56 (27.2.4%) participaciones. Durante las acciones llevadas a cabo por la Línea de Atención Psicológica del Distrito resalta como el grupo de Mujeres parte del Talento Humano del Distrito, participan y acceden mayoritariamente a los espacios y servicios ofertados por el Programa de Apoyo Emocional Distrital.

Frente a la distribución de la atención brindada por Entidades participantes es posible reconocer la participación de 35 (97.2%) entidades, y para la categoría Ninguna 1 (2.8%); entre las tres entidades con mayor número de atenciones es posible reconocer a la Secretaría de Educación Distrital con 48 (25.6%) acciones, seguido por la Secretaría Distrital de Movilidad, Secretaría Distrital de Integración Social y la Secretaría Distrital de Hacienda con 15 (7.3%) acciones cada una, cerrando con la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia con 11 (5.3%) acciones. Cabe resaltar que personas de la comunidad general, ocasionalmente continúan manteniendo contacto con la Línea, reconociendo 11 (5.3%) atenciones, las cuales fueron referenciadas a la Red de Líneas de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia.

De acuerdo con las Acciones realizadas, es posible evidenciar las 5 acciones principales que se realizaron en el periodo desde la Línea de Atención Psicológica del Distrito, entre estas la por Orientación psicológica con 91 (44%) 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, el empoderamiento y reconocimiento de derechos”. Seguido de Canalización con 55 (27%) acciones: hace referencia “comprende las acciones posteriores a la orientación psicológica ofertada por la Línea de Atención Psicológica del Distrito (LAPD), a través de la activación de Rutas Integrales de Atención en la Salud Mental, que en reconocimiento de las necesidades que cada usuario(a) manifiesta, integrando acciones para la disminución de barreras de acceso y oportuna atención de eventos de riesgo, que propongan peligros para la integridad de cada persona; seguida Seguido por Información con 40 (20%) acciones: “implica acciones encaminadas a la oferta de información asociada a las estrategias disponibles en el Programa de Apoyo Emocional Distrital (PAED), así como, cualquier información de interés en Salud mental “. Cerrando con Referenciación 7 (3%) definida como: “esta acción hace alusión 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”. Y Seguimiento con 13 (6%) acción: hace referencia “las acciones que se llevan a cabo cuando un usuario se comunica más de una vez por un mismo tema, sin salir del círculo de atención trazado en la primera acción.”

En el gráfico anterior es posible evidenciar el Motivo de consulta y Acción realizada en el momento de la atención. Reconociendo como motivos de consulta principales el Seguimiento con 74 (35.9%) atenciones: 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”. Seguido por Búsqueda de Red de Apoyo con 47 (22.8%) atenciones: 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” En este motivo ingresan todas las acciones realizadas hacia la Comunidad general, así como las acciones de activación de la Ruta Integral de Atención para el Mantenimiento de la Salud Mental del Distrito. Cerrando con Emociones y sentimientos con 28 (13.6%) atenciones, 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).”

Mayo: Red de Líneas de Apoyo Psicosocial y de Acceso (RLAPAJ) 22/05/2025

Para este periodo, se participa en la reunión virtual de la Red, en donde fue posible plantear el trabajo articulado que se desprenderá de las acciones del grupo de líneas. En el espacio inicial, se realiza la presentación de coordinadoras(es) de las Líneas participantes, reconociendo las dificultades y demás situaciones presentes en el proceso de construcción de los intercambios entre líneas, planteando la necesidad de formular y generar las acciones conjuntas para garantizar el proceso de documentación de estas acciones, por medio del reporte intercambiado entre líneas, lo que se unificará en un solo documento que logra dar cuenta del proceso. Así mismo, se plantean las acciones relacionadas con la formalización de las líneas restantes como unidades informadoras, logrando su vinculación a los subsistemas de vigilancia epidemiológica de la salud mental. Finalmente, se planean acciones conjuntas para los eventos de fin de año, relacionados a la semana de la Salud Mental, en donde se proyectan encuentros académicos en un formato de congreso.

Junio: Red de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso (RLAPAJ) 20/06/2025

Para este periodo, se participa en la reunión presencial de la Red, la cual se desarrolla en la casa Sebastián Martínez, parte de los escenarios que oferta la Línea Diversa, de la Secretaría de Integración Social. En este espacio fue posible reconocer la participación de varias lideresas y líderes de las Líneas de la Red, el objetivo de la reunión estuvo centrado en la socialización de los protocolos de tele-orientación desarrollados por el Ministerio de Salud, como parte de las contribuciones para el desarrollo de acciones desde un primer nivel de atención. Así mismo, se reconoció parte de los elementos utilizados por la Línea 106 Nacional, durante la prestación del servicio de orientación psicológica. Finalmente, se planean acciones conjuntas para los eventos de fin de año, relacionados a la semana de la Salud Mental, en donde se proyectan encuentros académicos en un formato de congreso, ante lo cual se extiende la invitación los equipos de trabajo de las Líneas, proponiendo la articulación para el desarrollo de la jornada.

Julio: Red Distrital de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia (RDLAPAJ) 18/07/2025

La reunión mensual de la Red Distrital de Canales de Atención Psicológica y de Acceso a la Justicia (RDCAPAJ), celebrada el 18 de julio de 2025, abordó avances clave en la articulación interinstitucional y presentó nuevas líneas aliadas interesadas en integrarse formalmente a la red. Se destacó la reincorporación de “Una llamada de vida” y “Positivamente a tu lado”, así como la socialización de las XI Jornadas Distritales de Epidemiología, que incluirán espacios dedicados a salud mental. También se presentó el acercamiento con la Universidad Pompeu Fabra para futuras colaboraciones internacionales.

Uno de los puntos centrales fue la propuesta del 1er Congreso Distrital de Salud Mental, liderada por el Servicio Civil, que contará con enfoque académico e intersectorial. Las líneas participantes manifestaron interés, aunque se solicitó formalizar la invitación a través de canales institucionales. Asimismo, se compartieron estrategias de difusión de la plataforma “Literalmente” y la apertura de la segunda cohorte del diplomado en inteligencia artificial. La próxima reunión se fijó para el 15 de agosto, con énfasis en la coordinación del congreso y otros temas operativos.

Agosto: Red Distrital de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia (RDLAPAJ) 15/08/2025

La reunión mensual de la Red Distrital de Canales de Atención Psicológica y de Acceso a la Justicia (RDCAPAJ), celebrada el 15 de agosto de 2025, abordó la necesidad de formalizar la participación, tomando en cuenta la mínima participación. Sumado a esto, se exploran detalles relacionados a la

próxima reactivación del servicio del programa Calma de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. Se profundiza en las acciones propuestas para la conmemoración del Día mundial de la prevención contra el suicidio, con acciones proyectadas para la segunda semana de septiembre. Sumado a esto se socializa la posible participación del programa Stop, relacionado con la sensibilización y educación frente al suicidio. Se plantea la participación en el 1er Congreso de la Salud Mental, sin embargo, tomando en cuenta que aún se encuentra en proceso de publicación de la convocatoria, se plantea reunión extraordinaria para el 29 de agosto.

Agosto: Red Distrital de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia (RDLAPAJ) 28/08/2025

La reunión mensual de la Red Distrital de Canales de Atención Psicológica y de Acceso a la Justicia (RDCAPAJ), celebrada el 28 de agosto de 2025, se inicia presentando a las(os) compañeras(os) del servicio Una Llamada de Vida, quienes ingresan a la Red. Se divulgan los servicios para la Salud mental gratuitas dispuestos por la Universidad de los Andes.

Durante el espacio de trabajo se logra coordinar la participación de las líneas y sus representantes para el desarrollo de la propuesta de participación en el 1er Congreso Distrital de la Salud Mental. Para ello, se plantean 4 actividades 3 virtuales y 1 presencial, con la convergencia de las diferentes Líneas, en tres temas centrales y un foro de las Líneas. Finaliza el espacio con el compromiso de continuar elaborando la propuesta, así como la próxima reunión virtual.

Septiembre: Red Distrital de Canales de Apoyo Psicosocial y de Acceso a la Justicia (RDLAPAJ) 15/09/2025

La reunión mensual de la Red Distrital de Canales de Atención Psicológica y de Acceso a la Justicia (RDCAPAJ), realizada el 15 de septiembre de 2025, se centró en la revisión de la participación institucional, destacando la baja asistencia registrada y la necesidad de formalizar los compromisos de cada entidad. A partir de este balance, se generaron diferentes solicitudes para ratificar la participación en los siguientes espacios de trabajo y garantizar la continuidad de la Red. En el encuentro también se avanzó en los preparativos de los contenidos a desarrollar en el marco de la conmemoración del Día Mundial para la Prevención del Suicidio, prevista para la segunda semana de septiembre, priorizando acciones de sensibilización y estrategias de comunicación dirigidas a la población distrital. En este mismo sentido, se socializó la posible vinculación del programa STOP, orientado a la educación y prevención de la conducta suicida.

Reunión - Ruta Integral de Atención para el Mantenimiento de la Salud Mental del Distrito 10 de abril 2025

Para el periodo reportado, se lleva a cabo la reunión de actualización de la alianza dispuesta entre la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para la creación de la Ruta Integral de Atención para el Mantenimiento de la Salud Mental del Distrito, dispuesta a través de un espacio de atención presencial desde un segundo nivel, en la Unidad del Cuidado de la Salud Mental del Hospital Santa Clara. Durante el espacio de reunión fue posible recapitular los dos años de funcionamiento de la Ruta, compartiendo cifras y estadísticas relacionadas al proceso de activación y acceso integral y oportuno. Como conclusiones fue posible mantener condiciones de acceso frente a costo del servicio y estrategia de canalización, haciendo hincapié en los tiempos de respuesta como posible opción a mejorar.

Difusión de la Línea de Atención Psicológica del Distrito 15/01/25 / 27/01/225

Durante el periodo se coordina en compañía del equipo de Comunicaciones del DASCD, la difusión de las piezas publicitarias creadas para la Línea de Atención Psicológica del Distrito. Este ejercicio, ha sido posible visibilizar una alta efectividad en el envío vía correo

institucional masivo, pues el incremento en la demanda del servicio en los días de difusión se exacerba en los canales Telefónico, WhatsApp y Correo, reflejando una acogida positiva del servicio, así como una necesidad emergente por el cuidado y atención de la Salud Mental en la población de funcionarios del Distrito. La capacidad operativa limitada propuesta a 1 profesional de atención, ha llevado a generar estrategias como lista de espera para los usuarios del canal de WhatsApp, así como, revisión de tiempos en los que realizar difusión.

Otras estrategias desarrolladas:

- Encuentros “Riesgo Psicosocial
- Congreso Distrital de Salud Mental
- Brigadas emocionales - Primeros Auxilios Psicológicos”
- Conferencias y seminarios: Salud mental; prevención contra el suicidio; escucha activa y el arte de preguntar; Comportamientos ansiosos Comportamientos depresivos; Manejo del duelo Resolución de problemas Redes de Apoyo; Resiliencia y Autocuidado.
- Diseño de Vida
- Articulación semana de la SST Subred Centro Oriente 22/09/2025

Universidad Distrital Francisco José De Caldas -UDFJDC-

Desde el Instituto para la Pedagogía, la Paz y el Conflicto Urbano -IPAZUD- se desarrollan diferentes proyectos de la mano de expertos que cuentan con amplia experiencia y larga trayectoria investigativa. Las líneas de investigación se enmarcan en cuatro pilares: Estado, Democracia y Justicia; Memorias, Violencias y Paz; Territorios, Migraciones y Diásporas; y Derechos Humanos y Estudios de Identidad. El Ipazud cuenta con un componente académico, a través de diplomados, electivas y la cátedra de Democracia y Ciudadanía, los cuales se dictan en los diferentes programas de la Universidad. Así mismo, representantes del Instituto tienen asiento y entregan su aporte en los comités para la Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales y de Derechos Humanos de la Universidad.

Electivas vigencias 2025

- Seguimiento a los acuerdos de paz
- Tecnologías y Territorios: Ciudades y Regiones
- Experiencias de paz en contextos de post acuerdo
- Liderazgo, cultura de paz y reconciliación
- De género y géneros
- Derechos Humanos y vida universitaria
- Estudios Afrocolombianos y Afrolatinoamericanos
- Historia de Colombia
- Migraciones y sociedad

Investigación en desarrollo vigencia 2025

- “De la guerra a la paz. Memorias, mutaciones y continuidades en los actores sociales y políticos tras la firma de los Acuerdos de paz. Bogotá 2016–2026”

Cátedra Democracia y Ciudadanía

Ciclo: Guerras, migrantes y globalización

Convenios

Se dio continuidad a las alianzas producto del Voluntariado creado entre el IPAZUD y la Corpas para la Cátedra UNESCO de Educación, Cultura y paz

- Corporación Escenarios para la Paz -E-PAZ
- Fundación Fe y Alegría
- Fundación MAFAPO (Madres de Falsos Positivos)
- Pastoral Social Cáritas Colombia

Eventos

- Coloquio: Pensar la universidad ¿Universidad para qué sociedad? Conversaciones sobre el pasado y el presente de la Universidad Distrital
- II Coloquio Pensar la universidad: Antonio García Nossa, la universidad colombiana y la fundación de la U.D.
- III Congreso colombiano sobre estudios de rock y Metal Extremo: Música, arte y diálogos de paz.

Programas radiales - ¿Qué Está Paz-Ando?

Divulgación y análisis de diversos temas en torno a DDHH, paz, género y diversidades sexuales.

- Territorios digitales: La nueva frontera de trabajo
- Mapeo de la minga
- Narrativas del hábitat popular: El papel de las juventudes como dinamizadoras culturales
- Retrospectivas de la paz
- Matemáticas + paz = Ciencia que transforma
- Historia de nuestra Universidad Distrital
- Políticas energéticas para el cambio
- Arropamos la vida con dignidad y esperanza: Semana por la paz #38
- ¿Quién manda en los territorios? entre la paz total y la gobernanza criminal
- La voz de la diversidad: Derechos trans en las cárceles

- La cultura de paz, desde una perspectiva de género
- El legado de Orlando Fals Borda, a 100 años de su natalicio
- De la guerra al barrio, mujeres víctimas que tejen paz en Bogotá

Comités

Equidad de Géneros y Diversidades Sexuales:

- Modificaciones estatutarias y acto administrativo sobre medidas de no repetición, Hoja de Ruta -VBG-, Observatorio de género

Derechos Humanos:

- Política de DDHH, Observatorio de DDHH, Sistema de DDHH (en construcción)

Representación y participación en espacios del orden distrital:

- Red Institucional de Apoyo a las Veedurías Ciudadanas: Realización de capacitaciones y apoyo a los entes de control en veeduría efectiva
- Mesa intersectorial- Implementación del Acuerdo de Paz en Bogotá: Realización del plan de acción para el 2025, una vez sea definido el Plan Distrital de Desarrollo Bogotá Camina Segura
- Comité Interinstitucional de Educación en Derechos Humanos, Deberes, Garantías y Pedagogías de la Reconciliación: Representación y participación en el órgano aportando a la educación en DDHH en los diferentes espacios académicos de Bogotá
- Mesa de Gobernabilidad y Paz del SUE: Representación de la Universidad llevando a cabo espacios de participación y reflexión en los que se debate la coyuntura sobre gobernabilidad y paz en las Universidades.

Instituto para Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico IDEP

Desde el Instituto, como se ha considerado en varios escenarios de dialogo, no se realizan procesos de formación a las comunidades educativas, en tanto su quehacer recae en acciones distintas tal como lo enmarca su misionalidad: *“Producir y gestionar conocimiento a través de la investigación, el desarrollo pedagógico y la innovación para contribuir al cierre de brechas socioeducativas, la transformación pedagógica y el reconocimiento del saber docente”*. En esa medida, los desarrollos del IDEP, en el segundo trimestre 2025, se enmarcaron en el planteamiento de acciones desde el proyecto de Inversión 8196, correspondiente al plan de desarrollo “Bogotá camina segura”

La principal acción se basó el avance metodológico de las 7 investigaciones planteadas, en algunos casos el proceso de terminación ya se dio, como es:

"Gestión escolar del Talento humano y aprendizajes-2025"
Salud Mental Escolar- 2025"

As demás investigaciones se encuentran en cierre de proceso de trabajo de campo o de culminación.

"Evaluación del programa de Bachillerato Internacional-2025"

"Discapacidad y gestión curricular-2025"

"Educación Inicial- 2025"

"Hostigamiento escolar-2025"

"Trayectorias Educativas-2025"

Ninguna de las investigaciones propuestas ha tenido el carácter de hacer procesos de formación a las comunidades educativas, ya que en algunos casos son procesos de análisis documental y en todo caso, corresponden exclusivamente a la misionalidad del Instituto.

Por otra parte, se avanzó en la puesta en marcha de las estrategias territoriales Más calidad de Vida Escolar (Laboratorios y salas de pensamiento), Más CapacidaES (desarrollo de capacidades en investigación) y Más profes en Red (acompañamiento a Redes y colectivos). Ninguna de las estrategias corresponde a procesos de formación en DDH, el trabajo con comunidades educativas corresponde a las situaciones de las IED y la identificación de sus intereses y procesos de fortalecimiento para la investigación y la Innovación.

Al igual que en los trimestres anteriores, no se reportan acciones de formación en DDHH, ya que no es la misionalidad del Instituto.

Veeduría Distrital

- **Acción: Educación en Derechos Humanos y Transformación Social- Impacto en el empoderamiento ciudadano y la participación en procesos democráticos.**
- **Área Responsable:** Veeduría Delegada para la Participación y Programas Especiales

- **Descripción de las acciones:**

Durante el tercer trimestre de 2025 y en el marco del cumplimiento del artículo 1 del Acuerdo 597 de 2025 que dispone: "*Establézcase la celebración del Día del Cabildante Estudiantil como una forma de participación, que se llevará a cabo el último viernes del mes de mayo de cada año, en sesión Plenaria del Concejo de Bogotá*", la Veeduría Distrital en articulación con la Secretaría Distrital de Educación, articuló acciones interinstitucionales para el acompañamiento a este proceso de participación y liderazgo estudiantil.

La figura de Cabildante Estudiantil se constituye como un **espacio de participación activa y de reflexión** sobre los temas de la ciudad e intereses de la comunidad educativa, desde la mirada de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en los colegios Públicos y Privados del Distrito Capital.

La **Veeduría Distrital**, la Secretaría de Educación del Distrito y el Concejo de Bogotá, de acuerdo con sus competencias, aúnan esfuerzos para **promover y garantizar el desarrollo de las actividades de la Mesa de Cabildantes Estudiantiles y las sesiones** en el Concejo de Bogotá.

La Administración Distrital, bajo la coordinación de la Secretaría de Educación del Distrito y la **Veeduría Distrital**, brinda la **asesoría y el apoyo necesario** para que la Mesa Distrital de Cabildantes Estudiantiles establezca relaciones de interlocución y se articule con entidades públicas y privadas, así como con otras instancias o escenarios de participación juvenil de orden Internacional, Nacional, Departamental y Distrital, que le permitan nuevos conocimientos y experiencias para facilitar el cumplimiento de sus funciones.

Bajo el contexto descrito, durante el tercer trimestre de 2025, y entre la SED, el Concejo de Bogotá y la Veeduría Distrital se ha avanzado en varias tareas y actividades interinstitucionales para la puesta en marcha de esta estrategia de liderazgo estudiantil. Entre ellas:

- ✓ 14-07-2025: La Veeduría Distrital en articulación con la SED convocó a la Mesa Distrital de Cabildante Estudiantil con el fin de revisar los avances de las 4 comisiones de trabajo en relación con las temáticas priorizadas y que serán objeto de debate en la sesión del 31 de julio en el Concejo de Bogotá. La Veeduría Distrital orientó a los Cabildantes, frente a la delimitación concreta de las problemáticas, la elaboración de cuestionarios a las entidades competentes y la formulación de recomendaciones sobre dichas problemáticas.
- ✓ 18-07-2025: Taller pedagógico en articulación con el Laboratorio De Innovación de la Veeduría Distrital con el fin de fortalecer las capacidades de la MDCE para incidir en el debate público sobre las temáticas que han sido priorizadas y llevadas al Concejo de Bogotá. El equipo de trabajo del **Laboratorio de Innovación** de la Veeduría Distrital socializó a la MDCE, los lineamientos para el desarrollo de un taller lúdico pedagógico y a través del mundo digital con el fin de establecer un dialogo

dirigido a identificar y proponer desde la mirada de los cabildantes, rutas que a través de diferentes desafíos o pruebas, nos lleven a entender cómo enfrentar las diferentes situaciones que se presentan alrededor de las 4 temáticas que fueron priorizadas por la MDCE, para el debate público ante el Concejo de Bogotá.

En términos generales, a través del acompañamiento que la Veeduría Distrital ha brindado a la MDCE y las Mesas Locales de Cabildante Estudiantil en articulación con la SED y el Concejo de Bogotá, se ha logrado que se visibilice y reconozca el rol del Cabildante, su organización, su dinámica de trabajo, las temáticas que más les preocupan y sobre las cuales realizan control y seguimiento y que serán objeto de debate en las sesiones del Concejo de Bogotá.

Hemos involucrado a los cabildantes en la importancia de su participación en la lectura crítica de sus realidades, la identificación de problemáticas en sus territorios y la construcción de propuestas que contribuyan a su transformación. Asimismo, hemos fortalecido su liderazgo, promoviendo la responsabilidad, la cultura por el cuidado de lo público y el control social, el trabajo colaborativo y el sentido de pertenencia hacia sus comunidades.

- **Acción: Desarrollo de Competencias Ciudadanas a través de la Educación en Derechos Humanos: Relación entre el aprendizaje de derechos humanos y el fomento de competencias como el pensamiento crítico, la empatía, la responsabilidad social y la participación ciudadana.**
- **Área Responsable:** Veeduría Delegada para la Participación y Programas Especiales
- **Descripción de las acciones:**

La Veeduría Delegada para la Participación y Programas Especiales-VDPPE, tiene dentro de sus funciones

Artículo 14º.- Corresponde a la Veeduría Delegada para la Participación y los Programas Especiales:

- a. De conformidad con la Constitución, la Ley y el presente Acuerdo promover la organización comunitaria para ejercer el seguimiento, evaluación y control de diseño y ejecución de las políticas públicas y de los planes y programas que ejecute la administración;*

Para el logro de esta función, a lo largo de los años, hemos diseñado e implementado varias estrategias pedagógicas, metodologías, herramientas e instrumentos, que se han entregado a las entidades y a la ciudadanía, con el propósito de promover la cultura de la participación y el control social a la gestión pública.

Con lo anterior, es importante considerar que las relaciones sociedad-Estado exigen nuevos conocimientos y habilidades, pero fundamentalmente otras actitudes, comportamientos, valores cívicos y una ética de interacción entre los diferentes actores sociales. Los procesos de fortalecimiento de capacidades constituyen una herramienta para desarrollar diversas habilidades en la ciudadanía en el ser, el saber y el hacer para el Control Social y promover un cambio cultural frente al cuidado de lo público. Buscan aportar a la construcción de una ciudadanía responsable, es decir, ciudadanos con la capacidad de informarse, realizar análisis críticos de su entorno y de los asuntos públicos, organizar y desarrollar habilidades para hacer seguimiento, evaluación y control a la gestión pública.

Fortalecer capacidades y desarrollar nuevas competencias en quienes ejercen la participación y el control social, servidores y colaboradores del Distrito, así como ciudadanía en general, hará efectiva la intervención en el control de lo público, aumentando la participación activa de las personas en los asuntos de interés colectivo, así como la cooperación y la transparencia de los funcionarios.

En el tercer trimestre de 2025, la Veeduría Distrital implementó y desarrolló la estrategia de fortalecimiento de capacidades ciudadanas en control social dirigida a ciudadanía en general, líderes comunitarios, veedurías ciudadanas, grupos de control social, instancias de participación, entre otros, que tengan el interés de fortalecer sus conocimientos, habilidades y competencias para el ejercicio del control social a la gestión pública, abordando temáticas y metodologías que contribuirán a la construcción de una sociedad más justa y una administración pública más transparente, eficiente y eficaz.

La estrategia desarrolló 11 jornadas virtuales con 11 grandes lecciones de control social, entre las cuales se incluyeron contenidos que van desde el marco constitucional y legal del control social, pasando por el marco conceptual, los mecanismos de participación ciudadana, las modalidades del control social, las herramientas jurídicas constitucionales del control social, las metodologías de control social, el proceso de rendición de cuentas y finalizando con habilidades blandas como el trabajo en equipo, la comunicación, el diálogo, entre otras. Alrededor de 50 personas participaron activamente de la estrategia.

Centro de Memoria, Paz y Reconciliación.

El Centro de Memoria, Paz y Reconciliación -CMPR- es una dirección técnica de la Consejería de Paz, Víctimas y Reconciliación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, creado para “promover la memoria sobre la violencia y los conflictos armados, con el fin de reconocer los derechos de las víctimas y de la sociedad a la verdad, la justicia, la reparación y al fin superior de la paz y la reconciliación”.

El CMPR desde su misionalidad no realiza de forma central ejercicios de formación en Derechos Humanos, su acción con las comunidades educativas está centrada en el acompañamiento y

fortalecimiento a sus iniciativas de memoria. En este contexto, durante el tercer trimestre del año 2025 no se desarrolló ningún ejercicio de formación en DDHH a comunidades educativas.

Defensoría del Pueblo

Secretaría General

Secretaría Distrital de Salud

Personería