

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

**Código: PA02-PL06****Versión: 3.0**

### SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

#### CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
30/01/2024	1.0	Adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024
20/02/2024	2.0	Inclusión en el numeral 11. PRESUPUESTO, el proceso de contratación de la fuente de recursos de FUNCIONAMIENTO FSGC-02.
22/05/2024	3.0	<p>Se articulan las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos con las medidas definidas en el Modelo de Gestión de “Empresa Familiarmente Responsable – efr”, las cuales favorecen la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Se incorpora el numeral 10.4 “<i>Plan de incentivos y otros reconocimientos</i>” las acciones a desarrollar en otras categorías, las cuales hacen referencia a algunas medidas efr contenidas en el grupo denominado “<i>Medidas de Desarrollo Personal y Profesional</i>”.</p> <p>Se incluyen las acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad en el marco de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital.</p>

PE01-PR01-MD01 V.1.0

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 3649400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195

ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS.....	8
1.2 Objetivo General.....	8
1.1. Objetivos Específicos.....	8
2. ALCANCE.....	8
2.1 Personas beneficiarias.....	8
2.2 Responsables.....	9
3. EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	9
3.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	9
3.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	10
3.3 OTRAS INTERVENCIONES EN BIENESTAR SOCIAL.....	10
4. MARCO NORMATIVO.....	10
5. GLOSARIO Y MARCO TEÓRICO.....	13
5.1 La teoría de las necesidades humanas de Manfred Max-Neef.....	14
5.2 Salario Emocional.....	15
5.3 Sistema de Gestión efr “Empresa Familiarmente Responsable”.....	16
5.4 Sistema de Estímulos.....	18
5.4.1 Principios Axiológicos.....	18
5.4.2 Programas de Bienestar Social.....	21
5.4.3 Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral.....	21
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	22
7. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR.....	24
8. Consulta a las Organizaciones Sindicales de las necesidades de Bienestar para los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad – SDM 34	
9. Resultado de las encuestas de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos realizadas en la vigencia 2023.....	34

PE01-PR01-MD01 V.1.0

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 3649400  
www.movilidadbogota.gov.co  
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

10.	ESTRATEGÍAS DE INTERVENCIÓN.....	37
10.1	Programas de Bienestar Social .....	37
10.2	Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral .....	39
10.3	Salario Emocional .....	40
10.4	Plan de incentivos y otros reconocimientos .....	41
11.	PRESUPUESTO .....	42
12.	DIVULGACIÓN Y EVALUACIÓN .....	44
13.	SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN .....	44
14.	RIESGOS ASOCIADOS.....	45

## INTRODUCCIÓN

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo a través de la presentación de la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública permite establecer un marco que sirva de referencia para fomentar la transformación y modernización del Estado y la mejora continua de las administraciones públicas de la región, desde el 2003 y su rectificación en las diferentes Conferencias Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración pública y Reformas del Estado, la cual constituye un mapa de navegación en materia de sistemas de gestión para las entidades y organismos distritales, relacionadas en el ítem de desarrollo de capacidades de los empleados públicos en su numeral 32, el cual establece *“La calidad la construyen las personas y el éxito de una Administración Pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos. Valorar a los funcionarios públicos, significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.”*

El Decreto 545 de 2011 *“Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C.”*, establece entre otros:

*“Que, en ese contexto constitucional y jurisprudencial, le corresponde a las autoridades nacionales, departamentales, distritales, municipales y locales, dirigir la gestión pública hacia la materialización de los principios y derechos establecidos en la Carta Política y la garantía del bienestar social para las familias a través del diseño e implementación de acciones, estrategias, programas y políticas favorables al grupo familiar.”*

La Secretaría Distrital de Movilidad se ha propuesto como objetivo estratégico: *“Fortalecer el bienestar de los (as) servidores (as) públicos (as), con un equipo humano altamente calificado, comprometido e íntegro, encaminado al logro de los objetivos de la Entidad.”*

En la línea de alcanzar este objetivo institucional, la SDM está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y su misionalidad.

Así mismo, teniendo en cuenta que la Dimensión del Talento Humano concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. La Secretaría Distrital de Movilidad adopta el Sistema de Gestión efr, con el fin de dar

respuesta a una nueva forma de afrontar la dirección y gestión de las personas, nuevos métodos y herramientas, que ponen el foco en la búsqueda de personas más comprometidas y productivas, pero también más felices, que formen parte de la Entidad más competitivas y eficientes, en entornos más flexibles y justos. Alcanzado así un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, desde la flexibilidad, el respeto y el compromiso bidireccional Entidad – persona.

Por lo anterior, durante la vigencia 2020 se implementa en la Secretaría Distrital de Movilidad el Modelo de Gestión de “Empresa Familiarmente Responsable – efr”, norma que fue creada por la Fundación Española Másfamilia y tiene origen en la denominada Responsabilidad Social Empresarial; este modelo, es una herramienta de gestión valiosa, en la medida en que se orienta a la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, y tiene como premisa una nueva cultura socio-laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo (entidad – servidor).

De igual manera y en aras de promover la equidad de género, la Secretaría Distrital de Movilidad participa en la iniciativa del “Sello de igualdad” liderada por la Secretaría Distrital de la Mujer, por medio de la cual se mide la transformación del modelo de gestión, la prevención de las violencias contra las mujeres, la comunicación no sexista, el incremento del número de mujeres en puestos de toma de decisiones, la inversión orientada al cierre de brechas de género, entre otros; en este sentido, el plan de bienestar social e incentivos de la SDM tiene en cuenta la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y en este marco se establecen las acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad.

Adicionalmente, atendiendo al Decreto 672 del 22 de noviembre de 2018, *“Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad y se dictan otras disposiciones”*, CAPITULO II, *“Estructura organizacional y funciones de las dependencias”*, Artículo 41. Dirección de Talento Humano. Son funciones de la Dirección de Talento Humano las siguientes:

**Numeral 1.** Asesorar a la Subsecretaría de Gestión Corporativa en la formulación e implementación de las políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del talento humano de la Secretaría Distrital de Movilidad.

**Numeral 5.** Gestionar el ingreso, permanencia, movilidad y retiro de los servidores de la Secretaría Distrital de Movilidad, de acuerdo con el tipo de vinculación y de conformidad con la normativa vigente y los principios de la función pública.

**Numeral 6.** Definir directrices, lineamientos y estrategias para el diseño, ejecución y evaluación de los planes, programas y proyectos de bienestar, incentivos y estímulos para los servidores públicos de la entidad.

**Numeral 9.** Promover el desarrollo favorable del clima organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y la prestación del servicio, conforme a las políticas institucionales.

De acuerdo con lo expuesto y teniendo como eje transversal más valioso para el cumplimiento de los objetivos y retos institucionales a los servidores y las servidoras de la SDM, la Entidad busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Secretaría, entre compañeros de trabajo y entre los servidores y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos y además a nivel personal, familiar y social, todo lo anterior, acorde con las políticas Nacionales, Distritales y las necesidades de los servidores y su grupo familiar.

Con el presente programa también se busca fortalecer y promover estrategias asociadas a la *MOVILIDAD SOSTENIBLE Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR DE LOS SERVIDORES DE LA SDM*. Lo anterior basado en que la movilidad diaria de los miembros de la Entidad impacta de manera directa en su calidad de vida. La congestión, el elevado consumo de tiempo, el sedentarismo, el estrés y el gasto económico asociado al uso del automóvil afectan el bienestar del personal de la Entidad.

En atención a dicho aspecto, la Entidad definirá estrategias de movilidad sostenible, que promueva alternativas de movilidad que fomenten la actividad física, la comodidad en el viaje, la interacción entre colaboradores, la reducción de costos y tiempos de transporte puede mejorar de manera significativa el bienestar de los funcionarios de la Entidad.

La Secretaría propenderá generar estrategias que promuevan la construcción de un buen ambiente de trabajo y motivación para su personal vinculado, así como la implementación de acciones que aporten a generar cultura frente a las relaciones sociales y comportamientos entre los colaboradores de la Entidad, lo cual se evidenciarán en el cumplimiento de los retos organizacionales.

En el mismo sentido, se definirán las actividades a desarrollar, interviniendo satisfactores de crecimiento del ser humano, recursos institucionales y la población beneficiada, partiendo del insumo entregado por los mismos servidores públicos a través del instrumento de recolección de necesidades, gustos, preferencias y sugerencias.

Por otra parte, el Decreto 1499 de 2017 actualizó el “Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a la Entidades Territoriales”, el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las Políticas de Gestión y Desempeño.

Así mismo el Plan contempla el programa de incentivos basado en:

La Ley 909 de 2004, en el párrafo único del artículo 36, dispuso que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Entidades deberán implementar un programa de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha ley.

El Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar entre otros programas, incentivos, enmarcados dentro los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades” Circular 012 de 2018 Directrices MIPG Distrito

En el Artículo 2.2.10.9 del citado Decreto se señala que anualmente deberá establecerse el plan de incentivos institucionales en el cual se encuentran los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

En el Artículo 2.2.10.10 ibidem, se establece que “Para otorgar los incentivos el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral”.

En el artículo 2.2.10.13 ibidem, se establece que “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las Entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior; establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la Entidad... “En la Directiva 001 de 2015, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCDC- a efectos de garantizar una correcta aplicación e implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos y (...) teniendo en propósito de tales reconocimientos conlleva una previa planeación y definición de los incentivos por parte de cada Entidad, el Nominador, mediante acto administrativo deberá anualmente, antes de concluido el primer trimestre de cada vigencia, y a partir de la expedición de dicha directiva, establecer el Plan respectivo, señalando las condiciones que deberán acreditar tanto los servidores de carrera como los de libre nombramiento y remoción (...).

Dentro del MIPG se encuentra la dimensión de Talento Humano como corazón del modelo que orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando, el principio de

mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Información de las actividades relacionadas con Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001), Antisoborno (ISO 37001), Calidad (ISO 9001), Seguridad y Salud en el Trabajo “SST” (ISO 45001), Empresa Familiar Responsable “efr” (Documento normativo 1000-1).

## **1. OBJETIVOS**

### **1.2 Objetivo General**

Definir e implementar estrategias y actividades que contribuyan a promover un ambiente laboral amoroso, diverso y seguro que permitan el mejoramiento de la calidad de vida del personal vinculado de la Secretaría Distrital de Movilidad y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

#### **1.1. Objetivos Específicos**

- a. Organizar alternativas y espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la participación y satisfacción del personal vinculado y su familia fomentando su desarrollo personal, para el mejoramiento de la calidad de vida del servidor(a) público(a), fortaleciendo el clima organizacional manifestado en la motivación e integración.
- b. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar del servidor(a) público(a) de la Secretaría Distrital de Movilidad, en el desempeño de su labor, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes y la participación activa de los(as) servidores(as).
- c. Adelantar acciones tendientes a incrementar y fortalecer el reconocimiento de los valores institucionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando la satisfacción institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Mantener y fortalecer el modelo efr (Empresa Familiarmente Responsable) a través de acciones que favorezcan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

## **2. ALCANCE**

### **2.1 Personas beneficiarías**

PE01-PR01-MD01 V.1.0

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 3649400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores(as) públicos(as) de planta de la Secretaría Distrital de Movilidad, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 2.2 Responsables

La Secretaría Distrital de Movilidad, a través del grupo de la Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

## 3. EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 de la Entidad, fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los servidores(as) públicos(as), con el fin de brindar una atención completa y fomentar el buen desempeño laboral. Se enmarca en un ámbito macro en las áreas de intervención que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y micro con los ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

*Tabla 1 Áreas de intervención y modelos de bienestar*

ÁREAS DE INTERVENCIÓN (DAFP)	MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL (Circular externa 004 de 2021 - DASCD)
Área de Protección y Servicios Sociales	Propósito de Vida
	Estados Mentales Positivos
	Conocimiento de la Fortalezas
Área de Calidad de Vida Laboral	Relaciones Interpersonales

*Fuente: Dirección de Talento Humano*

### 3.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Área de intervención para cubrir las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- **PROPÓSITO DE VIDA**

En este eje, se propenderá por realizar un acompañamiento más activo a los servidores(as) públicos(as) que están a puertas del retiro del servicio, para lo que se realizarán una serie de actividades y estrategias en varios temas que traten acerca del impacto emocional de la jubilación.

- **ESTADOS MENTALES POSITIVOS**

Dentro de este eje la administración pretende en el personal vinculado a la Entidad procesos de autogestión en su felicidad, a través de las estrategias y actividades de bienestar que buscan atender las necesidades de mejoramiento de la autoestima y el autoconocimiento con el fin de que se vea reflejado en el ambiente laboral y familiar.

- **CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS**

Este eje hace referencia a la invitación a potenciar la existencia de una serie de condiciones que impulsan nuestra autoestima y nos reafirman en nuestro sitio en la vida, en este caso en nuestro trabajo a través de actividades de interés que inviten al personal vinculado a la satisfacción de las necesidades propias, la motivación y el reconocimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las Entidades, tanto en términos de clima laboral como de productividad.

### **3.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Área de intervención atendida a través de programas que se ocupan de los problemas y condiciones de la vida laboral del personal vinculado, de manera que se contribuya a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **RELACIONES INTERPERSONALES**

Con este eje se busca fortalecer las sinergias existentes en el ámbito laboral, en búsqueda de lograr objetivos de manera colectiva tanto en lo institucional como en lo social.

### **3.3 OTRAS INTERVENCIONES EN BIENESTAR SOCIAL**

Como estrategia adicional para el bienestar de todos los servidores(as) públicos(as), se promoverán los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR a la cual se encuentra afiliada la SDM, con el fin de que hagan uso de programas, descuentos, espacios y patrocinios que pueda ofrecer en beneficio del servidor y su grupo familiar.

## **4. MARCO NORMATIVO**

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, se tienen en cuenta los principales fundamentos legales enmarcados en la Normatividad vigente.

- Decreto Ley 1567 de 05 de agosto de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.
- Ley 734 de 05 de febrero de 2002, “Por el cual se expide el Código Disciplinario Único”.

- Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”
- Documento CONPES D.C. N° 7 de 2019 - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030.
- Guía de Estímulos para Servidores Públicos de septiembre de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Las normas vigentes para la implementación del programa de Bienestar Social son:
  - Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
  - Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
  - Decreto 1499 de 2017: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua"
  - Resolución interna 21138 de 2021 “por medio de la cual se conforma la comisión de personal de la secretaría distrital de movilidad para el periodo 2021 - 2023.
  - Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
  - Decreto 166 de 2010: Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
  - Decreto 545 de 2011: Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C.
  - Reglamento Interno de capacitación y estímulos, creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito.
  - Decreto 062 del 7 de febrero de 2014: Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
  - Decreto 86 del 28 de febrero de 2014: Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
  - Circular 002 del 14 de mayo del 2014: Bonos navideños para los hijos/as de los servidores y servidoras públicas. Esta circular hace extensivo el beneficio de

PE01-PR01-MD01 V.1.0

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 3649400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

- entrega de bono navideño, no solo para los hijos menores de 13 años, sino que incluye los hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad.
- Directiva 001 del 6 de febrero de 2015: Lineamientos Distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
  - Directiva conjunta 012 del 11 de septiembre de 2015: Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos, expedida por Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Planeación.
  - Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
  - Acuerdo 604 de 2025 “Por el cual se modifica el acuerdo 170 de 2005 del Concejo de Bogotá D.C.”, que cula en su Artículo 1: “Objeto. Modifíquese el artículo primero del acuerdo 170 de 2005, el cual quedará así: las Entidades del distrito organizarán y celebrarán cada 15 de mayo, el día de la familia en la ciudad, promoviendo en los medios de comunicación y tecnologías que disponga, su difusión y promoción a nivel público y privado, resaltando las buenas prácticas que promuevan la institución familiar, promocionando a la familia como ámbito de socialización democrática.
  - Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
  - Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
  - Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
  - Ley 1857 de 2017: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" el cual quedará así: “Artículo 54. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin

PE01-PR01-MD01 V.1.0

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 3649400

[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)

Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”

- Circular 003 del 5 de febrero de 2019: propone lineamientos y desarrollando acciones para promover la calidad de vida y el mejoramiento de condiciones para los Servidores Públicos, y el reconocimiento a su labor al servicio de la ciudad, expedida por Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.
- Decreto Distrital 492 de 2019, se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las Entidades y organismos del orden Distrital.
- Acta final del acuerdo de negociación colectiva entre la Secretaría Distrital de Movilidad y las organizaciones sindicales 2021.
- Decreto 618 del 04 de abril del 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” y al artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, se realiza la adopción y publicación de los planes institucionales y estratégicos.
- Circular externa 004 del 22 de enero de 2021: Plan distrital de Bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos Distritales, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Directiva 001 del 11 de junio de 2021, lineamientos para la consolidación de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en el sector público de Bogotá, D.C. Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

La normatividad específica asociada al Plan de Bienestar Social e Incentivos puede consultarse en la Matriz de Cumplimiento Legal de la Entidad publicada en la web en el link: [https://www.movilidadbogota.gov.co/web/normatividad\\_aplicable](https://www.movilidadbogota.gov.co/web/normatividad_aplicable).

## 5. GLOSARIO Y MARCO TEÓRICO

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital estructura sus planteamientos desde la concepción de bienestar de la Psicología Positiva, que lo concibe como una construcción del ser humano, donde varios elementos contribuyen para que este se dé en una medida u otra. Así, el bienestar es una sinergia entre sentirse bien, encontrar el sentido en lo que se hace, mantener buenas relaciones interpersonales y tener metas retadoras.

Desde la Psicología Positiva, la teoría del bienestar tiene los siguientes componentes: i) Emociones Positivas; ii) Compromiso/Involucramiento; iii) Relaciones Positivas; iv) Sentido/Significado y; v) Logros.

En este sentido, se busca que el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 contribuya a mejorar el ambiente laboral, el equilibrio entre la vida laboral y familiar y a generar sentido de pertenencia hacia la Entidad. Ello requiere no solo del compromiso de la Administración, sino de la contribución de todos los servidores(as) público(as) de la SDM para construir mayor bienestar y obtener satisfacción en lo que hace.

Con base en lo definido por el DAFP:

*"La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas autoengañosas que los alienen en lugar de liberarlos."* (Cartilla "Sistema de Estímulos: Lineamientos de Política", 2007).

A continuación, se presentan algunos referentes teóricos y conceptuales relevantes para la formulación de este documento.

### **5.1 La teoría de las necesidades humanas de Manfred Max-Neef**

Tal como se señaló en la parte introductoria, y en consonancia con las referencias del DAFP, uno de los referentes teóricos para la formulación de este documento, es la *"teoría de las necesidades humanas"* planteada por el autor chileno Manfred Max-Neef, quien evidencia la distinción entre "necesidades" y "satisfactores", y, además, desagrega dichas necesidades en dos grandes categorías: "existenciales" y "axiológicas".

Para mayor claridad al respecto, a continuación, se cita un apartado del texto *"Desarrollo a Escala Humana"*: (...) *Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra, y que son diferentes en cada período histórico. Nos parece que tales suposiciones son incorrectas, puesto que son producto de un error conceptual.*

*El típico error que se comete en la literatura y análisis acerca de las necesidades humanas es que no se explicita la diferencia fundamental entre lo que son propiamente necesidades y lo que son satisfactores de esas necesidades. Es indispensable hacer una distinción entre ambos conceptos –como se demostrará más adelante– por motivos tanto epistemológicos como metodológicos.*

*La persona es un ser de necesidades múltiples e interdependientes. Por ello las necesidades humanas deben entenderse como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan. Simultaneidades, complementariedades y compensaciones (trade-offs) son características de la dinámica del proceso de satisfacción de las necesidades.*

*Las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura. En este documento se combinan dos criterios posibles de desagregación: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento,*

*Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz. (...)*

## **5.2 Salario Emocional**

En un escenario como el que estamos abordando aquí, un concepto que emerge con gran pertinencia es el hoy conocido como “Salario Emocional”.

Puede decirse que las primeras aproximaciones se remontan a teóricos de la organización como Frederick Herzberg, con su “*Teoría de los Dos Factores*” y la “*Teoría del Enriquecimiento del Trabajo*”. Esta última, señala que “*los puestos de trabajo deben incluir, además de los factores de higiene, todos aquellos factores motivadores que le permitan al empleado, Hombre-Abraham, satisfacer sus necesidades de crecimiento personal*” (Manso, 2002).

Así las cosas, desde hace ya varias décadas las organizaciones vienen preocupándose por el desarrollo integral de su talento humano y, en consecuencia, la recompensa económica hace bastante tiempo fue revaluada como la única forma de retribución para los trabajadores.

En este punto, resulta de gran valor aproximarse a algunas definiciones del concepto de “salario emocional”, para lo cual nos remitiremos a apartados del documento “Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación Teórica”, de María Teresa Rocco Cañón, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile, así:

*“(…) Si bien existen distintas conceptualizaciones de salario emocional, la mayoría converge en que es un término que se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico, sino con otro tipo de factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados y a asegurar su permanencia en una organización. Dentro de las definiciones que pueden encontrarse, está la de Gay (2006) que lo postula como cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que si bien en la cultura judeocristiana, se nos ha dicho que “la ociosidad es la madre de todos los vicios”, creemos firmemente que tiene muchas virtudes. De hecho, el Ocio y la Creación parecen ser inseparables si se interpreta al primero como el “estado de conciencia y espíritu que invita a todas las musas”. Se puede encontrar una brillante argumentación en este sentido en la obra de Bertrand Russell “In Praise of Idleness”. De cualquier manera, ocio no es sinónimo de holgazanería*

*Recibe un empleado a cambio de su aportación laboral. El mismo autor desglosa el término mencionando que se le llama “salario” pues busca identificarse y relacionarse con los conceptos de contraprestación, reciprocidad, equidad y frecuencia; “emocional” pues, independiente de qué satisfactor se utilice (vacaciones, atención a necesidades personales, entre otros) busca aportar satisfacción a los motivos intrínsecos de los individuos. Para Paredes (2006) se refiere a los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más*

*atractiva en el mercado laboral. Es un término complejo, singular y específico, acorde a la organización que lo utiliza. Es poco generalizable, pero a la vez, sumamente eficaz si se singulariza y flexibiliza acorde a cada persona, pues cada una posee motivos singulares y se sentirá satisfecha con cosas y/o situaciones diferentes.*

*Para que el salario emocional sea capaz de aumentar la satisfacción de los sujetos, primero se requiere saber qué es lo que hace que las personas no se encuentren satisfechas, y cómo y con qué se podría superar dicha problemática, pues no tiene ninguna utilidad ofrecer satisfactores si no se conocen las necesidades a satisfacer o éstas no existen. Para Saíz (2001) debe considerar los aspectos no profesionales de los individuos, como familia, salud, aficiones, ofreciendo equilibrio entre las distintas facetas de sus vidas (...).”*

### **5.3 Sistema de Gestión efr “Empresa Familiarmente Responsable”**

La Secretaría Distrital de Movilidad orientada en la búsqueda de mejorar el bienestar de calidad de vida laboral para los servidores, en la vigencia 2020 implementó el Sistema de Gestión “Empresa Familiarmente Responsable-efr-” el cual fue creado por la fundación española Másfamilia y que tiene origen en la denominada Responsabilidad Social Empresarial; este modelo, constituye una herramienta de gestión valiosa, en la medida en que se orienta a la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal, y tiene como premisa generar una nueva cultura socio laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo (entidad– servidor).

Así mismo, fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos, tomando como base la legislación vigente y vinculante y la negociación colectiva, de forma que las entidades que optan por la certificación efr realizan una autorregulación voluntaria en la materia.

El Sistema de Gestión de Empresa Familiarmente Responsable “efr” aporta a una sociedad incluyente y respalda el núcleo social de la familia, mide el impacto de la oferta de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar a la luz de las medidas definidas en las Normas EFR 1000-1 y 1000 – 3 y sus anexos de Másfamilia, atrae y retiene el mejor talento humano, aumenta la reputación empresarial, robustece el ambiente laboral positivo; lo cual permite a la Secretaría el cumplimiento de los objetivos estratégicos de cara a sus compromisos con la ciudad.

De otra parte, el Sistema “efr” es una herramienta de gestión que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas, en la gestión, en el bienestar de los servidores que se flexibilice y se acomode tanto a las necesidades del servidor como a las de la Secretaría Distrital de Movilidad, por ejemplo a través del manejo del horario laboral, en procura de que ello redunde en una Entidad orientada a resultados, que a la vez construya mejor ambiente laboral y calidad de vida para los servidores y sus familias.

Apostar por la conciliación y su gestión también es una forma de fortalecer y transmitir una imagen de compromiso con los colaboradores y con la sociedad. La conciliación de las entidades también será una forma de llamar la atención del talento y fidelizarlo.

Los beneficios de la conciliación ayudan a que exista una mayor libertad y hace que las sociedades avancen y se democratizen. Si se impulsa el certificado efr, estaremos promoviendo a una nueva cultura sociolaboral con la que se avanzará y se obtendrán mejores cuotas de desarrollo, calidad y justicia social.

Este modelo basado en la mejora continua responde a una nueva cultura de trabajo en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, que en el mediano plazo apalanca la consolidación de la cultura enfocada en el ser y en la construcción del capital humano que fortalezcan las condiciones internas de la Entidad, implementando procesos de conciliación personal, laboral y familiar. En este caso, la conciliación laboral no es vista como un fin sino como un medio. Por ello, si la conciliación laboral tiene como fin el apoyo a la familia, su importancia es superlativa.

Así mismo, cabe mencionar que si bien el modelo la conciliación laboral tiene un impacto positivo en la eficiencia y la competitividad de las entidades que lo adoptan, también se caracteriza por generar su mayor beneficio en el salario emocional, lo cual impacta e influye directamente en que aumente el compromiso, la motivación y la felicidad de las personas. Lo anterior aunado a que para la SDM atender las necesidades emocionales, afectivas y psicosociales de los servidores públicos es vital para generar bienestar de manera integral.

Por lo anterior, la Entidad encuentra en el Sistema de Gestión efr la alternativa para afrontar una nueva forma de dirección y gestión de las personas, con nuevos métodos y herramientas para cimentar un equipo comprometido, productivo, eficiente y de la misma manera feliz, en entornos flexibles y armónicos. Alcanzando así un mayor equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar que parte de la responsabilidad y el compromiso bidireccional Entidad - Persona.

El modelo efr cuenta con los siguientes grupos de medidas:

1. Calidad en el Empleo
2. Flexibilidad Temporal y Espacial
3. Apoyo a la Familia de los Empleados/as
4. Desarrollo Personal y Profesional
5. Igualdad de Oportunidades o de Diversidad

La implementación y desarrollo de estas medidas hacen que la comunicación con los colaboradores sea más fluida, aumente su satisfacción y, en consecuencia, hacen que la Entidad sea más productiva; en este sentido, la SDM cuenta con la [“cartilla de medidas efr”](#), documento en el se que recoge cada una de las medidas brindadas por la Entidad a sus colaboradores, la cual contiene una definición precisa de las medidas, incluido el «que» (descripción cualitativa y cuantitativa de la medida efr), «para quién» (referencia al

colectivo al que se dirige la medida), la duración de ésta en el tiempo, y los mecanismos a seguir para su uso.

De igual manera, se debe tener en cuenta que arquitectura de la norma efr y los principios que la rigen han sido diseñados con flexibilidad para ser compatibles, complementarios e integrarse en el desarrollo de otros sistemas, modelos y herramientas de gestión basados en el ciclo de mejora continua y en los principios generales del management, asegurando la sostenibilidad de las organizaciones, en relación con los siguientes ámbitos:

- Basados en la gestión de Personas, incluyendo Salud y Seguridad.
- Basados en los conceptos y los principios de la RSE.
- Basados en los conceptos de modelos de Excelencia.
- Basados en los conceptos y modelos de Gestión del Riesgo.

#### **5.4 Sistema de Estímulos**

Conforme con la Guía de Estímulos para Servidores Públicos del DAFP, el sistema de estímulos debe entenderse *“como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal”*.

Dicho Sistema comprende los programas de bienestar social y los programas de bienestar de calidad de vida laboral (incentivos).

Al respecto, el Decreto 1083 de 2015, en los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.7 desarrolla el Sistema de Estímulos, definiendo los criterios a observar para la implementación del mismo, los cuales responderán a los estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

##### **5.4.1 Principios Axiológicos**

En atención al artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, los principios axiológicos que sustentan y justifican este Sistema de Estímulos, son:

- **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la

valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

- **Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

A su vez, la Guía de Estímulos de los Servidores Públicos recoge tales principios y los reorganiza, en el marco de lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, así:

- Humanización del trabajo.
- Equidad y Justicia.
- Sinergia.
- Coherencia.
- Articulación.
- Objetividad.
- Transparencia

Para la elaboración y ejecución del presente plan es importante también tener en cuenta los siguientes conceptos<sup>1</sup>:

**Igualdad de oportunidades.** Igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas.

---

<sup>1</sup> Decreto Distrital 166 de 2010, "Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".

**Igualdad de trato.** Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.

**Equidad de género.** Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.

**Justicia de género.** Las autoridades de la Administración Distrital emprenden las acciones necesarias para contribuir a la disminución y eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia y discriminación, garantizando una oportuna, eficaz e idónea atención y reparación.

**Diversidad.** Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital

**Autonomía.** Reconocimiento de las capacidades y libertades de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.

**Enfoque.** La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género está orientada por el enfoque de derechos y de género. Los derechos humanos de las mujeres son universales, indivisibles e interdependientes. Éstos se hacen efectivos mediante la igualdad real entre mujeres y hombres.

Otros conceptos que se tienen en cuenta son<sup>2</sup>:

**Enfoque de Derechos de las Mujeres.** Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres; el Distrito los garantiza y restablece en los casos de vulneración.

**Enfoque Diferencial.** Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impidan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres por razones de raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación.

**Enfoque de Género.** Reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse.

---

<sup>2</sup> Acuerdo 584 de 2015 "Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones

#### 5.4.2 Programas de Bienestar Social

Los programas de bienestar social, como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, son “(...) *procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora*” (Decreto 1567, 1998). Es pertinente precisar que conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar social incluyen los siguientes servicios sociales:

- a. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- b. Artísticos y culturales.
- c. Promoción y prevención de la salud.
- d. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
- e. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- f. Financiación de la Educación Formal

#### 5.4.3 Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

De acuerdo con lo señalado en el artículo 24° del Decreto 1567 de 1998:

*“El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.*”

*Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.*

En este contexto, y atendiendo lo prescrito en el Decreto 1083 de 2015, que da cuenta de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, a través de los programas de bienestar de calidad de vida laboral, se deberá:

- a. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- b. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- c. Preparar a las funcionarias y los funcionarios pre pensionados para el retiro del servicio.

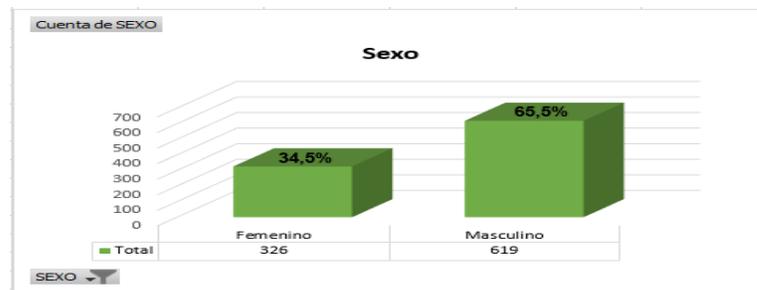
- d. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- e. Fortalecer el trabajo en equipo.
- f. Adelantar programas de incentivos.

## 6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A continuación, se presenta la caracterización de los servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad al 30 de noviembre de 2023, la cual se elaboró a partir de los datos suministrados por la Dirección de Talento Humano, respecto a la siguiente variable: Sexo.

- **Sexo**

*Ilustración 1 Caracterización poblacional por sexo*



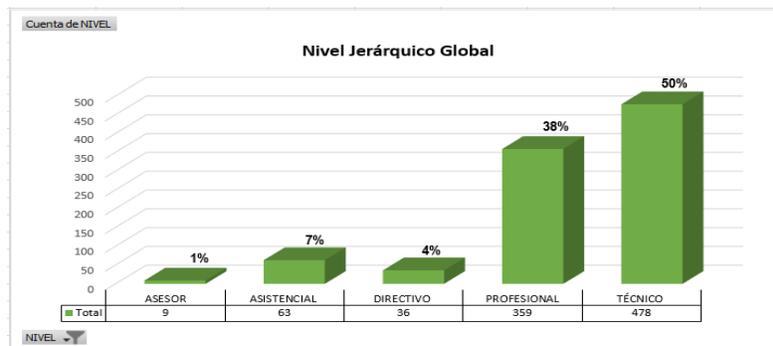
Fuente: Dirección de Talento Humano

De conformidad con la información suministrada, se evidencia que la planta de la Secretaría Distrital de Movilidad es del sexo masculino en un 65.5% mientras que el sexo femenino representa el 34,5%.

- **Nivel Jerárquico**

En las siguiente grafica se especifica el global de los 945 servidores(as) públicos(as) de la Entidad en su nivel jerárquico total y discriminado por el sexo femenino y masculino.

*Ilustración 2 Caracterización poblacional por nivel jerárquico*



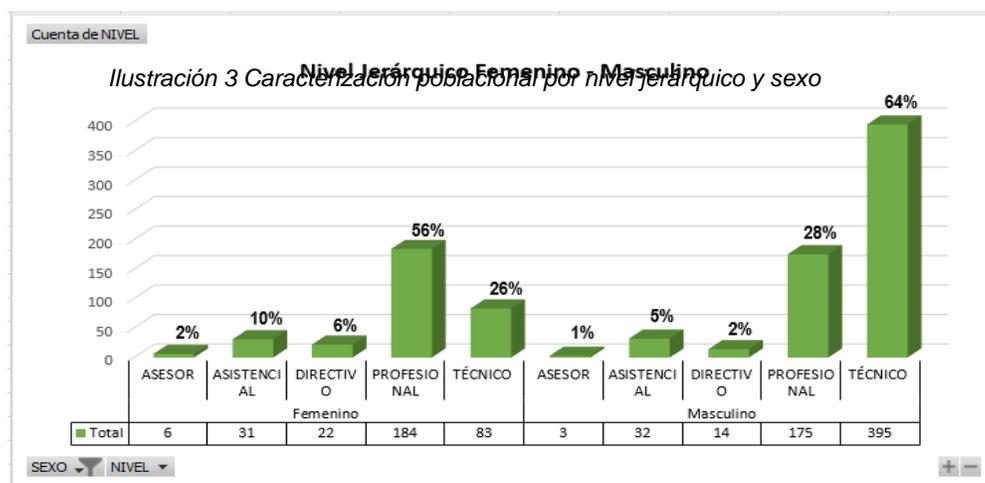
PE01-PR01-MD01 V.1.0

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 3649400  
www.movilidadbogota.gov.co  
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.



Fuente: Dirección de Talento Humano

- **Tipo de Nombramiento**

Ilustración 4 Caracterización poblacional por tipo de nombramiento



Fuente: Dirección de Talento Humano

- **Denominación**

Tabla 2 Caracterización poblacional por denominación

Denominación	Femenino	Masculino	Total general
AGENTE DE TRÁNSITO	61	322	383
ASESOR	4	3	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31	26	57
COMANDANTE DE TRÁNSITO		2	2
CONDUCTOR		6	6
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	2		2
DIRECTOR TÉCNICO	8	2	10
JEFE DE OFICINA	3	2	5
JEFE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	1		1
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	93	88	181
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	91	85	176
SECRETARIO DE DESPACHO	1		1
SUBCOMANDANTE DE TRÁNSITO	1	13	14
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1		1
SUBDIRECTOR FINANCIERO		1	1
SUBDIRECTOR TÉCNICO	5	6	11
SUBSECRETARIO DE DESPACHO	2	3	5
TECNICO ADMINISTRATIVO	5	8	13
TÉCNICO OPERATIVO	8	13	21
TÉCNICO OPERATIVO DE TRÁNSITO	8	39	47
<b>Total general</b>	<b>326</b>	<b>619</b>	<b>945</b>

Fuente: Dirección de Talento Humano

## 7. ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR

Se diseñó y aplicó un instrumento de identificación de necesidades y caracterización del personal para la vigencia 2024, acorde con lo establecido en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la normatividad vigente.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el diagnóstico de identificación de necesidades de bienestar.

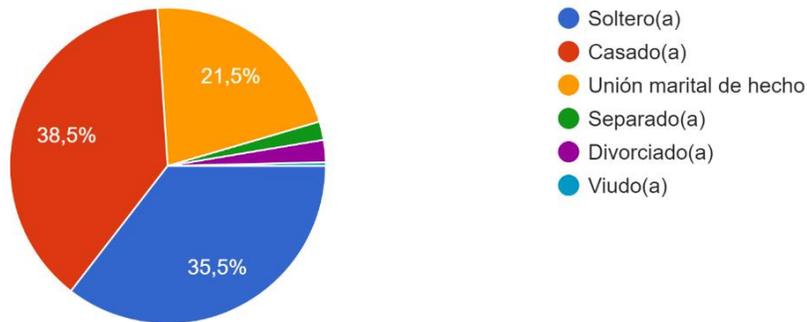
Se convocó al 100% de los (as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaria Distrital de Movilidad correspondiente a los 945 empleos provistos, esto conforme con los Decretos de la de planta de personal 673 de 2018, 393 y 430 de 2021, 473 de 2022 y 273 de 2023 las cuales se les invito a participar en el diligenciamiento de un formulario de encuesta enviado al correo institucional, por medio del cual se conocerán las necesidades e intereses en pro del bienestar del colaborador, obteniendo 265 respuestas, correspondiente al (28,01%) del total de los servidores(as) públicos(as) de la Secretaria Distrital de Movilidad.

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2023 para conocer el interés de los servidores(as) públicos(as) en la continuidad de estas, con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades 2023 se trazó el Plan de Bienestar Social e Incentivos; con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores(as) públicos(as), propender por el mejoramiento del clima organizacional de la Entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño de los servidores(as) públicos(as).

De conformidad con la encuesta de necesidades 2024 se establecieron los lineamientos para la formulación del plan de Bienestar Social e Incentivos, como se muestra en las siguientes gráficas.

### 1. Estado civil

265 respuestas



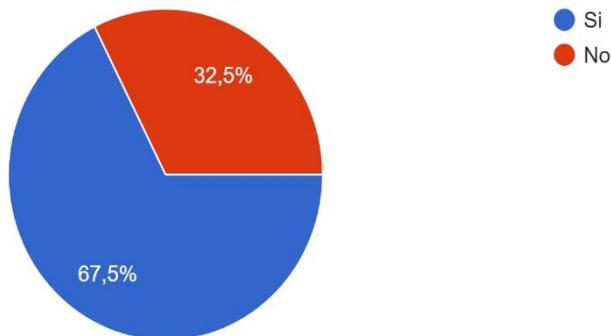
Gráfica 1 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 1

Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 2 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 3

3. En la actualidad tiene hijos

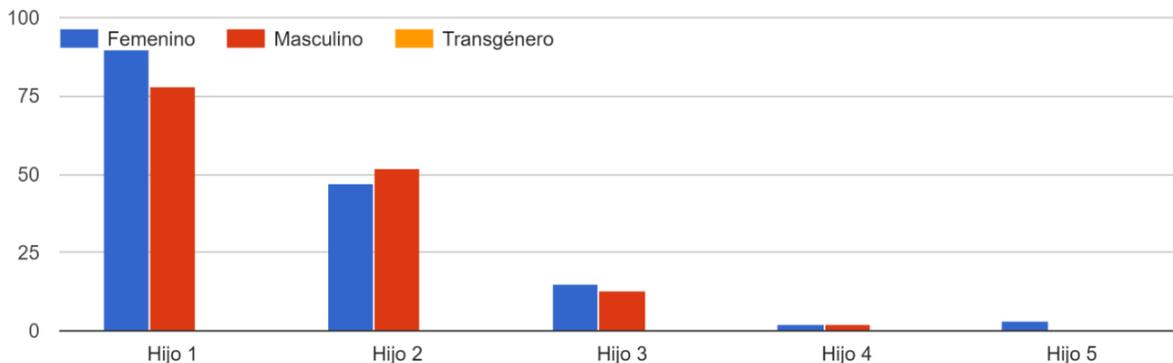
265 respuestas



Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 3 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 4

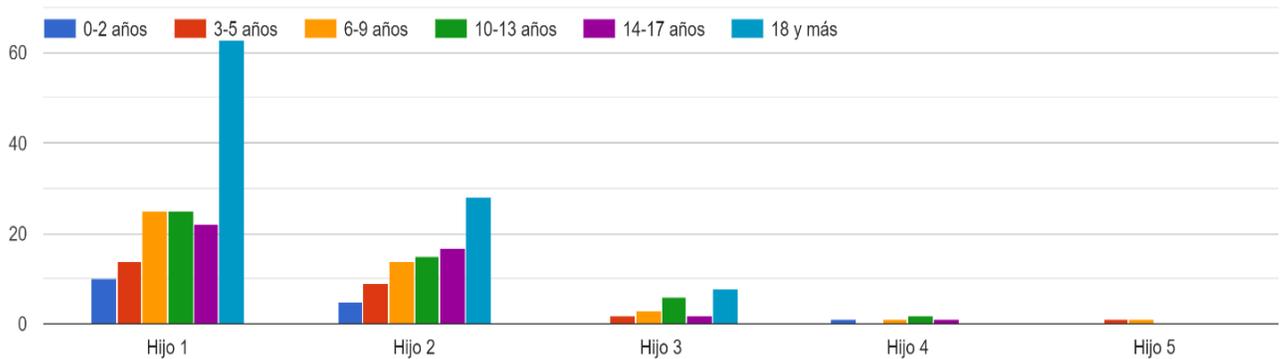
4. Si su respuesta fue "SI" indique el numero de hijos y su genero:



Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 4 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 5

5. Edad (si se encuentra en estado de gestación, marque la opción de 0 a 2 años).

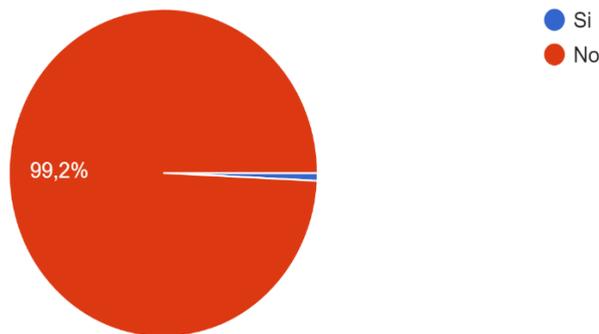


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 5 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 6

6. Alguno de sus hijos presenta alguna condición de discapacidad.

265 respuestas

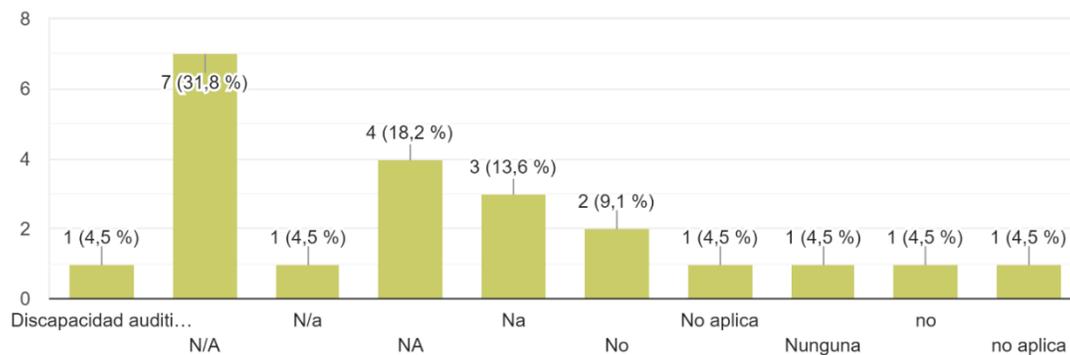


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 6 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 7

7. Si su respuesta es "Si" indique en cuál.

22 respuestas

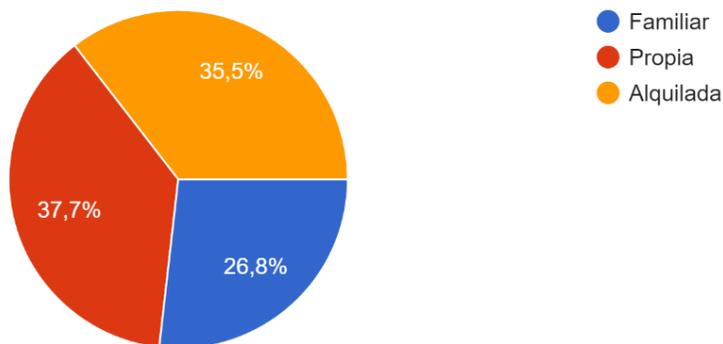


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 7 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 8

8. Tipo de vivienda

265 respuestas

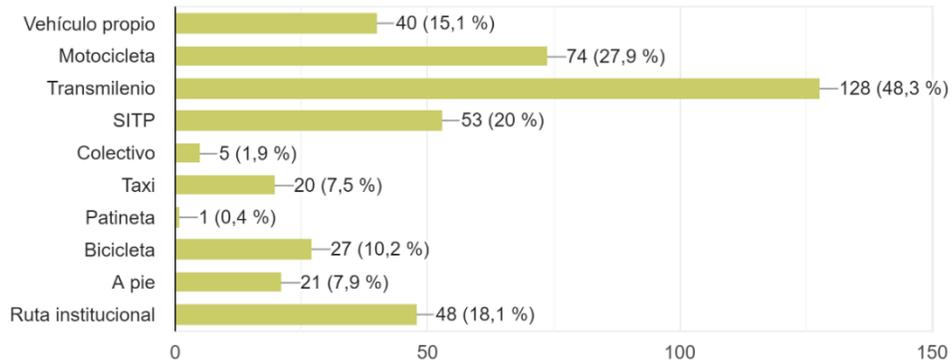


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 8 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 9

9. Que medio de transporte utiliza para llegar al trabajo.

265 respuestas

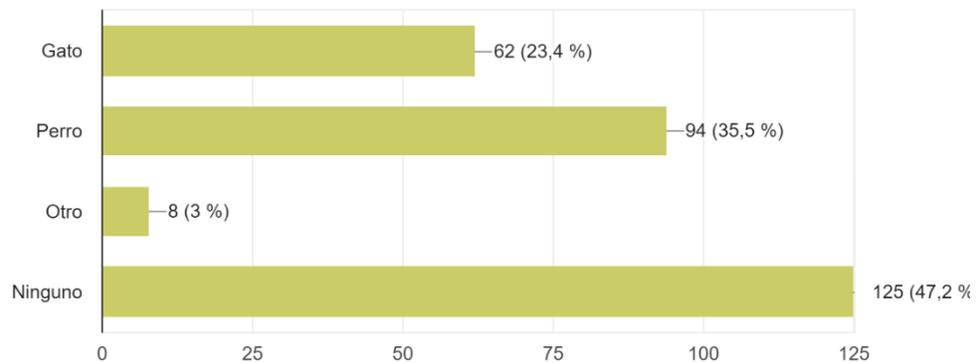


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 9 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 10

10. Tiene animales de compañía.

265 respuestas

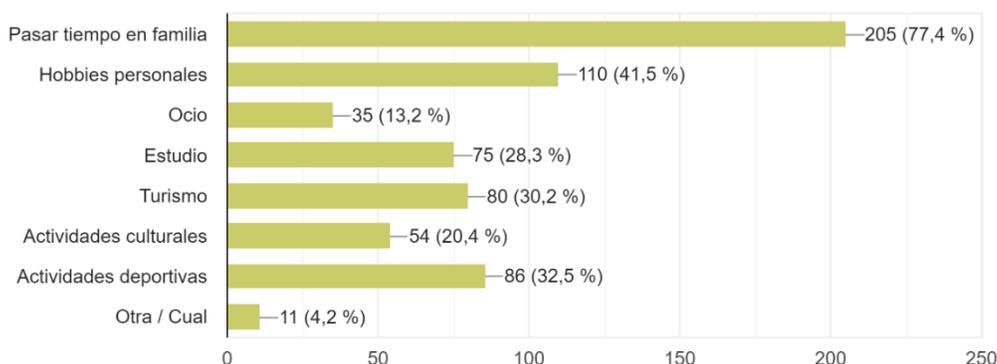


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 10 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 11

11. En que invierte su tiempo libre.

265 respuestas

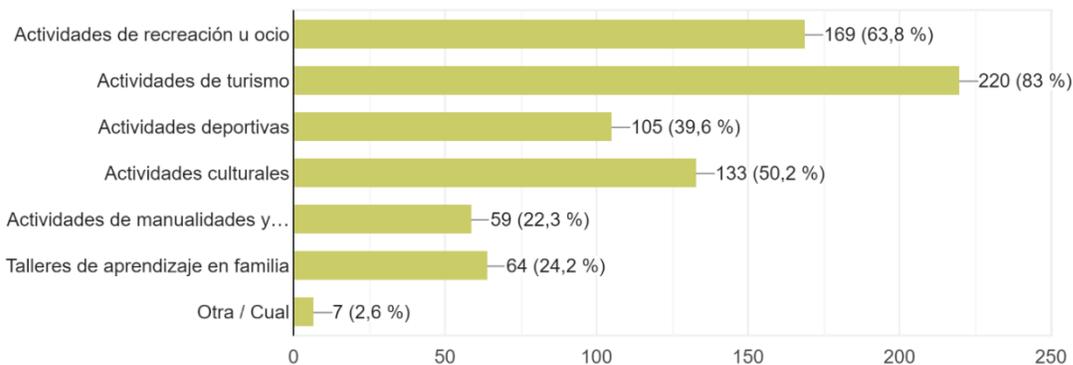


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 11 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 13

13. En cuales de las siguientes actividades estaría interesado en participar con algún integrante de su grupo familiar.

265 respuestas

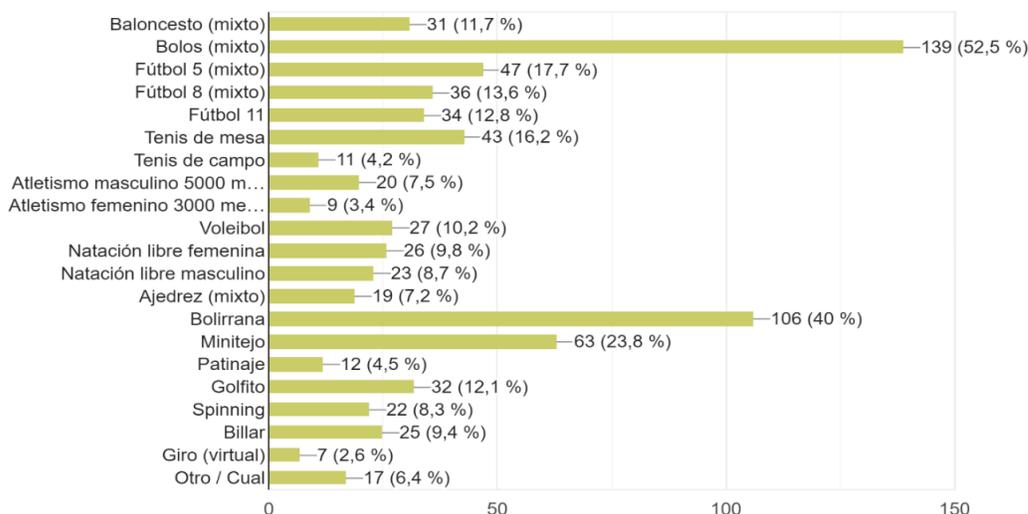


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 12 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 15

15. En cuales de las siguientes actividades deportivas estaría interesado en participar.

265 respuestas



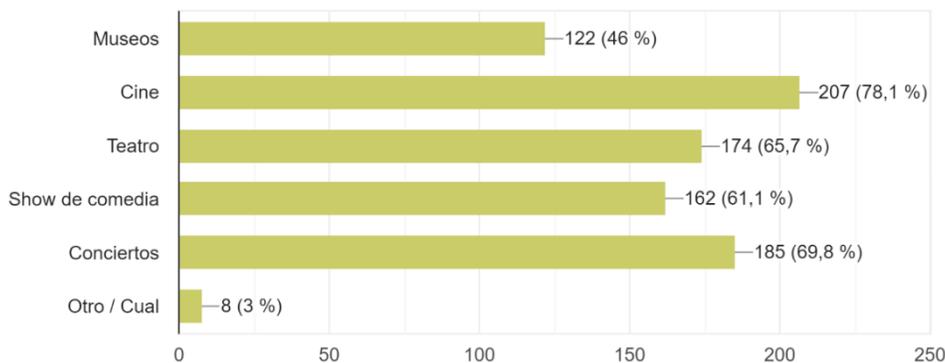
Fuente:

Dirección de Talento Humano

Gráfica 13 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 17

17. En que actividades culturales le gustaría participar.

265 respuestas

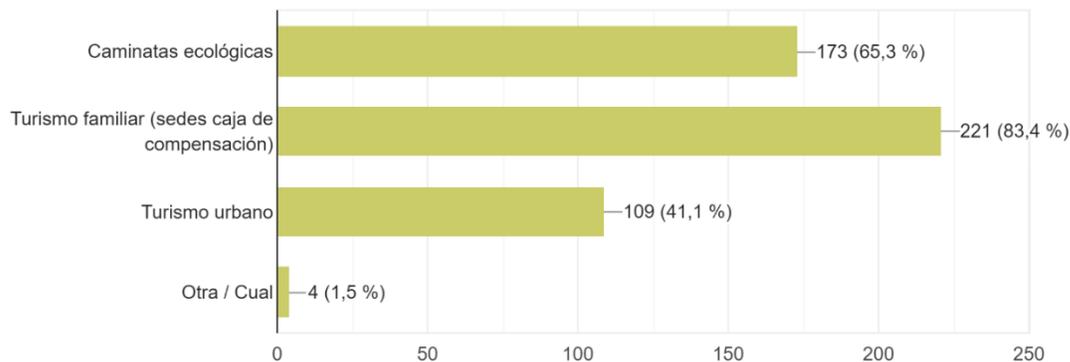


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 14 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 19

19. En cuales de las siguientes actividades turísticas estaría interesado en participar con algún integrante de su grupo familiar.

265 respuestas

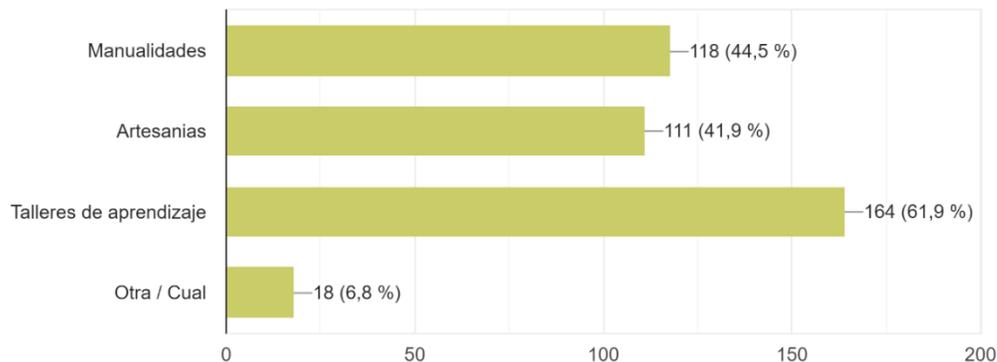


Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 15 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 21

21. En cuales de las siguientes actividades en familia estaría interesado en participar.

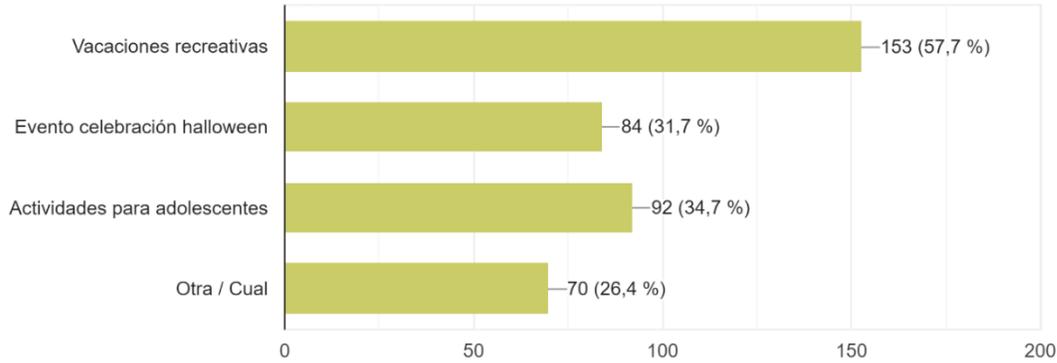
265 respuestas



Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 16 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 23

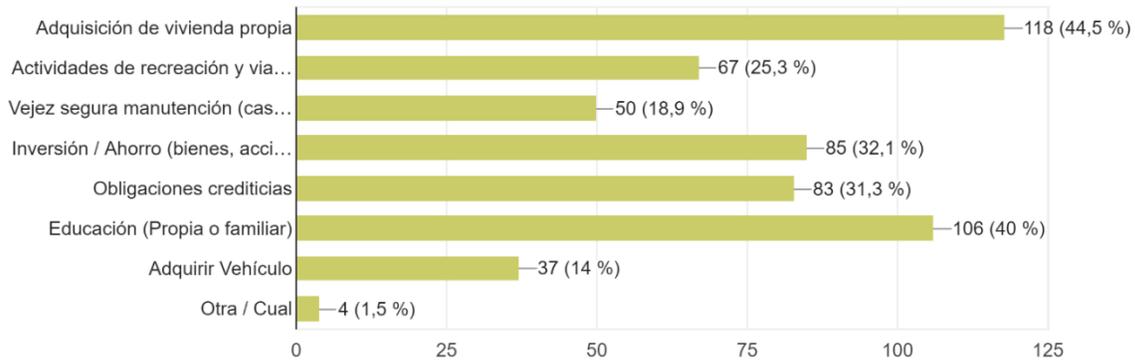
23. En cuales de las siguientes actividades estaría interesado en que participaran su(s) hijo(s).  
265 respuestas



Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 17 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 25

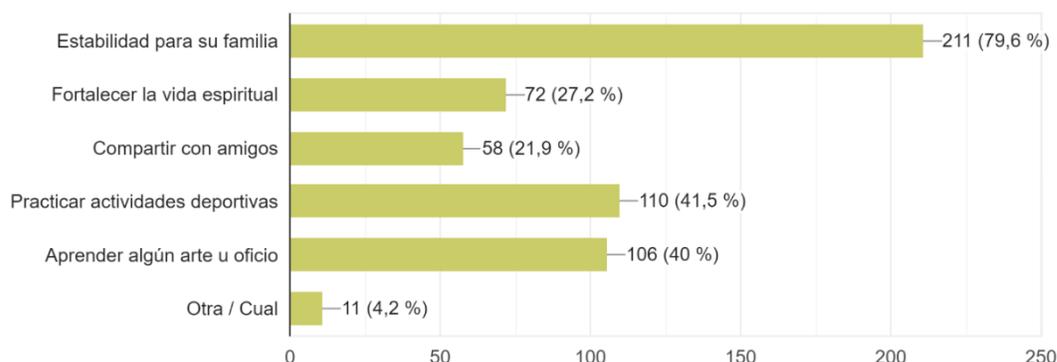
25. En este momento, ¿Cuál es su prioridad financiera?  
265 respuestas



Fuente: Dirección de Talento Humano

Gráfica 18 Encuesta de necesidades 2024 – Pregunta 27

27. Cuales de las siguientes opciones serian su prioridad al momento de salir pensionado.  
265 respuestas



Fuente: Dirección de Talento Humano

## 8. Consulta a las Organizaciones Sindicales de las necesidades de Bienestar para los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad – SDM

Mediante el ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022, celebrado entre la Secretaría Distrital de Movilidad y las Organizaciones Sindicales Sindicatos de servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad el día 23 de mayo de 2022, las Organizaciones Sindicales (SISERVIPUM, SIDEPROVI y SINTRAMOV), realizaron 83 peticiones a Bienestar, las cuales se encuentran en el ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022.

## 9. Resultado de las encuestas de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos realizadas en la vigencia 2023

A continuación, se presenta el informe de evaluación de satisfacción y su impacto, de los servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad, de las 12 principales actividades realizadas durante el periodo 2023, las cuales se realizaron de acuerdo con los datos suministrados por la Dirección de Talento Humano – área de Bienestar.

Tabla 3 Actividades realizadas durante el año 2023

ACTIVIDAD PLANEADA	N° ASISTENTES REGISTRADOS	%AVANCE EN CUMPLIMIENTO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO UTILIZADO	CALIFICACIÓN PROMEDIO OBTENIDA (Escala de 1 a 5)	OBSERVACIONES
Convocar, definir y aprobar el otorgamiento de incentivos de apoyo económico para la educación formal primer semestre	13	100%	ENCUESTA	4	El 90% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Celebración cumpleaños de los funcionarios	773	80%	ENCUESTA	4	El 52% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Conmemoración de la Mujer en la Sociedad - Día del Hombre - Equidad de Género	411	100%	ENCUESTA	5	El 33% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Inauguración II Olimpiadas Deportivas SDM	531	100%	ENCUESTA	4	El 33% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Olimpiadas deportivas SDM 2023	772	100%	ENCUESTA	5	El 18% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Día del Niño	95	100%	ENCUESTA	4	El 57% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Día de la Familia	769	100%	ENCUESTA	4	El 56% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Vacaciones Recreativas	172	100%	ENCUESTA	5	El 71% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Celebración Halloween	305	100%	ENCUESTA	5	El 42% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Pet-Friendly	60	100%	ENCUESTA	4	El 55% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 3649400  
www.movilidadbogota.gov.co  
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

ACTIVIDAD PLANEADA	N° ASISTENTES REGISTRADOS	%AVANCE EN CUMPLIMIENTO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO UTILIZADO	CALIFICACIÓN PROMEDIO OBTENIDA (Escala de 1 a 5)	OBSERVACIONES
Semana Cultural	222	100%	ENCUESTA	4	El 64% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.
Cierre de gestión	1998	100%	ENCUESTA	4	El 42% de los asistentes respondieron su nivel de satisfacción, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.

Fuente: Dirección de Talento Humano

Teniendo en cuenta la calificación otorgada por parte de los beneficiarios de las diferentes actividades de bienestar realizadas con corte al 30 de noviembre de 2023, se observa que todas han tenido gran acogida por los (as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad, tanto por su calidad, eficiencia y eficacia.

De igual manera se hace referencia a las fortalezas y oportunidades de mejora continua para seguir brindando una calidad de vida y bienestar a todas y todos nuestros servidores(as) públicos(as).

### Fortalezas.

- El sentido de pertenencia que se fomenta y estimula en nuestros servidores(as) públicos(as) hacia la Secretaría Distrital de Movilidad.
- El uso de las nuevas tecnologías para conectar y comunicar con todos nuestros servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad – SDM.
- La capacidad de espacios y lugares que se determinan para realizar cada una de las actividades, programas y/o talleres para nuestros servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad.
- La cooperación que se tiene con la caja de compensación familiar - Compensar, para la realización de cada una de las actividades.
- La gestión y habilidad de nuestros servidores(as) públicos(as) encargados del talento humano y bienestar, a cargo de la realización de cada una de las actividades de la Secretaría Distrital de Movilidad.

### Oportunidades de Mejora.

- Establecer un equipo de seguimiento y control a cada una de las actividades, programas y/o talleres que realicen nuestros servidores(as) públicos(as), para obtener un mejor resultado en las Encuestas de Satisfacción.
- Incentivar la participación de nuestros servidores(as) públicos(as) en la ejecución de las actividades realizadas por la Entidad.

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 3649400  
www.movilidadbogota.gov.co  
Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

- Mejorar la capacidad de respuesta de las actividades realizadas a los servidores(as) públicos(as) mediante cronogramas y herramientas que nos permitan mantener unos estándares altos de respuesta.
- Generar mayor eficacia desde las Subsecretarías, Direcciones y Subdirecciones, en la participación y capacidad de respuestas de nuestros servidores(as) públicos(as), para obtener información precisa y exacta, para la ejecución de actividades, programas y/o talleres de la Entidad.

### **Medición del Clima Laboral, Calidad de Vida y Ambiente Organizacional**

El 15 de febrero de 2023 fueron entregados los resultados de la medición de Clima Laboral, Ambiente Organizacional y Calidad de Vida, y el 20 de noviembre de 2023 fueron entregado los resultados de la Identificación de la Cultura organizacional, mediante el diligenciamiento del instrumento diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Los estudios realizados de la medición de Clima Laboral, Ambiente Organizacional y Calidad de Vida, serán publicados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la cual será posteriormente publicada en nuestro sitio web de la Secretaría Distrital de Movilidad.

## **10. ESTRATEGÍAS DE INTERVENCIÓN**

Teniendo en cuenta los referentes normativos, teóricos y conceptuales referidos, así como los insumos cuantitativos y cualitativos producto de la caracterización de la población, la aplicación de la encuesta de necesidades, las encuestas de satisfacción, el plan de acción MIPG y la medición de clima organizacional, se ha elaborado un plan de acción para la vigencia 2024 que se presenta a continuación, siguiendo la estructura definida respecto a los programas de bienestar social y los programas de bienestar de calidad de vida laboral.

### **10.1 Programas de Bienestar Social**

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar para la vigencia 2024, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente en lo relacionado con los Programas de Bienestar Social, los cuales se determinaron con base en los resultados de la encuesta desarrollada:

*Tabla 4 Programas de bienestar social*

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MEDIDAS efr <sup>3</sup>
<b>Deportivos</b>	Propiciar el trabajo y la integración del equipo de la SDM y sus familias, a través de prácticas deportivas y demás actividades que fortalezcan la apropiación de la cultura y espacios deportivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convocatoria Juegos Deportivos Distritales.</li> <li>Participación en actividades deportivas</li> <li>Convocatoria para participar en carreras atléticas.</li> </ul>	<p>Grupo 1. Calidad en el empleo</p> <p>Grupo 4. Desarrollo personal y Profesional</p>
<b>Recreativos y vacacionales</b>	Integrar al núcleo familiar de los servidores(as) públicos(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad como factor de la cultura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Día de los(as) niños(as)</li> <li>Celebración Halloween.</li> <li>Vacaciones recreativas.</li> <li>Bonos de Navidad para los hijos e hijas menores de 13 años, los servidores(as) públicos(as)</li> <li>Celebración día de cumpleaños</li> <li>Pet-Friendly: MovIPet.</li> <li>Actividades para adolescentes</li> </ul>	<p>Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores.</p> <p>Grupo 4. Desarrollo personal y profesional</p>
<b>Artísticos y culturales</b>	Incentivar la participación en actividades culturales para fortalecer el desarrollo integral de los servidores(as) públicos(as) de la Entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semana Cultural.</li> <li>Talleres de manualidades</li> <li>Novenas Navideñas</li> </ul>	<p>Grupo 4. Desarrollo Personal y profesional</p>
<b>Promoción y prevención de la salud</b>	Fomentar en los servidores(as) públicos(as) de la Entidad hábitos y estilos de vida saludable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para el desarrollo de este eje se contará con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>Circuito de Bienestar, Salud y Alimentación.</li> <li>Actividades lúdicas de prevención.</li> </ul>	<p>Grupo 1. Calidad en el empleo</p>
<b>Promoción de programas de vivienda</b>	Promocionar y facilitar a los servidores(as) públicos(as) de la Entidad información que les permita proyectarse para adquirir su vivienda propia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Entidad realizará una Feria de Vivienda en donde se invite a las diferentes entidades financieras, Constructoras y Caja de Compensación Familiar-Compensar.</li> <li>La Entidad realizara una Feria Financiera.</li> </ul>	<p>Grupo 1 Calidad en el empleo</p>

<sup>3</sup> No todas las actividades definidas corresponden a alguna medida efr.

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MEDIDAS efr <sup>3</sup>
<b>Financiación de la educación formal</b>	Contribuir con el desarrollo personal y profesional del equipo de trabajo de la SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se realizará el estudio para el apoyo interno, de acuerdo con el presupuesto y condiciones de asignación definidas por la Entidad.</li> </ul>	Grupo 4. Desarrollo personal y profesional

Fuente: Dirección de Talento Humano

## 10.2 Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

A continuación, se presentan las actividades a desarrollar, en el marco de cada uno de los ejes temáticos definidos en la normatividad vigente, en lo relacionado con los Programas de Bienestar y de Calidad de Vida Laboral:

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MEDIDAS efr
<b>Clima laboral</b>	Generar compromisos y amor por la Entidad a partir de la transformación de quiénes somos, para crear nuevos resultados que impacten y posicionen a la SDM como una Entidad que lidera la movilidad de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones que hacen parte de la estrategia de medición y/o intervención de Clima Organizacional, que se generan a partir del resultado de la medición realizada en la vigencia 2023.</li> </ul>	No aplica
<b>Pre-pensionados Programa de desvinculación asistida</b>	La finalidad de este eje es mejorar la calidad de vida de los servidores(as) públicos(as) a los cuales les hace falta cinco (5) años o menos para cumplir con la edad de pensión, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con las personas y la interacción con su entorno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión.</li> <li>Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas</li> <li>Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas.</li> </ul>	Grupo 1. Calidad en el Empleo
<b>Cultura organizacional y trabajo en equipo</b>	Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida de los servidores(as) públicos(as) de la Entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de integración, para fortalecer y articular el trabajo en equipo.</li> <li>Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional, el fortalecimiento de los valores y el trabajo en equipo.</li> <li>Cierre de Gestión</li> <li>Interiorización y fortalecimiento de los valores de Integridad.</li> <li>Ambientes laborales inclusivos y diversidad</li> <li>Olimpiadas Deportivas</li> <li>Día de la Familia.</li> <li>Actividades artístico-culturales</li> </ul>	Grupo 4. Desarrollo personal y profesional Grupo 5. Igualdad de oportunidades

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 3649400

www.movilidadbogota.gov.co

Información: Línea 195



EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MEDIDAS efr
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la mascota</li> <li>• Caminata ecológica</li> <li>•</li> </ul>	
<b>Salario emocional</b>	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores(as) públicos(as), a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal integral y la satisfacción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprende acciones que incentivan a la corresponsabilidad de los servidores(as) públicos(as) con los planes, programas y actividades de la Entidad y del Distrito, tales como: Día de cumpleaños, movilidad sostenible, tarde de juegos, acompañamiento escolar, juntos al cole entre otros.</li> <li>• Programa Servimos</li> </ul>	
<b>Diversidad e inclusión</b>	Promover la inclusión, equidad y diversidad en la Entidad y prevenir las violencias contra las mujeres y el cierre de brechas de género en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de carácter lúdico, educativo e informativo que fortalezcan una cultura organizacional en materia de inclusión, equidad y diversidad.</li> </ul>	Grupo5. Igualdad y oportunidades

Fuente: Dirección de Talento Humano

### 10.3 Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del Salario Emocional en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Tabla 5 Actividades incluidas dentro del Salario Emocional

Actividad / espacio	Descripción	Medidas efr
<b>Día del cumpleaños</b>	Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y acceder a éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.	Grupo 1 Calidad en el empleo
<b>Movilidad sostenible (bicisuario)</b>	Se concederá medio día de permiso remunerado por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.	Grupo 1 Calidad en el empleo
<b>Reconocimiento el preciado tiempo con los bebés</b>	Los(as) servidores (as) públicos (as) de la SDM podrán disfrutar de una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, durante los 6 meses siguientes a la finalización del disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. para el disfrute, el servidor deberá concertar el <b>tiempo</b> con el jefe inmediato y diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos	Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores
<b>Tarde de juegos</b>	Los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad con hijos en edades entre 0 y 10 años, disfrutarán de una "tarde juegos" que consiste en un permiso remunerado por 4 horas, en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan	Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores

Actividad / espacio	Descripción	Medidas efr
	compartir con sus hijos, el tiempo será concertado con su jefe inmediato y para solicitarlo deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.	
<b>Acompañamiento escolar</b>	Los(as) servidores(as) públicos(as) públicos de la Entidad con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.	Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores
<b>Protección de la familia</b>	Los(as) servidores(as) públicos(as) públicos de la Entidad tendrán dos días de permiso remunerado en el año (un día por semestre), que tiene como objetivo compartir e integrar a la familia.  Para acceder a estos permisos remunerados, se deberá concretar la fecha con los jefes inmediatos, con el fin de no suspender ni afectar el servicio, teniendo en cuenta que la primera jornada deberá disfrutarse antes del 30 de junio y la segunda se podrá disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de noviembre de 2024.  Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.	No aplica
<b>Reconociendo un tiempo para ti, (Grupos de emergencia en acción)</b>	Los servidores que integren los grupos de emergencia y que asistan al 70% de las capacitaciones y reuniones convocadas, y que igualmente presten apoyo en situaciones de emergencia, podrán disfrutar de tres días de permiso remunerado una vez al año.  Este permiso remunerado se podrá tomar dentro de los primeros tres meses del año siguiente en que el servidor actuó como brigadista.	Grupo 3. Apoyo a la familia de los colaboradores
<b>Pase Off</b>	Beneficio que reconoce tus grandes contribuciones y compromiso con esta Entidad. El pase Off consiste en disfrutar de un día de descanso al mes, para dedicarle tiempo a ti y a tus seres queridos.	Grupo 1. Calidad en el Empleo

Fuente: Dirección de Talento Humano

**Nota:** Las actividades incluidas en Salario Emocional y los incentivos otorgados por la Entidad, se podrán acumular hasta dos (2) y para otorgarlos deberá siempre garantizarse la debida y efectiva prestación del servicio.

## 10.4 Plan de incentivos y otros reconocimientos

### 10.4.1 Plan de incentivos

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 3649400

www.movilidadbogota.gov.co

Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

El plan de incentivos se define como el conjunto de programas dirigidos a reconocer los desempeños individuales de los mejores funcionarios de la Entidad, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Para el desarrollo de estos, la Secretaría Distrital de Movilidad establece los lineamientos mediante el [“Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos”](#) (y sus modificaciones), aprobado por el Equipo Técnico de capacitación Bienestar Social e Incentivos.

#### **10.4.2 Reconocimientos en otras categorías**

En el marco del Sistema de Gestión Empresa Familiarmente Responsable (efr) y de acuerdo con las medidas establecidas en la [“cartilla de medidas efr”](#), a continuación se referencian los reconocimientos clasificados en otros reconocimientos para los servidores públicos, los cuales se encuentran definidos en dicha cartilla dentro del grupo denominado *“Medidas de Desarrollo Personal y Profesional”*, esto son:

- Reconocimiento a los integrantes de grupos de la secretaría distrital de movilidad: Este consiste en un reconocimiento público a los participantes de los diversos grupos de trabajo interno de la Entidad, mediante una ceremonia especial.
- Reconocimiento a deportistas destacados en torneos deportivos externos, en representación de la Entidad.
- Reconocimiento a integrantes distinguidos del SIG: Reconocimiento que se realiza a integrantes distinguidos por dependencia del equipo técnico del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.
- Reconocimiento auditores: Se otorgará un día de permiso remunerado en el año a las personas que han brindado su apoyo como Auditores Internos.
- Reconocimiento como auditor interno: Se realizará reconocimiento al auditor interno con una labor excepcional.
- Distinción en buenas prácticas de servicio al ciudadano: Este reconocimiento a funcionarios destacados por buenas prácticas de servicio al ciudadano de: Dirección y Atención al Ciudadano, Subdirección de Contravenciones y Dirección de Gestión de Cobro.
- Reconocimiento gestor de integridad: Con este reconocimiento se resalta el (los) Gestor(es) de Integridad que han presentado muy buenas iniciativas.
- Reconocimiento de brigadistas: Con este reconocimiento se resalta la tarea desempeñada por el o los brigadistas de la Secretaría Distrital de Movilidad.
- Reconocimiento a servidores por el servicio a la entidad: Durante el año, se realiza una ceremonia de reconocimiento a los empleados que lleven más de 5 años, 10 años, 15 años, y 20 años laborando en la Entidad.

### **11. PRESUPUESTO**

La fuente de financiación del presente plan está contemplada en el presupuesto de la Entidad en el componente de gastos de inversión y de funcionamiento.

Para la vigencia 2024, se han programado los siguientes procesos de contratación en el Plan Anual de Adquisiciones, los cuales tienen como objetivo contribuir en el desarrollo del presente plan:

Tabla 6 Fuente de Recursos - 2024

FUENTE DE RECURSOS	LINEA PAA	OBJETO	FONDO	NOMBRE DEL PROGRAMA DE FINANCIACION	CÓDIGO -RUBRO PRESUPUESTAL Y/O PROYECTO	VALOR
INVERSIÓN	SGC-91	Prestar los servicios de apoyo para la ejecución de las actividades contempladas en el plan de bienestar e incentivos y las actividades de fortalecimiento de clima y cultura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad	1-100-I027 VA-Derechos de tránsito	Fortalecimiento institucional de la Secretaría Distrital de Movilidad	O2301160556000000 7568 fortalecimiento institucional de la Secretaría Distrital de Movilidad	\$ 1.417.155.000,00
FUNCIONAMIENTO	FSGC-01	Prestar los servicios de apoyo para la ejecución de las actividades contempladas en el plan de bienestar e incentivos y las actividades de fortalecimiento de clima y cultura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad	1-100-F001 Recursos Distrito	Servicios de funcionamiento de instalaciones deportivas y recreativas	O2120202009069652 0 servicios de funcionamiento de instalaciones deportivas y recreativas	\$ 12.570.000,00
FUNCIONAMIENTO	FSGC-02	Prestar los servicios de apoyo para la ejecución de las actividades contempladas en el plan de bienestar e incentivos y las actividades de fortalecimiento de clima y cultura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad	1-100-F001 Recursos Distrito	Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	O2120202009069651 1 Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	\$ 290.606.000,00
FUNCIONAMIENTO	FSGC-03	Prestar los servicios de apoyo para la ejecución de las actividades contempladas en el plan de bienestar e incentivos y las actividades de fortalecimiento de clima y cultura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad	1-100-F001 Recursos Distrito	Servicios de jardines botánicos y zoológicos	O2120202009069642 1 servicios de jardines botánicos y zoológicos	\$ 21.134.000,00
FUNCIONAMIENTO	FSGC-04	Prestar los servicios de apoyo para la ejecución de las actividades contempladas en el plan de bienestar e incentivos y las actividades de fortalecimiento de clima y cultura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad	1-100-F001 Recursos Distrito	Servicios de parques de diversiones y atracciones similares	O2120202009069691 0 servicios de diversiones y atracciones similares	\$ 106.037.000,00
FUNCIONAMIENTO	FSGC-05	Prestar los servicios de apoyo para la ejecución de las actividades contempladas en el plan de bienestar e incentivos y las actividades de fortalecimiento de clima y cultura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad	1-100-F001 Recursos Distrito	Snacks o pasabocas empacados (excepto papas fritas, patacones o chicharrones)	O2120201002032399 929 snacks o pasabocas empacados (excepto papas fritas, patacones o chicharrones)	\$ 28.377.000,00

Fuente: Dirección de Talento Humano

## 12. DIVULGACIÓN Y EVALUACIÓN

Con el fin de mantener informados a los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad sobre las diferentes actividades de bienestar social e incentivos, así como las de capacitación y seguridad y salud en el trabajo, se enviarán publicaciones semanales vía correo electrónico, con el calendario de actividades a realizar en la respectiva semana.

De igual manera, la Dirección de Talento Humano cuenta con el correo [tufelicidadnosmueve@movilidadbogota.gov.co](mailto:tufelicidadnosmueve@movilidadbogota.gov.co), mediante la cual se socializarán todas las actividades de bienestar ofertadas tanto internamente, como por Entidades Distritales como el DASCD, Caja de Compensación Familiar Compensar, entre otras.

Las actividades realizadas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos serán evaluadas con el fin de conocer los niveles de satisfacción de los beneficiarios de las mismas y plantear alternativas de mejora en próximas actividades, estas evaluaciones se realizarán de manera virtual.

## 13. SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

La Dirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Sistema de Estímulos de 2024, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de verificar la eficacia de las acciones desarrolladas.

De igual manera, se hará seguimiento a los siguientes indicadores:

- **Indicador de Bienestar**

*Tabla 7 Indicador de Bienestar*

Nombre del indicador	Descripción General	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia de Reporte	Registro
Porcentaje alcanzado de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de bienestar, a través de la aplicación de encuestas	Medir la satisfacción de los participantes en las actividades del programa de bienestar social	Efectividad	Alcanzar el 80 por ciento de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de bienestar, a través de la aplicación de encuestas	$(\text{No Encuestas con calificación excelente y bueno}) / (\text{No. De encuestas}) * 100$	Semestral	Resultados de las encuestas aplicadas

*Fuente: Dirección de Talento Humano*

**NOTA:** El indicador se alimenta con la información analizada en la aplicación de los instrumentos, que recogen la percepción frente a las actividades realizadas, a través de encuestas y retroalimentación por parte del jefe y/o del servidor(a) participante.

## Indicador de Incentivos

Tabla 8 Indicador de Incentivos

Nombre del indicador	Descripción General	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia de reporte	Registro
Porcentaje alcanzado de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de incentivos, a través de la aplicación de encuestas	Medir la satisfacción de los participantes en las actividades del Plan de Incentivos.	Efectividad	Alcanzar el 80% por ciento de satisfacción en las actividades realizadas en el marco del programa de incentivos, a través de la aplicación de encuestas	(Sumatoria de encuestas con un resultado satisfactorio / Total, de encuestas realizadas) * 100	Anual	Resultados de las encuestas aplicadas

Fuente: Dirección de Talento Humano

## 14. RIESGOS ASOCIADOS

Se relacionan los riesgos asociados al Plan de Bienestar, los cuales se identificaron así y se realizarán las modificaciones pertinentes de acuerdo con los riesgos de la vigencia 2024:

Tabla 9 Mapa de riesgos

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
Causa raíz	Evento potencial	Controles existentes	Procesos que establece el control	Probabilidad Inherente	Impacto Inherente
Debido al cumplimiento del plan de Bienestar e Incentivos fuera de la normatividad vigente	Posibilidad de afectación reputacional por requerimiento de los usuarios internos e investigaciones administrativas por entes de control debido al cumplimiento del plan de Bienestar e Incentivos fuera de la normatividad vigente.	El profesional del área de la DTH realiza seguimiento al cronograma para el cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de bienestar e incentivos, el cual se puede evidenciar a través de la matriz de seguimiento del plan.	Gestión del Talento Humano	Baja	Moderado

Fuente: Monitoreo de Riesgos de Gestión y Corrupción. Corte diciembre 31 de 2022

### APROBACIÓN DEL DOCUMENTO:

Los cambios o actualizaciones que se realicen en este documento no requiere aprobación adicional del CIGD.