

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Fecha de Emisión del Informe: 28-08-2025

Sistema auditado:	Sistema de Gestión efr
Proceso(s) auditado(s):	Proceso de Talento Humano
Dependencia(s) auditada(s):	Subsecretaría de Gestión Corporativa, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Talento Humano
Nombre y cargo del responsable del proceso / dependencia auditada:	Clemencia Rojas Arias, Subsecretaria de Gestión Corporativa Luz Mary Peralta, Directora Administrativa y Financiera María Teresa Rodríguez Leal, Directora de Talento Humano
Equipo auditor y Rol desempeñado:	Diego Alejandro Páez Triana auditor en formación, Johanna Andrea Cendales Mora auditora en formación
Fechas de Ejecución de la auditora:	Fecha de Apertura: 15-08-2025 Fecha de Cierre: 15-08-2025

Objetivo de la auditoría	Verificar el cumplimiento y mejoramiento de los requisitos aplicables del Sistema de Gestión efr bajo la norma efr 1000 - 1 ed. 6 y sus documentos complementarios.
Alcance de la auditoría:	Todas las actividades incluidas en los procesos de la Secretaría Distrital de Movilidad. Todos los servidores públicos.
Criterios de la auditoría:	Norma efr 1000 - 1 ed. 5, norma efr 1000 - 3 ed. 5, anexo efr 1000 - 10 ed. 5, 1 indicadores, anexo efr 1000 - 11 ed. 5 medidas, anexo efr 1000 - 12 ed. 5 voz del empleado, anexo efr 1000 - 13 ed. 5 perfiles competenciales, anexo efr 1000 - 16 análisis eficacia y eficiencia medidas, anexo efr 1000 - 17 ed. 5.1 inversión en conciliación, guía 1000 50 ed. 5 liderazgo y estilos de dirección
Declaración del Auditor o Equipo Auditor:	En el desarrollo de la presente auditoría, el auditor o equipo de auditoría no fue sujeto de presiones indebidas, no presentó ningún tipo de impedimento que afectara su objetividad, actuó con el debido cuidado profesional y bajo los principios éticos y reglas de conducta del estatuto de auditoría.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

RESUMEN EJECUTIVO¹

Resultados	Cantidad
No conformidad	0
Oportunidad de mejora	3
Total	3

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA²

3.2 El compromiso de la dirección y la definición del alcance

Mediante Resolución No. 193 de 2020, se adopta el sistema de gestión empresa familiarmente responsable –efr, se asignan los líderes efr, el equipo técnico efr y se asignan las respectivas funciones

Resolución No. 200363 de 2022

La secretaria distrital de movilidad adopta del modelo efr, reafirmando el compromiso de la dirección con el modelo efr, como una herramienta de gestión que le permite movilizar su estrategia de gestión de personas, articulado con el cumplimiento de las metas de la entidad.



El modelo efr ha sido adoptado por los secretarios anteriores dando continuidad a una política de gestión de personas incluyente, humana y flexible.

¹ Describa en un párrafo no mayor a 6 líneas el resultado de la auditoría realizada.

² Relación clara y dimensionada de las conclusiones y recomendaciones derivadas de las pruebas o procedimientos de auditoría desarrollados. En este espacio, registre la metodología (Reunión de Apertura, Entrevistas, Encuestas etc.), muestra, limitaciones y en si los aspectos revisados.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN		
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión		
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0	

Compromiso efr



2021



Compromiso efr



2024



La secretaria de movilidad hace presencia en diferentes actividades de la entidad:

Liderazgo ejemplarizante

Día de la Mujer

**Claudia Díaz Acosta,
Secretaria
General de
Movilidad.**



A todas las mujeres de la Secretaría de Movilidad:

Hay reconocemos su fuerza, determinación y compromiso con Bogotá. Son protagonistas en la construcción de una movilidad eficiente, sostenible y segura para todas y todos!



Brillan por su espíritu de servicio y por sus múltiples aportes a nuestra Bogotá.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0



- día de la madre
- terceras olimpiadas 2024
- día de la familia movilidad
- día de los niños y niñas 2024

3.3 Designación de las personas responsable del proyecto

Mediante resolución, se asignan responsables de la gestión del modelo efr. se han elaborado perfiles para cada uno de ellos, para cumplir con lo requerido para el nivel B+:

Representante de la dirección efr:

Elemento 5: Soportes Organizativos
Designación de la Persona Responsable del proyecto



**Alba Clemencia
Rojas Arias**
 Responsable de la
Dirección
 Subsecretaría de
Gestión Corporativa

- ABOGADA
- ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
- ESPECIALIZACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL
- MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO

- PERSONERÍA DE BOGOTÁ D.C.
- AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
- INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO -IDU
- CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
- COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE
- FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN
- GOBERNACIÓN DE CALDAS
- REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

Coordinador efr:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Elemento 5: Soportes Organizativos

Designación de la Persona Responsable del proyecto



**Maria Teresa
Rodríguez**
Coodinadora efr
 Directora de Talento
 Humano



- ABOGADA
- ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO



- SECRETARIA DE HACIENDA DISTRITAL
- AGENCIA DEL INSP. DE TRIBUTOS Y CONTRIBUCIONES ITR
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL
- SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER
- Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD

Manager efr:

Elemento 5: Soportes Organizativos

Designación de la Persona Responsable del proyecto



**Luz Mary Peralta
Rodríguez**
Manager efr
 Directora
 Administrativa y
 Financiera



- Contadora Pública
- Especialización en Finanzas y Gestión Pública
- Especialización en Derecho Aduanero



- Auditoría General de la Nación
- Ministerio TICs
- Contraloría Distrital del Bogotá
- Empresa de Acueducto y Aguas de Bogotá
- Secretaría de Desarrollo Económico, entre otros



- Manager efr

3.4 Diagnóstico efr inicial

3.5.1.1 Elemento 1. Liderazgo y cultura

Misión de la SDM:

La Secretaría Distrital de **Movilidad** formula e implementa políticas y estrategias para una movilidad segura, sostenible, inclusiva y accesible, que contribuyan al bien-estar y la calidad de vida de la ciudadanía, promoviendo la cultura ciudadana, la protección de la vida, el espacio público para la movilidad y el uso eficiente de medios de transporte en Bogotá y la región, con una gestión de trámites y servicios integral y transparente, y un equipo humano que genera confianza en la ciudadanía y en la Entidad".

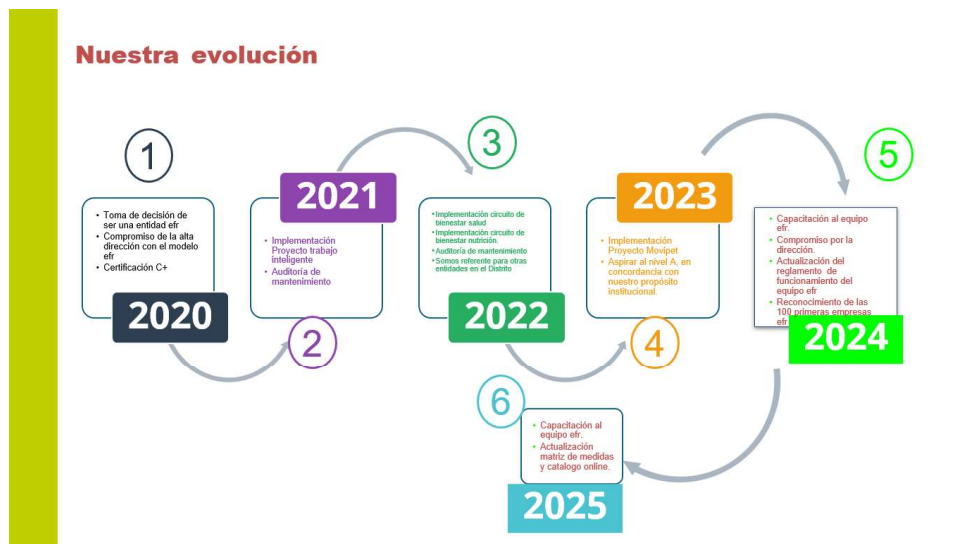
Visión:

A 2035 la **Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá** será modelo en la construcción e implementación de soluciones de movilidad accesibles, seguras e incluyentes, que permitan a la ciudadanía moverse de manera eficiente en la ciudad, mediante la promoción de hábitos y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

comportamientos seguros, gestión de la infraestructura que articule los sistemas de movilidad, estrategias innovadoras en la gestión y control en el espacio público así como en sus trámites y servicios, y una entidad moderna que genere confianza en la ciudadanía".

Mediante acta del 30 de enero de 2024 se aprueba:



La entidad hacer una articulacion con los requisitos de la norma efr 1000 -6, criterios para avanzar en los niveles de excelencia efr.

Necesidades y expectativas cambiantes de la plantilla

- Encuestas de necesidades y encuestas de satisfacción
- Validación de los planes por parte de los directivos.

Aprobación y socialización de los planes Institucionales de la SDM
Comité de Gestión y Desempeño

Se dispone en el sitio web de la entidad la versión preliminar de los planes institucionales, con el fin de recibir la retroalimentación

- 31 de enero de 2024 CIGD
- 30 de enero de 2025 CIGD



https://drive.google.com/file/d/1VadCy2CVd9J5CKL87_SLH6hsi97z8ObD/view?usp=sharing

https://drive.google.com/file/d/1K8bOp5EdnVpd8syDezKeSeXR3bhtW7M/view?usp=drive_link

Compromiso de la dirección con el sistema de gestión

Los directivos son ahora agentes de cambio:

- Celebración del día de la secretaria
- Presencia de la secretaria de movilidad (Claudia Diaz) en el evento de celebración
- Día de la mujer 2024

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

- Día de la familia
- Movi pet
- Jornada de movilidad sostenible
- Feria de servicios

El programa de liderazgo en remoto sigue siendo un referente del modelo efr en Colombia. Se ha adaptado y mejorado para adaptarse “inteligentemente” con las necesidades de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos de la entidad:



Impactos sobresalientes del programa:

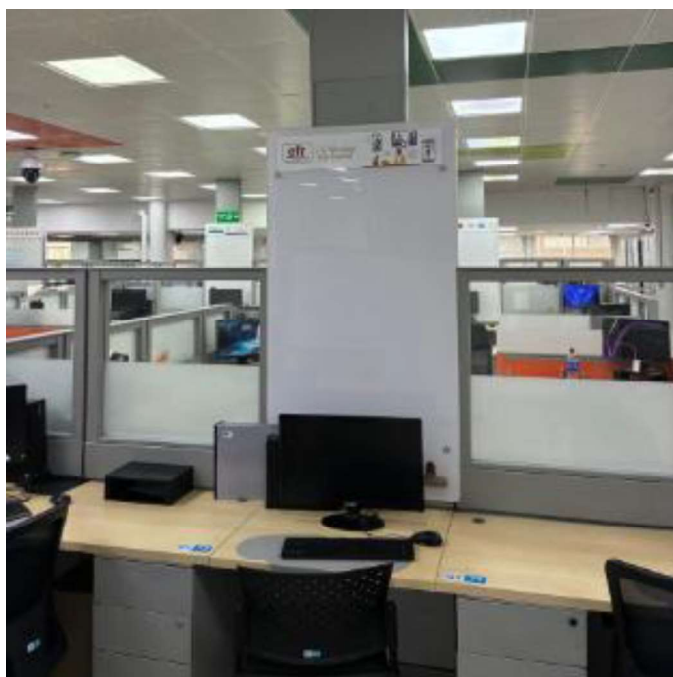
1. Hoy la SDM cuenta con 322 teletrabajadores (evaluando impactos en movilidad, sostenibilidad, cumplimiento de metas y conciliación vida-trabajo)
2. Agosto 2021: Se adopta el modelo de trabajo inteligente. Se lanza Aplicativo de reserva de espacios
3. Junio 2022: Implementación Aplicativo Aranda
4. Implementación iniciativa Pet- Friendly

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

5. Se trabaja en las buenas prácticas y cultura para el fomento de reserva del buen uso de espacios.
 6. 2024: Funcionamiento del aplicativo en Sede Chico y La isla CA 136 a CA 143 ubicada en la sede calle 13
 7. Remodelación de infraestructura de la sede Paloquemao
 8. 2025: Implementación de escritorios virtuales
 9. *Renovación de mobiliario y equipos tecnológicos de la Entidad: diciembre 2021 hasta la fecha*
- El avance en este sentido es notorio. Las instalaciones de funcionamiento de la SDM han tenido un cambio drástico en su infraestructura física y tecnológica. Algunas evidencias tomadas en el desarrollo de la auditoría son:

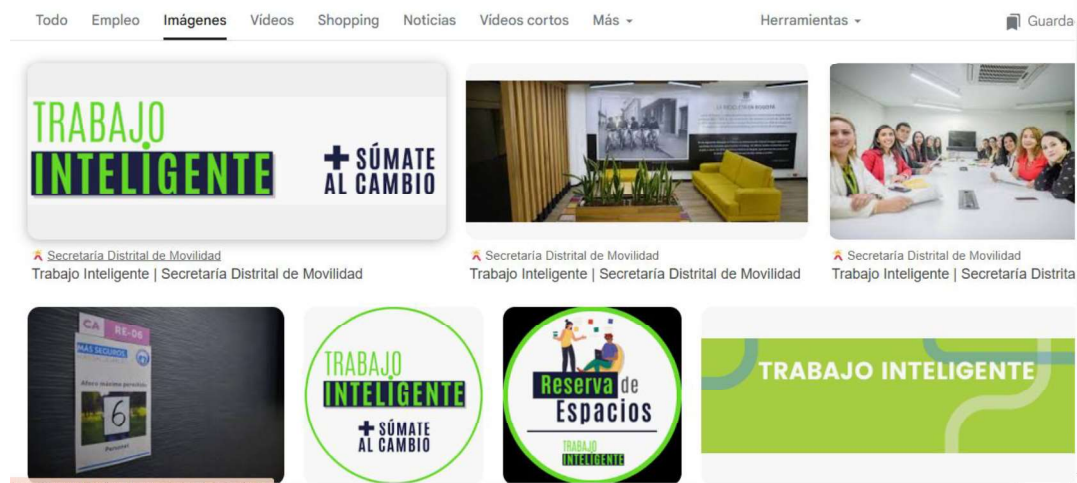


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0



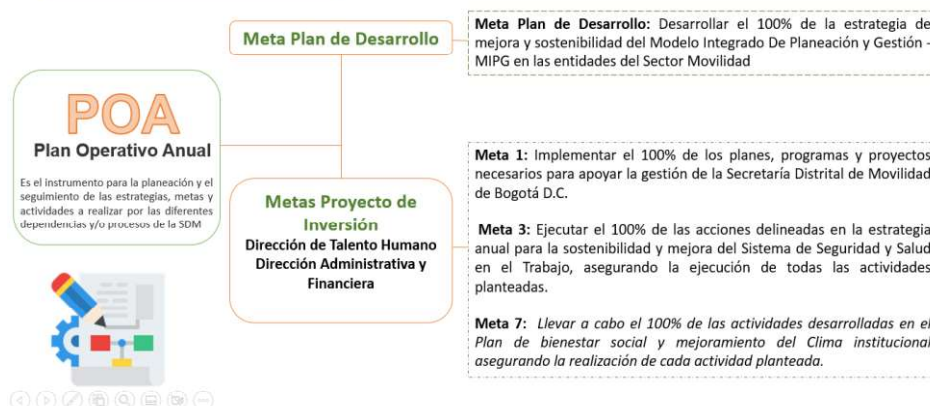
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Así se visualiza en la web:



Las metas del proceso de talento humano, bajo el cual se gestiona el modelo efr se hacen parte del POA de la entidad:

Indicadores de conciliación en el cuadro de mando Plataforma Estratégica SDM



3.5.1.2 Elemento 2. definición y orientación estratégica

Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Secretaría Distrital de Movilidad - Versión 18 del 2 de septiembre de 2024

3.1 Dimensión Talento Humano

3.1.1. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH-

3.1.1.2 Sistema de Gestión efr “Empresa Familiarmente Responsable”

De acuerdo con la Dimensión del Talento Humano donde se 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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. La Secretaría Distrital de Movilidad encuentra en la adopción del Sistema de Gestión efr el modelo apropiado que da 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.

Se ha elaborado el plan estratégico 2024 -2027 Bogotá camina segura:

Plan Distrital de Desarrollo 2024-2027 - Bogotá Camina Segura



OBJETIVO ESTRATÉGICO 05 PDD - Bogotá confía en su gobierno

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA SDM

Programa F33: Fortalecimiento institucional para un gobierno confiable

Meta Plan Distrital de Desarrollo 358: Desarrollar el 100 % de la estrategia de mejora y sostenibilidad del Modelo Integrado De Planeación y Gestión - Mipg en las entidades del Sector Movilidad.

Objetivo Específico: Fortalecer las estrategias que permitan a la Entidad el desarrollo de la gestión integral del talento humano

Meta Proyecto de Inversión 7: Llevar a cabo el 100% de las actividades desarrolladas en el Plan de bienestar social y mejoramiento del Clima institucional asegurando la realización de cada actividad planteada.





En este marco se define el propósito del modelo efr así:

Propósito efr

La Secretaría Distrital de Movilidad 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.**







Los para que del modelo efr son:

- Para generar altos estándares de calidad en el clima laboral

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

- Para promover una **movilidad inteligente** dentro de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad
- Para hacer un **uso eficiente de la infraestructura física de la Entidad**, optimizando espacios y ampliando zonas de bienestar para el uso común
- Para incentivar la **productividad**
- Para la reducción del **ausentismo**
- Para mejorar la **calidad de vida** de los funcionarios

Objetivos estratégicos de la SDM

1. Proteger vidas en el espacio público para la movilidad, a través de la formulación e implementación de proyectos e intervenciones así como el fomento de la cultura ciudadana.
2. Prestar trámites y servicios confiables, eficientes, oportunos y de calidad, mediante el uso de tecnologías y seguridad de la información y las comunicaciones, innovación, gestión del conocimiento, promoción de la participación incidente y formación ciudadana.
3. Fortalecer el uso de medios de transporte sostenibles y alternativos mediante políticas de movilidad amigables con el ambiente y con un enfoque diferencial e incluyente.
4. **Consolidar un equipo humano calificado, comprometido e íntegro fomentando su bienestar**, la lucha contra la corrupción, la protección de recursos públicos y el cumplimiento normativo.
5. Mejorar la calidad de vida y bien-estar de la ciudadanía a través de políticas, programas y acciones de gestión, innovación, control en vía, prestación de servicios y optimización de la infraestructura para la Movilidad en Bogotá – Región.

La Secretaría Distrital de Movilidad 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.

¿Para qué se gestiona el Sistema de Gestión **efr** en la SDM?

Para generar altos estándares de calidad en el clima laboral

- Para promover una movilidad inteligente dentro de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad
- Para hacer un uso eficiente de la infraestructura física de la Entidad, optimizando espacios y ampliando zonas de bienestar para el uso común
- Para incentivar la productividad
- Para la reducción del ausentismo
- Para mejorar la calidad de vida de los funcionarios

3.5.1.3 elemento 3: medidas **efr**

La entidad realiza un ejercicio de seguimiento real de medidas **efr**, para monitorear su desempeño.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

04
Medidas efr.

Medidas efr
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD



De la conciliación del trabajo, la vida personal y familiar se desprende la clasificación de Medidas efr. Entendemos a las medidas efr como el conjunto de acciones que cada entidad certificada como efr ha adoptado e implementado en su estrategia empresarial, con el objeto de facilitar y posibilitar la conciliación entre los empleados.

Medidas efr
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD



94 medidas

Las medidas se han agrupado y modificado para hacer más eficaz su desempeño:

Medidas efr para canceladas por cumplimiento normativo

1. DIA DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO
2. POLIZA DE RESPONSABILIDAD CIVIL SI PARA SERVIDORES PUBLICOS
3. PROGRAMA DE PREPENSIONADOS SEM
4. BANCO DE TIEMPO
5. DECANATO COMPENSADO SEMANA 6 SANTA Y FIN DE AÑO
6. BONOS DE NAVIDAD
7. FINANCIACION DE LA EDUCACION FORMAL
8. TOMA DE PERFIL LINGÜICO
9. EXAMEN DE OXIGENIA
10. ESPIRIMETRÍAS
11. VIBROMETRÍAS
12. SEMANA DE LA SALUD
13. TALLERES DE ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN RELACIONADOS CON SALUD
14. COMUNICUÉMONOS

Marco Normativo

1. DIRECTIVA DISTRITAL NO. 2 DEL 8 DE MARZO DE 2017
2. OBLIGACIÓN ASUMIDA POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVIDOR CIVIL DISTRITAL
3. DECRETO 1071 DE 2016
4. DECRETO 1071 DE 2016
5. DECRETO 1071 DE 2016
6. RESOLUCIÓN 0312 DE 2016
7. ORDINAM EXTERNA 001 17 DE ENERO DE 2005
8. DECRETO 1071 DE 2016
9. DECRETO 1071 DE 2016, ARTICULO 15

Medidas efr
A unificar

Se propone unificar las medidas 1.11 y 1.12 correspondientes a:
• CLASES DE PILATES, YOGA, RUMBA, ZUMBA Y KICKBOXING
• TALLERES DE ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN, RELACIONADOS CON SALUD
Agregando en la descripción, actividades de educación nutricional y estilos de vida saludables de la medida

Nueva medida:
SALUD Y BIENESTAR INTEGRAL

Con el fin de velar por el estado de bienestar físico, mental y espiritual las personas, se desarrollan actividades de prevención y promoción orientadas al autocuidado tales como: salud mental, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, cuidado de manos, actividades de educación nutricional y estilos de vida saludables, clases de entrenamiento (pilates, yoga, zumba, kickboxing), entre otros.



¡Tu Felicidad nos mueve!

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Medidas a modificar	
VIGENTE	AJUSTE
Se promueve a el uso de la bicicleta entre los funcionarios, el primer jueves de cada mes, contribuyendo a disminuir el uso del carro particular.	Se ajusta el procedimiento de utilización. Todos los primeros jueves de cada mes se realiza el cierre de los parqueaderos. Durante esta jornada, también se llevan a cabo diversas actividades en conjunto con otras entidades, con el objetivo de incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible a nuestros colaboradores
Servicio de cafetería permanente	Se modifica la medida así: Los colaboradores cuentan con un servicio permanente de café, agua pura y agua aromática durante la jornada laboral. La entidad ofrece Ofreciendo estas bebidas tres veces al día.
En las instalaciones de la calle 13 se cuenta con un cajero automático del Banco Caja Social para que los servidores retiren dinero con mayor seguridad, disponible de lunes a viernes	Se solicita modificar el "TIPO" pues la Subdirección Administrativa no tiene alcance en esta medida, se sugiere quede a cargo de la Subdirección Financiera
Los colaboradores de la SDM pueden disponer de cinco grandes estaciones de experiencias individuales: nutrición, preparación y entrega de alimentos, educación nutricional, talleres de pedagogía nutricional y deportiva.	Se ajusta redacción: Los colaboradores de la SDM pueden disponer de espacios para llevar a cabo las actividades de educación nutricional y estilos de vida saludables, gestionados por la Dirección de Talento Humano.
Banco de Tiempo	Se propone modificar el párrafo explicativo, dando claridad al protocolo al cual se hace mención, Los servidores que ejerzan funciones en jornada que supere la laboral, podrán acceder a tiempos de descanso siguiendo lo previsto en el protocolo de Descanso Compensado por trabajo en jornada extra laboral PA02-PT01

3.5.1.4 Elemento 4: objetivos de mejora.

Objetivos de mejora 2023 - 2024

Objetivo 1: Definir el perfil del líder SDM y realizar las actividades que permitan lograr y/o fortalecer las habilidades de liderazgo.

Objetivo 2: Promover entornos inclusivos, respetuosos y seguros ante la diversidad de los grupos poblacionales con características particulares debido a su edad, etapa del ciclo vital, género y orientación sexual entre otros. (Semana del enfoque diferencial)

Objetivos de mejora 2024 – 2026

Objetivo 1:

05

Objetivos a fr.



Objetivo 1: Consolidar el perfil del líder SDM, que sea inspirador y orientado a las personas, promoviendo líderes capaces de cimentar un equipo comprometido, generando entornos productivos y eficientes, flexibles, felices y armónicos que permita el fortalecimiento institucional para un gobierno confiable.



- Evaluación del perfil de liderazgo de SDM
- Devolución de resultados y definición de planes de mejora grupales
- Ejecución de planes de acción (formación de líderes se tiene sesiones de liderazgo
- Evaluación de cierre

Objetivo 2:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

05 Objetivos efr.

Objetivo 2: Mejorar la competitividad y eficiencia institucional de manera tal que se vea reflejada en los indicadores definidos por la SDM asociada a las actividades de la POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano.

- Verificar, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno, de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias, que se atiendan las causas de riesgo estrictamente señaladas por la ley.
- Utilizar diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.
- Implementar un programa de readaptación que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, de acuerdo a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.
- Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
- Implementar el plan de transformación digital en el Plan de Desarrollo e Incentivos de la entidad.




elemento 5 a) organizativos.

Se ha conformado el equipo de gestión del modelo efr así:

06 Soportes efr Organizativos

Adopción del Sistema de Gestión efr

Mediante Resolución No. 193 de 2020, se adopta el sistema de gestión empresa familiarmente responsable –efr, se asignan los líderes efr, el equipo técnico efr y se asignan las respectivas funciones Resolución No. 200363 de 2022



Líderes efr

Equipo Técnico

¡Tu Felicidad nos mueve!



Elemento 5 b) procesos obligatorios

La organización tiene documentos los siguientes procedimientos:

1. Identificación, evaluación de necesidades efr
2. Seguimiento y medición
3. Protocolo anti-acoso laboral y sexual laboral
4. Divulgación y sensibilización efr
5. Evaluación independiente (auditorías internas)

La entidad avanza en el desarrollo del modelo efr. Los mecanismos para identificar las necesidades de los colaboradores se complementan así.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0



Se actualizan los procedimientos del modelo efr:

Manual del modelo integrado de planeación y gestión de la secretaría distrital de movilidad

Septiembre de 2024, versión 18

PA 02 PR 12 Procedimiento Comité de Convivencia Laboral se actualiza por versión 7 del 18 de enero de 2024

PV01-IN03 Versión 3 del 2024/01/22 Instructivo de auditorías internas sistemas de gestión

pe02-m01-manual-de-comunicación-y-cultura-para-la-movilidad version 5 de 1 de Julio de 2023

Elemento 5 b) procesos voluntarios

1. Revisión por la dirección

Elemento 5 c) indicadores

La organización realiza una recopilación de datos de indicadores requeridos por el anexo. efr 1000 – 10, para el nivel efr en el que se encuentra (ver matriz de indicadores efr)

indicadores anexo 1000 -10 Métricas:	2024 (corte diciembre 31 de 2024)	Valor referencia
1.1 número de medidas de conciliación vigentes y convenientemente agrupadas y estructuradas de acuerdo con los 5 grupos de medidas (anexo 1000-11).		
b) N.º total de medidas efr vigentes que se oferta a sus empleados: en el grupo calidad en el empleo.	36	
c) N.º total de medidas efr vigentes que la se oferta a sus empleados: en el grupo flexibilidad temporal y espacial.	6	
d) N.º total de medidas efr vigentes que la se oferta a sus empleados: en el grupo desarrollo personal y profesional.	39	
e) N.º total de medidas efr vigentes que la se oferta a sus empleados: en el grupo apoyo a la familia	10	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

e) N.º total de medidas efr vigentes que la se oferta a sus empleados: en el grupo igualdad de oportunidades	3
Nº de solicitudes de nuevas medidas recibidas y aceptadas y, por tanto, incluidas en el catálogo (expresado en porcentaje)	0
2.1 número de contratos indefinidos sobre el total.	100%
3.1 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a flexibilidad temporal sobre el total de personas en la organización (expresar en porcentaje).	100%
3.2 número de personas que utilizan la flexibilidad temporal sobre el número de personas que pueden optar a esta flexibilidad (no sobre el total) expresado en porcentaje.	92 funcionarios utilizaron los horarios dinámicos y flexibles: $92/927 = 9\%$ 0 funcionarios usaron la medida de banco de tiempo Vacaciones $659/927 = 71\%$ Horario flexible en el almuerzo 100%
4.1 número de personas que ocupan puestos que pueden optar a teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia sobre el total (expresado en porcentaje).	53%
4.2 número de personas utilizan el teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia, sobre las que pueden optar (no sobre el total) expresado en porcentaje.	310 teletrabajadores en modalidad autónoma 136 y en suplementaria 174 $=310/487 = 64\%$ Trabajo inteligente
a) posiciones directivas / gerencia / mandos intermedios (gerentes, directores, subdirectores y subgerentes)	Nivel Directivo = $1/38 = 2,63\%$
b) resto de la plantilla. (expresar en porcentaje).	Resto de la plantilla $=309/449 = 68,8\%$
4.3 porcentaje medio de la jornada anual que se lleva a cabo en modalidad de teletrabajo/trabajo remoto/trabajo a distancia.	25.39%
a) posiciones directivas / gerencia /mandos intermedios	1.58%
b) resto de la plantilla. (expresar en porcentaje).	53.32%
5.1 Para cada medida significativa y agrupada, medir desde la perspectiva de las personas: conocimiento, uso, valoración y satisfacción.	Ver informe encuesta efr
6.1 número de madres con hijos menores de 12 años en puestos de Dirección y Gestión sobre el total de mujeres en puesto de Dirección y Gestión	11.11%
7.1 porcentaje de mujeres (o de hombres en caso de que éste sea el género infrarrepresentado) sobre el total de la plantilla.	32.9% (mujeres)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

a) personal directivo / gerencia / mandos intermedios	47.37% (mujeres)
b) resto de plantilla. (expresar en porcentaje).	32.28%
8.1 porcentaje de personas con discapacidad	1%
8.2 porcentaje de personas de nacionalidad no autóctona sobre el total de la plantilla.	0%
Menores de 30 (juniors o millennials).	9.49%
Mayores de 50 (seniors o centennials).	18%
9. porcentaje de la inversión en conciliación sobre la masa salarial bruta total (excluidos seguros sociales impuestos). Existe un anexo, 1000-17, destinado exclusivamente a la estimación de este indicador por su mayor complejidad.	1.46%
10. número de proveedores con certificaciones de 3ª parte relacionados con conciliación como efr, o en su defecto con reconocimientos, premios, distintivos de segunda parte relacionados con conciliación.	2
a) certificado efr (3ª parte) exclusivos de conciliación	3
11. Productividad horaria o facturación total dividida por el número total de horas efectivas trabajadas en el ejercicio o en el periodo de tiempo seleccionado.	1,020469277
12. número de desvinculaciones voluntarias divididas por el número total de personas en la organización, expresado en porcentaje.	8.20%
Sobre el indicador anterior indicar la distribución por:	60,53%
a) personal directivo / gerencia / mandos intermedios	
b) resto de plantilla.	6%
*todo ello en un periodo de tiempo habitualmente un año	

Elemento 6 a) comunicación interna

Se ha realizado acciones de comunicación como:

- Compromiso de la nueva secretaria con el modelo efr (carta de compromiso de la alta dirección)
- Soportes organizativos del modelo efr (representante por la dirección, manager efr, comité efr)
- Día de la secretaria
- Día de la madre
- Juegos SDM
- Eventos culturales y deportivos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

Elemento 6 b) comunicación externa

La SDM hace presencia continua en redes sociales, dando a conocer acciones en todos los niveles.

https://www.movilidadbogota.gov.co/web/sistema_gestion_efr

<https://soyefr.org/blog/caso-exito-efr/>

https://www.movilidadbogota.gov.co/web/sistema_gestion_efr

https://www.movilidadbogota.gov.co/web/trabajo_inteligente

3.5.2.2 Elemento 7. formación y sensibilización.

Se han realizado las siguientes acciones de formación:

- Reforma laboral y el impacto con el modelo efr
- Equilibrio vida - trabajo para los servidores públicos
- Aspectos laborales y seguridad social
- Acoso laboral y comités de convivencia
- Ruta a la excelencia para líderes efr, primera parte
- Ruta a la excelencia para líderes efr, primera parte

3.5.2.3 Elemento 8. la cadena de valor

Se realizó un encuentro con empresas para identificar medidas efr y transmitir la filosofía del modelo efr, con la participación de las siguientes empresas: SERACIS, MENSAJERIA 4/72, UT GIAF, DYNAMYCA.

Se identificaron medidas para una de las empresas y se promovió la estrategia.

3.5.3.1 Elemento 9: seguimiento y medición

El 13 de agosto de 2025 se realizó un ejercicio de seguimiento y medición por parte del equipo técnico efr, con todos los elementos de entrada de la norma efr.

1. Verificación asistencia para deliberar y decidir.
2. Adecuación a la legislación vigente y vinculante, incluidos los convenios colectivos en lo que en materia de conciliación incorporen.
3. Compliance (códigos de conducta, códigos éticos, etc.) en los aspectos que son materia efr
4. Liderazgo y cultura efr
5. Medidas efr. Aplicación, conocimiento, uso, satisfacción y valoración
6. Objetivos efr. Grado de avance y consecución.
7. Soportes efr. Organizativos, Procesos, Indicadores y registros y evidencias. Resultados de encuesta de percepción.
8. Actividades de comunicación. Sensibilización y formación, en especial las sugerencias, propuestas y quejas formuladas por los empleados y la propia dirección.
9. Indicadores efr.
10. Auditorías (internas y externas) y revisión por la dirección.

3.5.3.2 Elemento 10: auditoría interna

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

La organización adopta las observaciones y recomendación de las auditorías que se alienan con la mejora del modelo y las gestiona, considerándose eficaz Todo el proceso de auditoría interna del modelo efr se realiza bajo los parámetros del SIG.

3.5.4.1 Elemento 11: revisión por la dirección

En el comité interinstitucional de gestión y desempeño del 6 de noviembre del 2024 se presentó el modelo efr y sus componentes e impactos.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

Elemento 6 a) comunicación interna

Recomendación: Se recomienda presentar comunicaciones efr como un proyecto comunicacional y que se identifiquen los retos asociados al proceso y el momento actual del modelo efr.

3.5.1.1 Elemento 1. Liderazgo y cultura

Recomendación: la organización debería visibilizar los mecanismos con que cuenta para cuidar la vida de los agentes y funcionarios y posicionarlos como una prioridad estratégica de la SDM

Recomendación: se recomienda que la entidad diseñe y su Marca empleadora, carta oferta y promesa de valor, como visión para los próximos tres años de desarrollo del modelo.

No se evidenciaron NC que afecten la estabilidad del sistema efr de la SDM

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

El sistema efr de la SDM cumple con las especificaciones contempladas en las normas efr: 1000 -1 ed. 5 1000 -3 ed 5, efr 1000 – 6 ed. 1 y sus documentos complementarios.

Fortalezas

3.2 El compromiso de la dirección y la definición del alcance:

El compromiso de la secretaria de Movilidad con el modelo efr es claro. En el desarrollo de la auditoría se evidenciaron políticas, programas, acciones y avances en la gestión de las personas de manera integral. Algunos de estos elementos son:

1. Compromiso claro, evidenciado en la firma de los documentos necesarios para soportar el modelo efr.
2. Delegación de responsables del modelo efr
3. Asignación de recursos para la gestión del bienestar
4. Participación en actividades relacionadas con el modelo efr, lo cual se evidencia en días especiales, eventos, jornadas y reuniones, en las que la secretaria tiene participación cercana y permanente.
5. Liderazgo participativo, humano y cercano, que se extiende en la cadena de mando

3.5.1.1 Elemento 1. Liderazgo y cultura.

La SDM avanza en la construcción de una cultura de conciliación en varios niveles, los cuales se evidencian de manera significativa en el desarrollo de la presente auditoría interna:

1. El programa de trabajo inteligente avanza en su consolidación:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Secretaría de Movilidad	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN BAJO EL ESTÁNDAR MIPG	
	PROCESO DE CONTROL Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	
	Informe de Auditoría del Sistema de Gestión	
	CÓDIGO: PV01-IN03-F03	VERSIÓN: 2.0

- a) Se han transformado los espacios de infraestructura. Las instalaciones son cómodas, seguras y adaptadas a las necesidades de las personas y al modelo de trabajo que se ha diseñado.
 - b) Se cuenta con horarios flexibles y opciones para equilibrar la vida laboral, personal y familiar.
 - c) Hay indicadores para evaluar los avances y tomar decisiones.
 - d) Se ha creado una cultura laboral en el se logran los resultados gestionando el bienestar de las personas. Los colaboradores lo reconocen y valoran.
2. Los líderes se alinean con esta estrategia y cultura. Hay mecanismos para acompañarlos en el logro de sus objetivos y en el desarrollo de habilidades para la gestión de equipos.
 3. Se posiciona como un buen empleador, basado en la gestión humana y cercana de las personas y en las acciones para equilibrar la vida laboral, personal y familiar.
 4. Cuenta con un amplio portafolio de medidas efr para la gestión integral del bienestar de las personas.
 5. Las necesidades de los colaboradores se escuchan a través de varios mecanismos.
 6. Se evalúan los procesos para tomar decisiones.

3.3 Designación de la persona responsable del proyecto:

Hay conformado un amplio equipo para la gestión del modelo efr que incluye: representante por la dirección, mánager efr, coordinador efr, comité efr y personas de soporte.

3.5.1.2 Elemento 2. definición y orientación estratégica

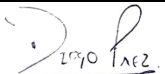
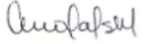
La definición estratégica del modelo se apalanca en planes nacionales y distritales. Reúne la visión de la alta gerencia sobre la gestión de personas y define objetivos concretos para su materialización y mejora.

3.5.1.3 Elemento 3: medidas efr

Las medidas efr se gestión de manera planificada. Se han agrupado y mejorado para un mejor impacto. Los colaboradores las reconocen como una oferta de valor que les ayuda en el mejoramiento de su calidad de vida.

Elemento 6 a) comunicación interna

la comunicación representa un valor del modelo efr. las piezas son vivenciales, permanentes y con contenido que permite llegar a las personas.

Nombre y firma del equipo auditor:	Nombre y Firma de la o el Auditor Líder
 Diego Alejandro Páez Triana Auditor en formación	 Bercelio Vargas Ruiz Auditor Líder
 Johanna Andrea Cendales Mora Auditora en formación	