

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

TABLA DE CONTENIDO

[INTRODUCCIÓN](#)

[1. OBJETIVOS](#)

[1.1 Objetivo general](#)

[1.2 Objetivos específicos](#)

[2. ALCANCE](#)

[3. MARCO LEGAL](#)

[4. MARCO CONCEPTUAL](#)

[5. EJECUCIÓN DEL PLAN](#)

[5.1. Resultado encuesta de necesidades 2026](#)

[5.1.1 Identificación étnica](#)

[5.1.2 Edad](#)

[5.1.3 Tipo de vivienda](#)

[5.1.4 Estado civil](#)

[5.1.5 Conformación de núcleo familiar \(Con quién convive\)](#)

[5.1.6 Hijos](#)

[5.1.7 Modalidad de preferencia actividades de bienestar](#)

[5.1.8 Actividades culturales](#)

[5.1.9 Actividades deportivas](#)

[5.1.10 Actividades recreativas](#)

[5.1.11 Ferias](#)

[5.1.12 Capacitación no formal](#)

[5.1.13 Bienestar](#)

[5.1.14 Salud mental](#)

[5.1.15 Relaciones familiares](#)

[5.1.16 Manejo financiero](#)

[5.1.17 Enfoque diferencial](#)

[5.1.18 Transporte para asistir a las sedes de la Entidad](#)

[5.2 Consulta a las organizaciones sindicales y Comisión de personal de las necesidades de bienestar para los funcionarios de la SDM](#)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

[5.3 Encuestas de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos realizadas en la vigencia 2025](#)

[6. ESTRATEGIAS](#)

[6.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial](#)

[6.2 Eje 2: Salud Mental](#)

[6.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión](#)

[6.4 Eje 4: Transformación Digital](#)

[6.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público](#)

[6.6 Eje 6: Otras intervenciones en Bienestar Social](#)

[7. INDICADORES Y METAS](#)

[8. PROYECTO Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL](#)

[9. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS](#)

[10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES](#)

[11. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN](#)

[12. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO](#)

INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Movilidad, reconoce al talento humano como eje fundamental para el logro de sus metas y objetivos institucionales. En coherencia con ello, mantiene un compromiso permanente con el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos y de sus familias, a través de la promoción e implementación de actividades recreativas, deportivas, culturales, espirituales y formativas. En este contexto, mediante la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, la Entidad busca atender las necesidades, gustos e intereses de sus servidores y servidoras públicas, en concordancia con el objetivo estratégico institucional: *“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”*, dando estricto cumplimiento a los lineamientos normativos distritales y nacionales vigentes.

Este plan se proyecta en cumplimiento de los lineamientos normativos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 numerales 4 y 5, de igual manera la proyección y formulación se basa en las directrices establecidas en la Circular Externa 24 del 28 de noviembre de 2025 *“Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2026”* emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en cuanto a los ejes que impactan directamente en la calidad de vida de los servidores.

En este orden de ideas, y con el propósito de identificar de manera precisa las necesidades y preferencias de las y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad en materia de bienestar, la Dirección de Talento Humano remitió la Encuesta de Necesidades 2026, como insumo para la fase diagnóstica. La aplicación de esta herramienta permitió reconocer preferencias de carácter individual, colectivo y familiar, abarcando actividades recreativas, deportivas, de capacitación no formal, socioculturales y educativas, entre otras.

Adicionalmente, y con el objetivo de fortalecer las estrategias de gestión del talento humano en lo relacionado con el bienestar, la Secretaría Distrital de Movilidad adoptó en el año 2020 el Sistema de Gestión efr, orientado a promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, así como a

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

fomentar un entorno laboral saludable que incida positivamente en su calidad de vida y en su entorno familiar. El modelo efr se fundamenta en la construcción de una nueva cultura sociolaboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo entre la Entidad y sus servidores.

De igual manera y en aras de promover la equidad de género, la Secretaría Distrital de Movilidad constituye este plan a partir de 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.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Aportar al desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad, mediante el fortalecimiento de su calidad de vida, motivación, sentido de pertenencia y desempeño laboral, a través de la implementación de acciones orientadas a atender sus necesidades y preferencias, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad y al mejoramiento de los niveles de satisfacción de la ciudadanía.

1.2 Objetivos específicos

- Incentivar la participación de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad en actividades de carácter cultural, formativo, recreativo y deportivo, que favorezcan su desarrollo personal, familiar, laboral y social.
- Consolidar un clima y una cultura organizacional favorables, mediante la implementación de estrategias y acciones orientadas al mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral.
- Promover la apropiación de los valores organizacionales, fortaleciendo una cultura de servicio público ética y orientada a la atención de las necesidades de la ciudadanía, que fomente el compromiso institucional, el sentido de pertenencia y la identidad como servidoras y servidores públicos.
- Incrementar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de las servidoras y los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo al cumplimiento de los resultados institucionales, a través de un sistema de estímulos que reconozca el desempeño sobresaliente y la participación activa en equipos de trabajo, impactando positivamente la calidad de los servicios prestados.
- Implementar actividades orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, en el marco del modelo efr.

2. ALCANCE

2.1. Beneficiarios

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la Secretaría Distrital de Movilidad, está dirigido a las servidoras y los servidores públicos y sus familias:

- Núcleo familiar servidor o servidora con cónyuge: que comprende funcionario(a), cónyuge o compañera(a) permanente e hijos biológicos o aportados al matrimonio con la respectiva documentación de soporte hasta los 25 años sin pareja.
- Núcleo familiar servidora o servidor soltero: que comprende funcionario(a), padres y hermanos.

Lo anterior, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Para el caso de los Incentivos, las beneficiarias y beneficiarios serán las servidoras y servidores públicos de la Entidad, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos establecidos en el Reglamento Interno de la Entidad.

2.2. Responsables

La Secretaría Distrital de Movilidad, a través del grupo de Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

3. MARCO LEGAL

A continuación se presenta la normatividad principal que rige el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, es aplicable, para la normatividad específica, por lo tanto, se puede consultar la Matriz de Cumplimiento Legal que se encuentra publicada en la página web:

https://www.movilidadbogota.gov.co/normatividad_aplicable

4. MARCO CONCEPTUAL

Si existen dudas sobre algún término mencionado en este documento, consulte el glosario de la entidad en el siguiente link:

<https://www.movilidadbogota.gov.co/web/glosario>.

El glosario de la SDM es una herramienta que recopila los principales términos asociados en los diferentes documentos de la entidad, los términos se encuentran organizados alfabéticamente y las definiciones se presentan en un lenguaje claro, para una mejor apropiación por parte de los diferentes usuarios.

5. EJECUCIÓN DEL PLAN

5.1. Resultado encuesta de necesidades 2026

Para la vigencia 2026, la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Movilidad se constituye a partir de los resultados obtenidos en la encuesta de preferencias e intereses de las servidoras y servidores públicos de la Entidad.

Tabla 1 Ficha técnica

Población objetivo	Dirigida a Servidores y Servidoras Públicas Secretaría Distrital de Movilidad
Fecha de aplicación	El periodo de aplicación de la encuesta se efectuó entre el 7 de noviembre y 5 de diciembre de 2025, esta encuesta se difundió a través del correo tufelicidadnosmueva@movilidadbogota.gov.co
Metodología	La metodología usada para la aplicación de la encuesta consistió en la divulgación de un formulario por medio de la herramienta Google Forms que contiene preguntas con diferentes opciones de respuesta como selección múltiple con única opción, selección múltiple con varias opciones de respuesta.
Número de respuestas obtenidas	De los 1050 servidores públicos de la Entidad se obtuvo un total de 438 respuestas, lo que representa un porcentaje de participación del 41% del total de la población.

Fuente: Elaboración propia / ENCUESTA DE NECESIDADES 2026 - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las y los servidores públicos con el fin de conocer sus preferencias, intereses o necesidades en materia de bienestar:

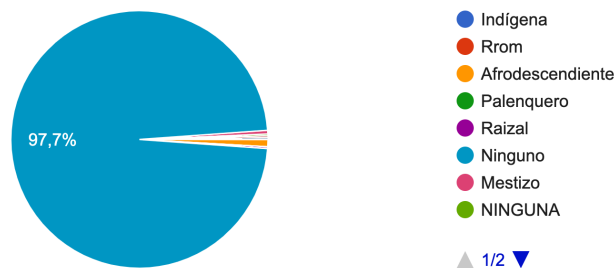
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

5.1.1 Identificación étnica

El 97,7% responden "Ninguno", 0,9% "Afrodescendiente" y 0,5% "Mestizo". Concluyendo así, que el mayor número de encuestados no manifiesta Identificación étnica.

Imagen 1: Identificación étnica

Identificación étnica
438 respuestas



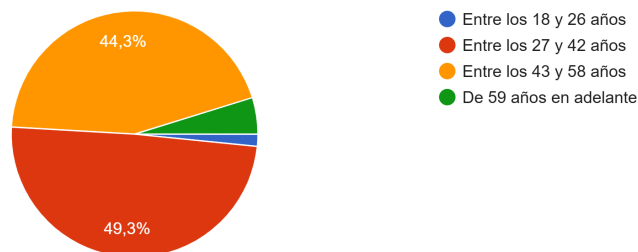
Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.2 Edad

Según la encuesta realizada el 49,3 % de los funcionarios tiene edad entre los 27 y 42 años, 44,3% tiene edad entre 43 y 58 años, 4,8% tiene edad superior a los 59 años y 1,6% tiene edad entre 18 y 26 años. Concluyendo así, que el mayor número de encuestados tiene edad entre los 27 y 42 años.

Imagen 2: Edad

Edad:
438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.3 Tipo de vivienda

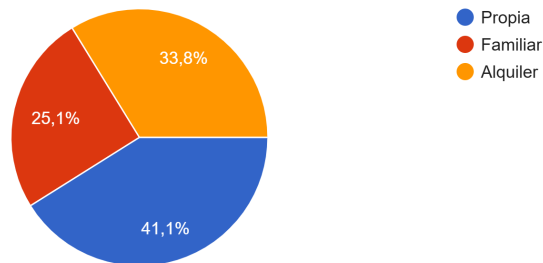
Según los encuestados el 41,1 % de los funcionarios vive en vivienda propia, 33,8% viven en alquiler y 25,1% viven en vivienda familiar. Concluyendo así, que el mayor número de encuestados viven en vivienda propia.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Imagen 3: Tipo de vivienda

Tipo de vivienda:

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

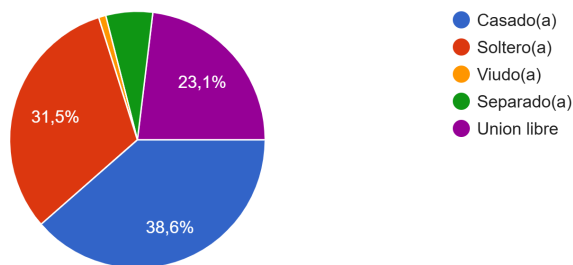
5.1.4 Estado civil

El 38,6% de los encuestados son casados, 31,5% son solteros, 23,1% tienen una relación en unión libre, 5,9% son separados y 0,9% son viudos. Concluyendo así, que el mayor número de encuestados son casados.

Imagen 4: Estado civil

Estado civil

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.5 Conformación de núcleo familiar (Con quién convive)

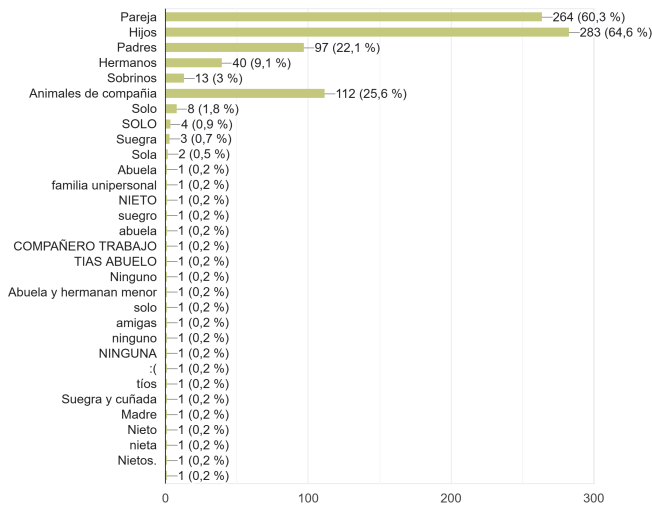
Según la encuesta realizada el 64,6 % de los funcionarios(as) conviven con hijos, 60,3% conviven con la pareja, 25,6% conviven con animales de compañía, 22,1% conviven con los padres, 9,1% conviven con hermanos y 3% conviven con sobrinos. Concluyendo así, que el mayor número de encuestados conviven con hijos.

Imagen 5: Conformación de núcleo familiar (Con quién convive)

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Conformación de núcleo familiar (Con quién convive)

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.6 Hijos

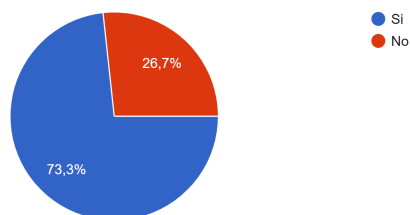
Según los encuestados el 26,7% no tiene hijos(as) y 73,3 % tiene hijos (as) (Imagen 6), de los cuales 38% están entre el rango 6 a 12 años, 37,7% tiene de 18 años en adelante, 32% están entre el rango 13 a 17 años, 13,6% están entre el rango 2 a 5 años y 10,8% están entre el rango 0 a 23 meses (Imagen 7).

De igual forma, de los funcionarios(as) que tienen hijos el 3,4% afirma que se encuentran en condición de discapacidad (Imagen 8). Por lo anterior se concluye que, la mayoría de los funcionarios(as) encuestados que tienen hijos(as) que dependen económicamente de ellos se encuentra en un rango de 6 a 12 años.

Imagen 6: ¿Tiene hijos?

¿Tiene hijos?

438 respuestas



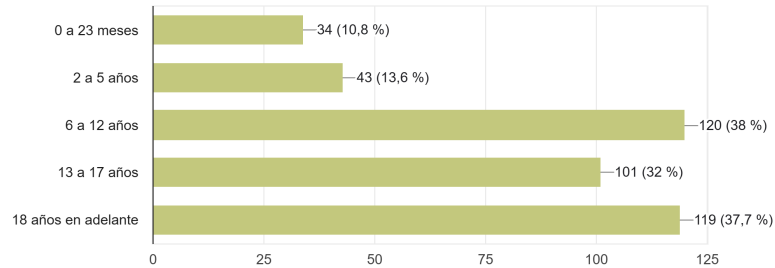
Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Imagen 7: Rango de edad de hijos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Tiene hijos que dependan económicamente del funcionario (a) ¿En que rango de edad se encuentran?

316 respuestas

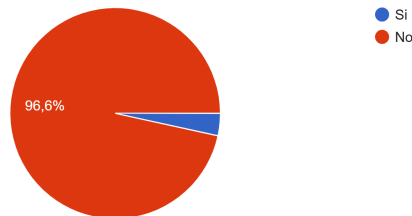


Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Imagen 8: Hijos que tienen condición de discapacidad

¿Alguno de sus hijos(as) tiene condición de discapacidad?

321 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

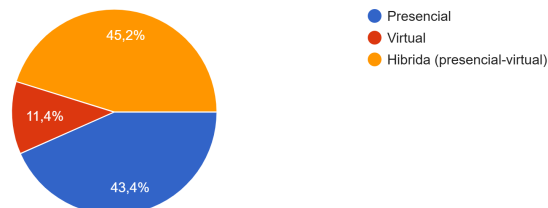
5.1.7 Modalidad de preferencia actividades de bienestar

Según la encuesta realizada, el 45,2 % de los funcionarios(as) prefieren el desarrollo de las actividades sean en modalidad híbrida (presencial-virtual), 43,4% prefieren el desarrollo en modalidad presencial y 11,4% prefieren el desarrollo en modalidad virtual. Concluyendo así, que el mayor número de encuestados prefieren el desarrollo de las actividades sean en modalidad híbrida (presencial-virtual)

Imagen 9: Modalidad de preferencia actividades de bienestar

¿Cuál es la modalidad de su preferencia para el desarrollo de las actividades que se ofertan desde bienestar ?

438 respuestas



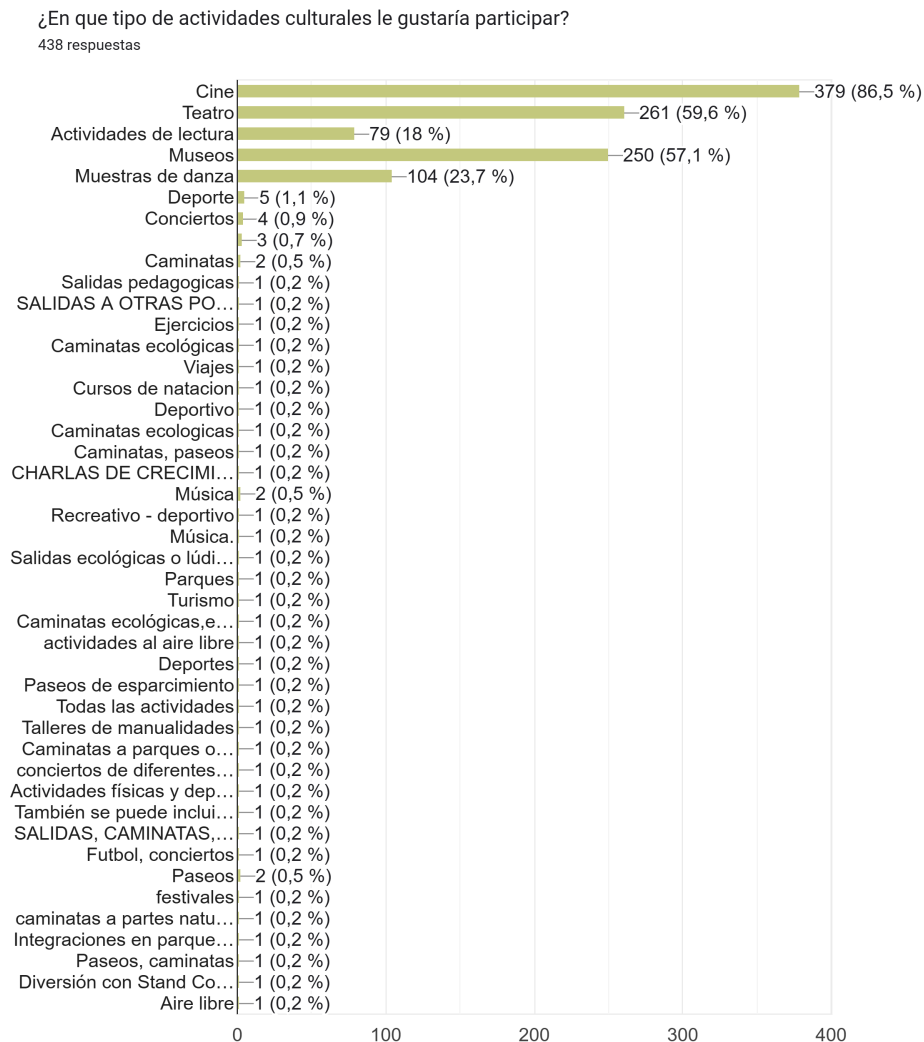
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.8 Actividades culturales

Con base a la encuesta realizada, se obtuvo que el 86,5% prefiere cine, el 59,6% teatro, el 57,1% prefiere museo, el 23,7% muestras de danza, el 18% actividades de lectura y el 5.5% otras actividades culturales. Con ello se puede concluir, que la mayoría de encuestados tienen preferencia por cine y teatro.

Imagen 10: Actividades culturales



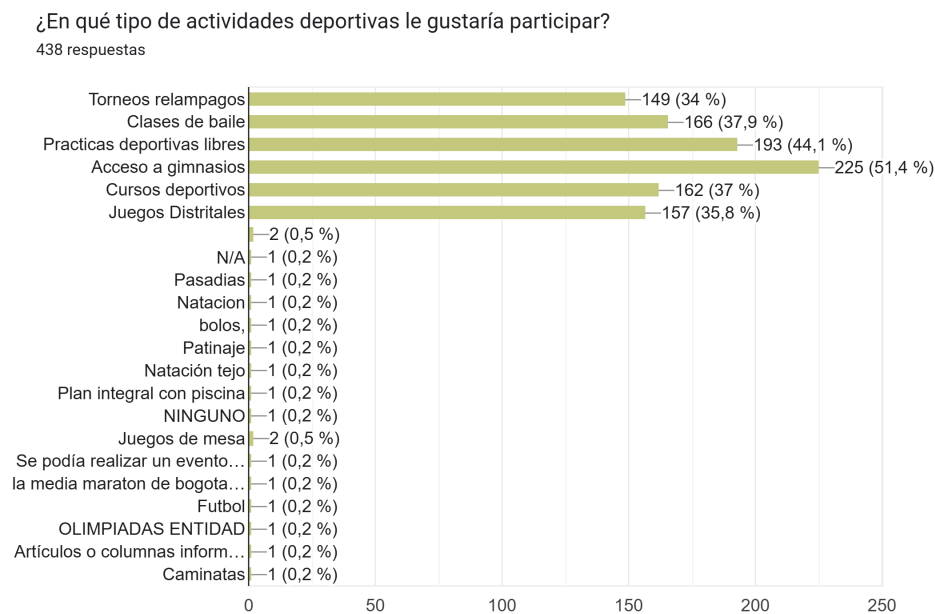
Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

5.1.9 Actividades deportivas

Teniendo en cuenta la encuesta, se obtuvo que el 51,4% prefiere el acceso a gimnasios, mientras que el 44,1% le gustaría participa en prácticas deportivas libres, el 37,9% clase de baile, el 37% le gustaría participar en cursos deportivos, el 35,8% le gustaría participar en los juegos Distritales, el 34% torneos relámpagos y 2.7% tiene interés por otras actividades deportivas o recreativas. Con ello se concluye, que la mayoría de encuestados prefiere acceso a gimnasios.

Imagen 11: Actividades deportivas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.10 Actividades recreativas

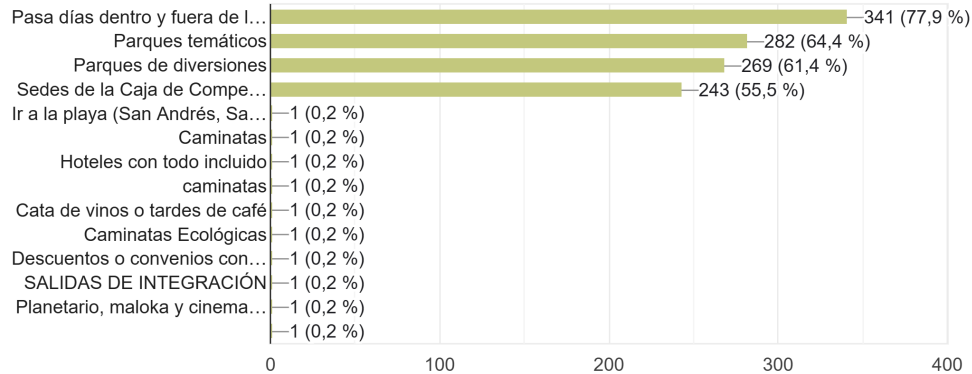
En la encuesta, se obtuvo que el 77,9% tiene interés por participar en pasadías dentro y fuera de la ciudad, el 64,4% parques temáticos, el 61,4% parques de diversiones, el 55,5% sedes de la Caja de Compensación y el 7.5% otras actividades recreativas. Se concluye que a la mayoría de encuestados les gustaría participar con actividades recreativas en pasadías dentro y fuera de la ciudad y en parques temáticos.

Imagen 12: Actividades recreativas



¿En qué tipo de actividades recreativas le gustaría participar?

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

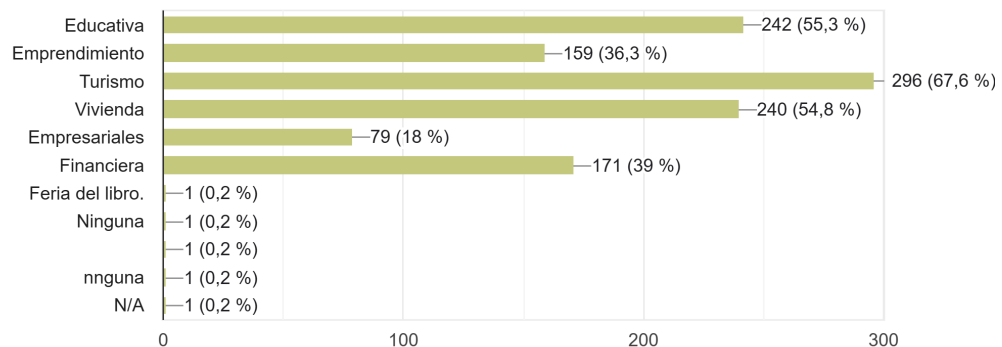
5.1.11 Ferias

En la encuesta, se obtuvo que el 67,2% les interesa las ferias de turismo, así mismo, el 55,3% prefiere ferias educativas, mientras que el 54,8% prefiere ferias de vivienda, el 39% muestra interés por ferias de financiera, igualmente, el 36,3% opta por ferias de emprendimiento, el 18% por ferias empresariales. Con ello se puede concluir, que a la mayoría de encuestados les interesa las ferias de turismo y educativa.

Imagen 13: Ferias

De las siguientes ferias ¿Cuáles son de su interés?

438 respuestas



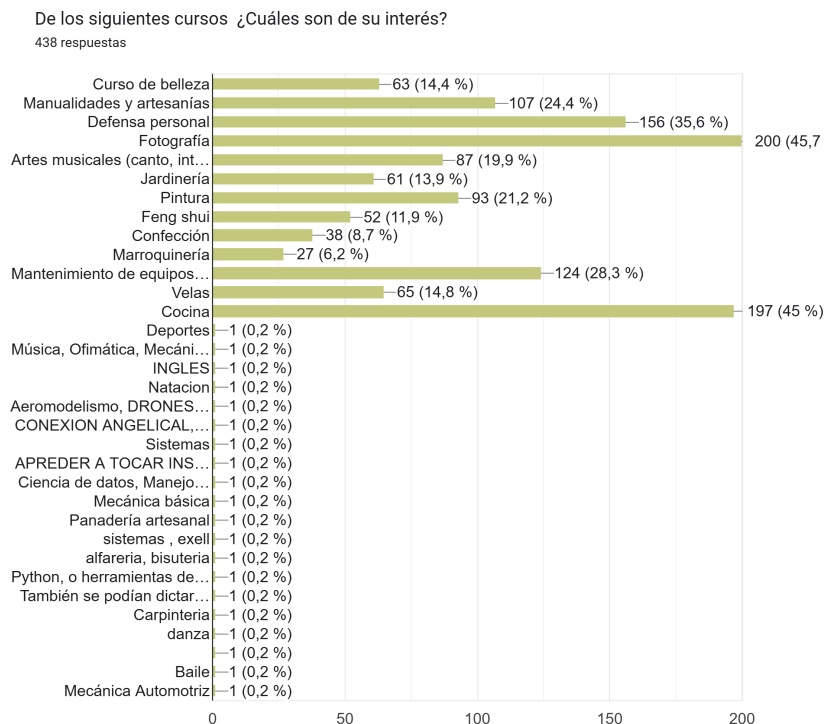
Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.12 Capacitación no formal

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Conforme a la encuesta, se obtuvo que el 45,7% de las y los funcionarios les interesa el curso fotografía, así mismo, el 45% les interesa el curso de cocina, mientras que el 35,6% les interesa el curso de defensa personal, el 28,3% les interesa el curso de mantenimiento de equipos electrónicos, igualmente, el 24,4% les interesa el curso de manualidades y artesanías, el 21,2% les interesa el curso de pintura, el 19,8% el curso de artes musicales, el 14,4% el curso de belleza, el 14,8% el curso de velas, el 13,9% el curso de jardinería, el 11,9% el curso Feng shui, el 8,7% el curso de confección, el 6,2% el curso de marroquinería. Con ello se puede concluir, que a la mayoría de encuestados les interesa los cursos de fotografía, cocina y defensa personal.

Imagen 14: Capacitación no formal



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.13 Bienestar

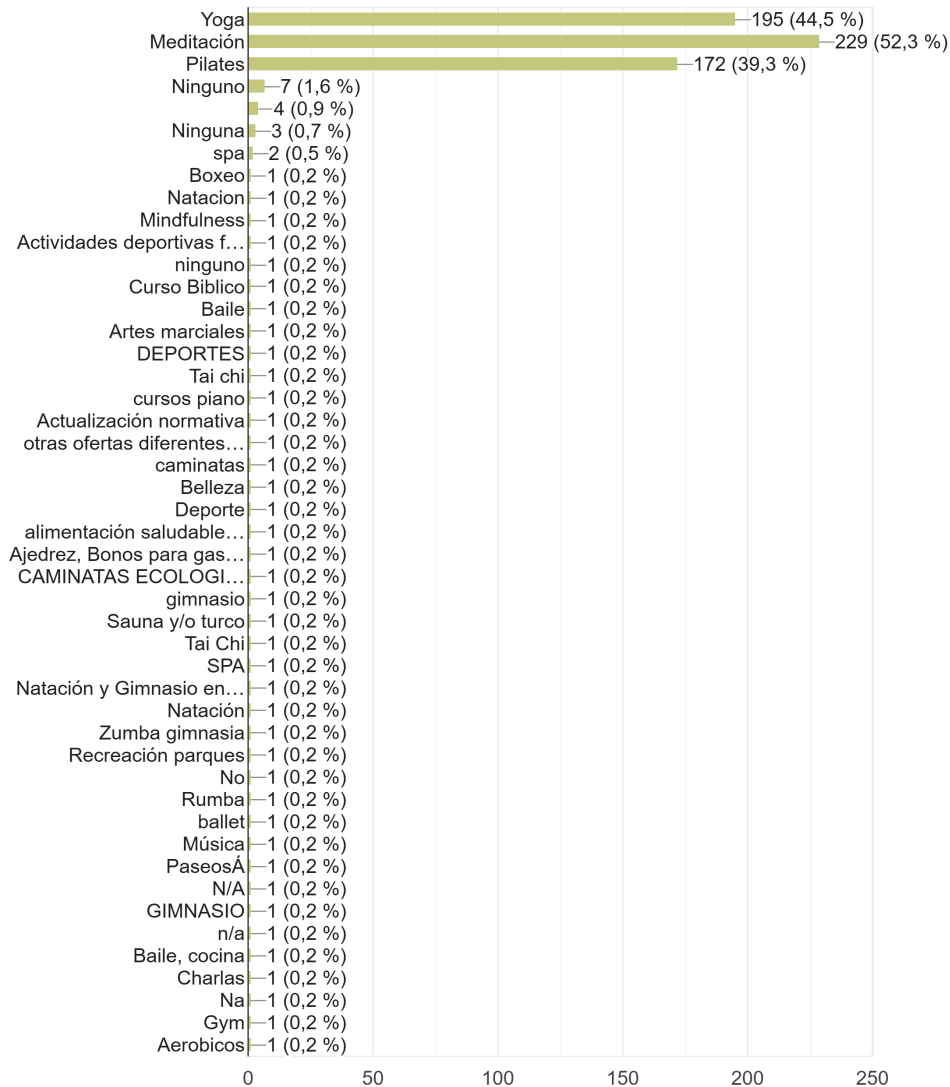
En base a la encuesta realizada, se obtuvo que el 52,3% de los encuestados les interesa actividad de bienestar de meditación, así mismo, el 44,5% les interesa actividad de bienestar de yoga, mientras que el 39,3% les interesa actividad de bienestar de pilates. Con ello se puede concluir, que a la mayoría de encuestados les interesa actividad de bienestar de meditación.

Imagen 15: Bienestar



De las siguientes actividades de bienestar ¿en cual le gustaría participar?

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.14 Salud mental

De acuerdo con la encuesta, se obtuvo que el 71,9% de las y los funcionarios les interesa la temática de inteligencia emocional dirigida a fortalecer la salud mental, así mismo, el 50% les interesa la temática de estrés y estilos de afrontamiento, el 49,1% les interesa la temática de comunicación asertiva dirigida a fortalecer la salud mental, el 47,3% les interesa la temática de organización del tiempo, igualmente, el 28,3% les interesa la temática

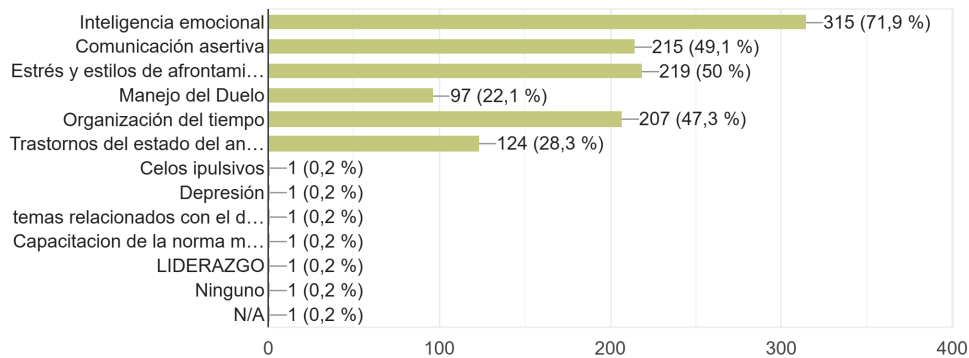
 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

de trastornos del estado del ánimo, el 22,1% les interesa la temática de manejo del duelo. Con ello se puede deducir, que a la mayoría de encuestados les interesa la temática de inteligencia emocional y estrés y estilos de afrontamiento.

Imagen 16: Salud mental

De las temáticas dirigidas a fortalecer su salud mental ¿Qué temas son de su interés?

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.15 Relaciones familiares

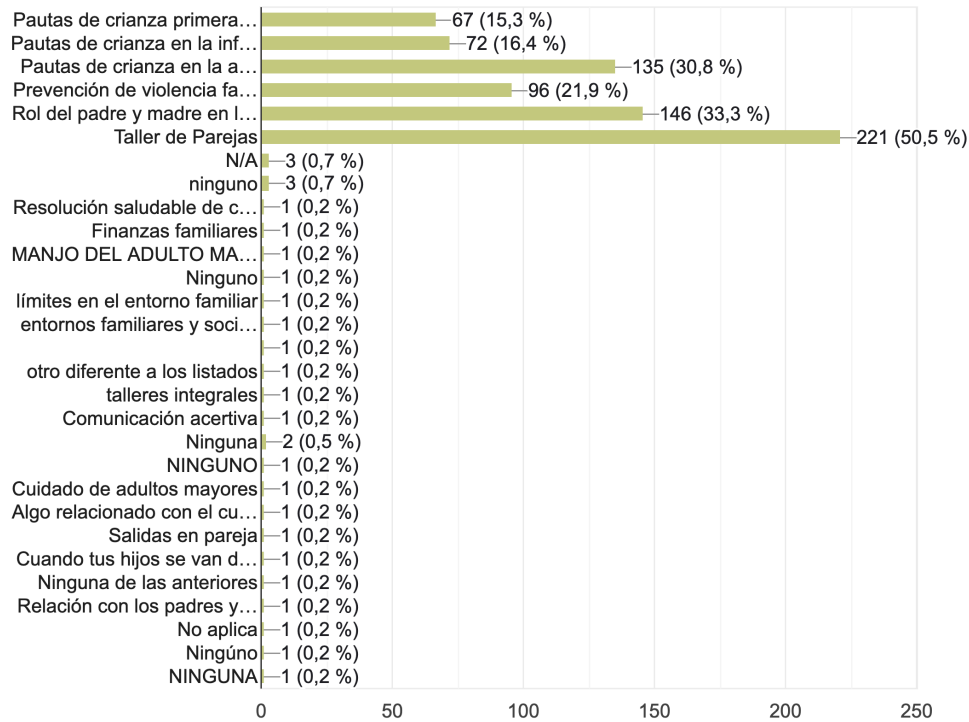
Según la encuesta realizada, el 50,5% les interesa la temática taller de pareja dirigida a fortalecer sus relaciones familiares, así mismo, el 33,3% rol de madre y padre en las tareas del cuidado del hogar, mientras que el 30,8% les interesa la temática de pautas de crianza en la adolescencia, el 21,9% les interesa la temática en prevención de violencia intrafamiliar dirigida a fortalecer sus relaciones familiares, el 16,4% les interesa la temática de pautas de crianza en la adolescencia y el 15,3% les interesa la temática pautas de crianza en la infancia. Con ello se concluye, que a la mayoría de encuestados les interesa la temática taller de pareja y el rol de padre y madre en las tareas del cuidado del hogar dirigida a fortalecer sus relaciones familiares.

Imagen 17: Relaciones familiares



De las temáticas dirigidas a fortalecer sus relaciones familiares ¿Qué temas son de su interés?

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.16 Manejo financiero

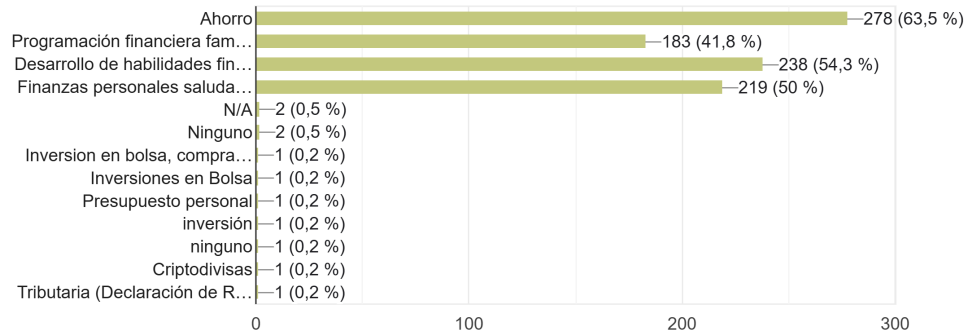
En la encuesta se obtuvo que el 63,5% les interesa la temática de ahorro para fortalecer el manejo financiero de los funcionarios, así mismo, el 54,3% les interesa la temática de desarrollo de habilidades financieras, mientras que el 50% les interesa la temática de finanzas personales saludables y el 41,8% les interesa la temática programación financiera familiar. Con ello se puede concluir, que a la mayoría de encuestados les interesa la temática ahorro dirigida a fortalecer el manejo financiero.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Imagen 18: Manejo financiero

En materia de manejo financiero, ¿Qué temas son de su interés?

438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

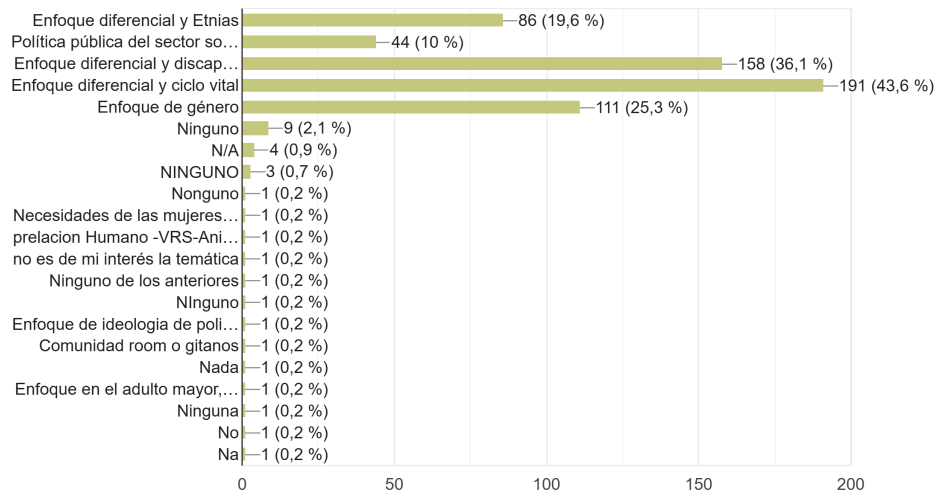
5.1.17 Enfoque diferencial

Conforme a la encuesta realizada, se obtuvo que el 43,6% les interesa la temática de enfoque diferencial y ciclo vital dirigida a fortalecer las temáticas relacionadas con enfoque diferencial, así mismo, el 36,1% les interesa la temática de desarrollo de enfoque diferencial y discapacidad, mientras que el 25,3% les interesa la temática de enfoque de género, el 19,6% les interesa la temática de enfoque diferencial y etnias, el 10% les interesa la temática de política pública del sector social LGBTI. Es decir, que a la mayoría de encuestados les interesa la temática de enfoque diferencial y ciclo vital dirigida a fortalecer las temáticas relacionadas de dicho enfoque.

Imagen 19: Enfoque diferencial

En materia de temáticas relacionadas con enfoque diferencial ¿Qué temas son de su interés?

438 respuestas



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

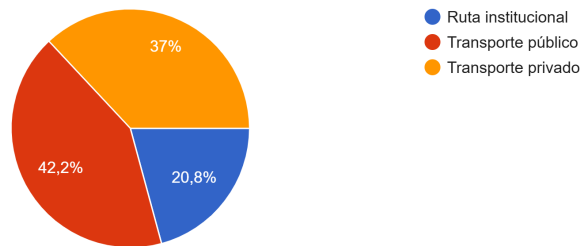
Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.1.18 Transporte para asistir a las sedes de la Entidad

Con base a la encuesta realizada, el 42,2% de los funcionarios utiliza transporte público para asistir a las diferentes sedes de la Entidad, mientras que el 37% utiliza transporte privado y el 20,8% utiliza la ruta institucional. Es decir que el medio de transporte más utilizado es el transporte público.

Imagen 20: Transporte para asistir a las sedes de la Entidad

Cuando usted asiste a las diferentes sedes de la Entidad, ¿Qué medio de transporte utiliza?:
438 respuestas



Fuente: Elaboración propia / 2026 ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR - DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

5.2 Consulta a las organizaciones sindicales y Comisión de personal de las necesidades de bienestar para los funcionarios de la SDM

El 10 de diciembre de 2026, vía correo electrónico se envió a las Organizaciones Sindicales (SISERVIPUM, ANDETT, SINTRAMOV Y SINAGENMOB) el link de ingreso para el diligenciamiento de la encuesta de consulta de necesidades de Bienestar de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad.

5.3 Encuestas de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos realizadas en la vigencia 2025

Como medida para evaluar el impacto de las actividades realizadas en el marco del Plan de Bienestar de la anterior vigencia y de cara a fortalecer el bienestar en la vigencia, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción, las cuales se presentan a continuación:

Tabla 2 Encuesta de Satisfacción

ACTIVIDADES	Número de personas que respondieron la encuesta	Avance de cumplimiento	Personas cuyo nivel fue "SATISFECHO(A)"	Personas cuyo nivel fue " MUY SATISFECHO(A)"	Total de personas Satisfechas	Porcentaje de personas Satisfechas
CONMEMORACIÓN LABOR DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD	59	100%	13	44	57	96,6
RECONOCIMIENTO DEL ROL DEL HOMBRE EN LA SOCIEDAD	22	100%	4	18	22	100,0
SEMANA DE LA INTELIGENCIA FINANCIERA	42	100%	4	38	42	100,0

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

DETALLES DE CUMPLEAÑOS	221	100%	44	175	219	99,1
CLASE CARDIO BOX	7	100%	0	7	7	100,0
TREN DE LA SABANA I	20	100%	0	20	20	100,0
NUEVAS MASCULINIDADES: GESTION EMOCIONAL	7	100%	0	7	7	100,0
DIA DE LOS NIÑOS	81	100%	19	51	70	86,4
DÍA DE LA FAMILIA 2026	326	100%	29	297	326	100,0
INTERVENCIÓN AUTORIDADES TALENT	13	100%	2	11	13	100,0
COLLAR PARA MASCOTAS	3	100%	0	3	3	100,0
VACACIONES RECREATIVAS JULIO	50	100%	0	50	50	100,0
VACACIONES RECREATIVAS OCTUBRE	49	100%	6	43	49	100,0
TALLER FOTOGRAFÍA	6	100%	1	5	6	100,0
SEMANA CULTURAL	96	100%	2	94	96	100,0
SEMANA ENFOQUE DIFERENCIAL	25	100%	4	21	25	100,0
TALLER DE COCINA	16	100%	2	14	16	100,0
TALLER DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	11	100%	1	10	11	100,0
PINTURA SOBRE CAMISETA	11	100%	0	11	11	100,0
MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	5	100%	2	2	4	80,0
CLAUSURA OLIMPIADAS	53	100%	17	32	49	92,5
DÍA DE LOS NIÑOS OCTUBRE	79	100%	17	56	73	92,4
CIERRE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	204	100%	82	90	172	84,3
TREN DE LA SABANA II	35	100%	3	31	34	97,1
TOTAL						97,0

Fuente: Dirección de Talento Humano

6. ESTRATEGIAS

6.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Este eje interviene la forma de adaptación laboral ante las nuevas dinámicas laborales y tiene como objetivo atender factores intra y extralaborales, el equilibrio entre el área laboral y personal y la calidad de vida laboral. Así mismo, se enfoca en promover herramientas que les permitan a las personas afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Tabla 3 Eje Equilibrio Psicosocial

EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		
COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD
Estados mentales positivos (Factores psicosociales)	Este componente hace referencia a la promoción de actividades que le permitan a los servidores y servidoras de la SDM y sus familias dar significado a su cotidianidad, mediante herramientas que promuevan la utilización de sano esparcimiento. Por lo anterior abarca actividades que promueven la actividad física, los eventos, recreativos artísticos y culturales, capacitaciones en artes o artesanías, eventos de emprendimiento y salario emocional.	Detalle de cumpleaños Capacitación no formal, manualidades, artesanías y otras Semana Cultural Vacaciones recreativas para hijos e hijas de servidores y servidoras públicas. Programa servimos Programa de alianzas Distritales Día de los niños y las niñas - Día dulce SDM Cursos o talleres de manejo de finanzas saludables. Actividades para adolescentes Actividades relacionadas con el bienestar espiritual (atendiendo los resultados de la encuesta) Actividad de pasadías Taller de cocina Otras actividades deportivas
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Enmarca todas las actividades encaminadas a proteger el área personal y familiar, que impacta en el bienestar laboral.	Teletrabajo Trabajo en casa Jornadas Flexibles Actividad día de la familia Día de las niñas y los niños



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026

CÓDIGO:PA02-PL06-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD
Propósito de vida	Este componente atañe a la parte motivacional de los servidores y servidoras públicas y sus familias, y tienen como objetivo proporcionar herramientas que promuevan rutinas y prácticas para vivir mejor y más feliz.	Programa desvinculación asistida - * Prepensionados, incluye otras actividades como asesorías- visitas fondos - visitas apoyo Caja. * Retiro Voluntario. Taller de parejas
Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales (Para el desarrollo de este componente se contará con las actividades del Plan Institucional de Capacitación)	Hace referencia a las actividades que atiendan las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos. De igual manera abarca, las actividades que incentivan las dinámicas relacionales positivas entre los servidores y servidoras públicos.	Talleres, sesiones formativas, actividades lúdicas, conversatorios o campañas comunicativas en algunas de las siguientes temáticas -Liderazgo -Fortalecimiento a los grupos de trabajo -Comunicación asertiva -Empatía -Resolución de conflictos Medición e Intervención de clima laboral DASCD Ferias de vivienda, educativa y turismo Visitas empresariales Novenas navideñas

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		
COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD
Conocimiento de las propias fortalezas	Este componente hace énfasis en actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores, haciendo énfasis en conmemoraciones y actividades de reconocimiento que inciden en la felicidad en el trabajo.	Actividades institucionales conmemorativas y/o de reconocimiento: -Día de la y el auxiliar administrativo SDM -Día del conductor SDM -Conmemoración Día de la Mujer en Sociedad -Día del Servidor Público Distrital -Cierre de Gestión Institucional -Otros reconocimientos: Reconocimiento a los integrantes de grupos de la Secretaría Distrital de Movilidad: - o Deportistas destacados - o Funcionarios comprometidos con el uso de la bicicleta - o Reconocimiento por el uso de la bicicleta - o Reconocimiento Integrantes distinguidos del Sistema Integrado de Gestión. - o Reconocimiento a dependencia distinguida del Sistema de Gestión de la Entidad. - o Distinción como Auditor Interno destacado. - o Reconocimientos auditores - o Distinción en buenas prácticas de Servicio al Ciudadano - o Reconocimiento Gestor de Integridad. - o Reconocimiento a Brigadistas. - o Reconocimiento antigüedad en la Entidad: 5, 10, 15 y 20 años

Fuente: Dirección de Talento Humano

6.2 Eje 2: Salud Mental

Esta área de intervención hace referencia a las acciones que promueven la salud mental de las colaboradoras y colaboradores, con miras a favorecer su capacidad de adaptabilidad y respuesta a las demandas de la cotidianidad y de las dinámicas propias de su cargo. En el área de salud mental se contemplan actividades de prevención y promoción en materia de enfermedades mentales, hábitos de vida saludables, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol entre otras

En este se llevarán a cabo actividades en articulación con el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo (SGSST).

Tabla 4 Eje Salud Mental

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

EJE SALUD MENTAL		
COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD
Salud mental y equilibrio	Se enmarca en actividades orientadas a mantener la salud mental de las personas, así como el equilibrio con su entorno.	Talleres, sesiones formativas, actividades lúdicas, conversatorios en alguno de los siguientes temas: Inteligencia emocional Comunicación asertiva Estilos de afrontamiento y estrés Mindfulness Autocuidado Alimentación saludable Sueño Programación neurolingüística

Fuente: Dirección de Talento Humano

6.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que se establecerán en materia de promoción de inclusión, equidad, diversidad y enfoque diferencial, así como la prevención en violencias contra las mujeres y basadas en género, discriminación por razón de religión, raza, discapacidad u otra razón.

Este eje contempla todas las acciones dirigidas a promover ambientes laborales diversos, amorosos y seguros dentro de la SDM

En este eje se llevarán a cabo actividades en articulación con la Oficina de Gestión Social de la SDM.

Tabla 5 Eje Diversidad e Inclusión

EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y prevención- atención ante conductas discriminatorias.	Se enmarca en actividades que promuevan la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral. Así mismo, Hace referencia a las acciones y actividades encaminadas cuidado de la salud desde la prevención	Talleres, sesiones formativas, actividades lúdicas, conversatorios en algunas de las siguientes temáticas: Enfoque diferencial y ciclo vital Enfoque diferencial y discapacidad Equidad de género Prevención y detección de conductas discriminatorias hacia grupos étnicas, personas con discapacidad, mujeres, víctimas del conflicto y población LGBTIQ. Promover rutas de atención ante eventos en los cuales se vulneren los derechos. Promoción del trato igualitario
---	--	--

Fuente: Dirección de Talento Humano

6.4 Eje 4: Transformación Digital

Este eje enmarca todas las acciones que le permitan a los servidores y servidoras públicas fortalecer sus competencias en el uso de herramientas informáticas y digitales, lo cual impacta su productividad y hace más fácil el desarrollo de sus rutinas laborales.

En este eje se llevarán a cabo actividades en articulación con el Plan Institucional de Capacitación.

Tabla 6 Eje Transformación Digital

EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD
Cultura digital	Hace referencia a las acciones que incentiven una cultura digital que beneficien y faciliten la gestión de flujo de trabajo, automatización y distribución de las tareas.	Talleres o sesiones formativas en alguno de los siguientes temas: Trabajo colaborativo Adaptación al cambio Herramientas de optimización y manejo de tiempo Mensajería instantánea Manejo de matrices y nubes de información

Fuente: Dirección de Talento Humano

6.5 Eje: 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

En este eje se promueve en los servidores públicos un fuerte sentido de pertenencia, interiorizando los valores y principios éticos para mejorar su bienestar integral (personal, familiar, laboral) y su motivación, fomentando así una cultura de buen servicio y compromiso con la entidad, a través de actividades de formación y reconocimiento.

Tabla 7 Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO		
COMPONENTE	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Acciones que incentiven el sentido de pertenencia en línea con la visión, misión y los objetivos estratégicos de la SDM. De igual manera, apunta a las acciones que promuevan la vocación de servicio público.	Talleres, sesiones formativas, actividades lúdicas en alguno de los siguientes temas: -Interiorización de los valores del Código de Integridad -Principios de la Función Pública Política de Integridad Actividades de team building Identidad y la vocación por el servicio público Día del Servidor Público Distrital Cumpleaños de Bogotá Día del agente de tránsito

Fuente: Dirección de Talento Humano

6.6 Eje 6: Otras Intervenciones en Bienestar Social

Este eje hace referencia a actividades o acciones normadas a nivel Nacional y Distrital entre otras que se establecen en este plan de cara al bienestar integral de nuestras servidoras y servidores públicos.

- Como estrategia adicional para el bienestar de los servidores y servidoras públicas, 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.
- Reconociendo el preciado tiempo con los bebés: Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- Tarde de juego: Otorgar a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años, de una "tarde de juego". Esta consiste en conceder al Servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

afectivos con el (os) menor(es). Esta tarde deberá ser concedida en el Mes de Octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.

- **Salas amigas de la Familia Lactante en entorno laboral:** Espacios creados en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, bajo las normas técnicas de seguridad requeridas, cuidando que sea un espacio confortable, conservando la armonía y delicadeza de la maternidad. Además, se continuará con la realización de capacitaciones a gestantes y lactantes a través de la gestión interinstitucional con la Secretaría de Integración Social.
- **Licencia de maternidad:** La licencia de maternidad de 18 semanas, las cuales estarán a cargo de la EPS a la que cotiza la trabajadora y las demás que dispongan las Leyes 1822 y 1823 de 2017. Se incluye el beneficio para los padres de familia que así lo requieran en los términos de ley.
- **Día de Cumpleaños como Salario Emocional:** La Administración otorgará un día de descanso remunerado como parte del salario emocional que podrá ser utilizado durante los 45 siguientes días hábiles posterior al cumpleaños del funcionario. Esto dando cumplimiento al Acuerdo Sindical vigente.
- **Programa de Incentivos:** El programa de incentivos como parte del sistema de estímulos, está orientado a crear condiciones favorables para los servidores en el trabajo, de manera que se contribuya al cumplimiento de sus objetivos de desempeño y se reconozcan los resultados en niveles de excelencia. La SDM establece los lineamientos acorde a la normatividad vigente en el Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos. Para este programa la SDM lleva a cabo la convocatoria de mejores equipos de trabajo y el proceso de selección de mejores servidores y servidoras públicas.
- **Día de la Familia:** Los(as) servidores(as) públicos(as) 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 31 de diciembre.
Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
- **Permisos y Licencias:** Además de los beneficios recogidos en el presente documento, se establecieron permisos y licencias, en el formato con código PA02-IN12-F01, de cara al fortalecimiento de los vínculos familiares, el reconocimiento de los y las servidores públicos y situaciones de fuerza mayor.
- **Acuerdos sindicales:** Se dará cumplimiento a los acuerdos sindicales a los que haya lugar en el marco del presente programa, suscritos entre la administración y las Organizaciones Sindicales para la vigencia 2024- 2026.
- **Incentivo por uso de la bicicleta:** 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.
- **Bonos de Navidad para los hijos e hijas menores de 13 años, los servidores(as) públicos.** La entrega de este bono se realizará bajo la normatividad distrital vigente.

7. INDICADORES Y METAS

Como medida de seguimiento y control a la ejecución de las actividades definidas en el Plan de Bienestar 2026, se han establecido los siguientes indicadores:

Tabla 8 Indicador de Bienestar

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

Nombre del indicador	Descripción General	Tipo	Meta	Fórmula	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	(No Encuestas con calificación excelente y bueno) /(No. De encuestas) *10 0	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.

Tabla 9 Indicador de Incentivos

Nombre del indicador	Descripción General	Tipo	Meta	Fórmula	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

8. PROYECTO Y DISTRIBUCION PRESUPUESTAL

La fuente de financiación del presente plan está contemplada en el presupuesto de la Entidad en el componente de gastos de funcionamiento rubro 3-1-2-02-02-07-0000-00- BIENESTAR E INCENTIVOS.

El presupuesto definido para este Plan Institucional de Bienestar – 2026, de la Secretaría Distrital de Movilidad es de **MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y OCHO MILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE** (\$1.478.748.000), con la siguiente distribución:

Tabla 10 Proyectos y Distribución Presupuestal 2026



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026

CÓDIGO:PA02-PL06-2026

VERSIÓN:001

FECHA: 2026-01-29

Proyecto	Dependencia	Fuente	Línea	Objeto	Valor
7985-Consolidación del trabajo colaborativo y apoyo institucional en la secretaría distrital de movilidad de Bogotá D.C	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1-100-I027-VA- Derechos de tránsito	SGC-89	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO PARA LA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y LAS ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	\$ 1.065.335.000
N/A FUNCIONAMIENTO- 0113 - Programa Funcionamiento - SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD UE 01	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	1-100-F001-VA- Recursos distrito	SGC-679	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO PARA LA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y LAS ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	\$ 112.323.000
			SGC-680	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO PARA LA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y LAS ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	\$ 221.993.000
			SGC-681	PRESTAR LOS SERVICIOS DE APOYO PARA LA EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES CONTEMPLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS Y LAS ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	\$ 30.000.000
			SGC-684	PAGO DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	\$ 49.097.000

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2026

9. DESCRIPCIÓN DE LOS RIESGOS

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG				
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026				
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

La Secretaría Distrital de Movilidad viene adelantando acciones encaminadas a identificar los potenciales riesgos de gestión y de corrupción a través de la Gestión del Riesgo.

Teniendo en cuenta que la Administración de Riesgos es una herramienta de gestión, que le permite a la Entidad establecer un análisis inicial relacionado con el estado actual de la estructura de riesgos, se adopta una metodología que sirva como estrategia para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la toma de decisiones. Dicha metodología es suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, e implementada en la Secretaría Distrital de Movilidad para el desarrollo de los diferentes aspectos referentes a la gestión de riesgos.

Para los riesgos de corrupción, la Administración de riesgos se realiza según lo establecido en el procedimiento para el manejo de riesgos de corrupción, conforme lo establece la Ley 1474 de 2011. La Entidad a través de la apropiación de la Alta Dirección, con el liderazgo de su Representante Legal y la participación activa de su Equipo Operativo, se compromete a garantizar la implementación, seguimiento y control de la Gestión de Riesgos en la Secretaría Distrital de Movilidad.

A continuación, se presenta el mapa de riesgos asociado al Plan:

Tabla 11 Descripción de los riesgos

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DE RIESGO RESIDUAL			
CAUSA(S) RAÍZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES EXISTENTES	PROCESO QUE ESTABLECE EL CONTROL	PROBABILIDAD	IMPACTO

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRICTAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

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 y actividades relacionadas con el Sistema EFR fuera de la normatividad vigente y los lineamientos internos.	Control 1: El profesional del área realiza semestralmente el seguimiento a la matriz de medidas efr para los grupos establecidos, quedando como evidencia la matriz de seguimiento. Control 2: El profesional del área de la DTH realiza seguimiento semestralmente al cronograma para el cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de bienestar e incentivos, quedando como evidencia la matriz de seguimiento del plan. Control 3: El profesional de talento humano realiza anualmente una evaluación de perfección de las actividades realizadas por el área de bienestar con el fin de ser insumo para la definición del plan de bienestar de la siguiente vigencia, dejando como evidencia la encuesta realizada en la vigencia anterior y el plan de bienestar aprobado para la presente vigencia.	Gestión del Talento humano	BAJA	MODERADO
---	--	---	----------------------------	------	----------

Fuente: Mapa de Riesgos de Gestión Talento Humano SDM 2024

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 11 Cronograma de actividades

No.	ESTRATEGIA	COMPONENTE	ACTIVIDAD O ACCION - EJE DE INTERVECNIÓN	PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA FIN
1	Eje equilibrio psicosocial	Proposito de Vida	Programa desvinculacion asistida - * Prepensionados, incluye otras actividades como asesorias- visitas fondos - visitas apoyo Caja. * Retiro Voluntario.	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de febrero de 2026	30 de noviembre de 2026

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

2	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Celebración de los cumpleaños de los funcionarios	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
3	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Actividades Pasadias	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de febrero de 2026	31 de octubre de 2026
4	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Actividades deportivas Distritales	Correos electrónicos o piezas gráficas	Interinstitucional * Según la convocatoria del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	1 de febrero de 2026 *	30 de noviembre de 2026*
5	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Programa Servimos - Programa de Alianzas Distritales	Correos electrónicos o piezas gráficas	Interinstitucional	1 de febrero de 2026	30 de noviembre de 2026
6	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Actividad de finanzas saludables	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de febrero de 2026	30 de marzo de 2026
7	Eje equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales	Visitas empresariales	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Interinstitucional	1 de febrero de 2026	30 de nov de 2026
8	Eje equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales	Clima laboral DASCD	Correos electrónicos o piezas gráficas.	Interinstitucional * Según la convocatoria del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	2 de febrero de 2026 *	30 de noviembre de 2026 *
9	Eje equilibrio psicosocial	Proposito de Vida	Actividad dirigida a promover agradecimiento, la felicidad y las narrativas positivas. Taller de Parejas.	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de marzo de 2026	30 de marzo de 2026

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

10	Eje equilibrio psicosocial	Conocimiento de las propias fortalezas	Conmemoración de la labor de la mujer en la sociedad	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de marzo de 2026	31 de marzo de 2026
11	Eje equilibrio psicosocial	Conocimiento de las propias fortalezas	Día del auxiliar administrativo SDM	Correos electrónicos o piezas gráficas.	DASCD * Según la convocatoria del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	1 de abril de 2026 *	30 de abril de 2026 *
12	Eje equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Día de la niñez	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de abril de 2026	30 de abril de 2026
13	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Otras actividades deportivas - Torneos relampago - practicas libres - alianzas deportivas - Tu peso en Oro.	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de abril de 2026	31 de noviembre de 2026
14	Eje equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales	Feria de vivienda	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de abril de 2026	30 de abril 2026
15	Eje equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Día de la familia	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de mayo de 2026	31 de mayo 2026
16	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Vacaciones recreativas- Mitad del año y semana de receso octubre.	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de junio de 2026	30 de noviembre de 2026
17	Eje equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales	Feria de turismo	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de junio de 2026	30 de junio de 2026

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

18	Eje equilibrio psicosocial	Conocimiento de las propias fortalezas	Conmemoración de la labor del conductor en la SDM	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	DASCD * Según la convocatoria del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	1 de julio de 2026	31 de julio de 2026
19	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Actividad para adolescentes - Componente emocional.	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de agosto de 2026	31 de agosto de 2026
20	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Capacitación no formal - Curso de fotografía	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de mayo de 2026	30 de junio de 2026
21	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Semana cultural	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de agosto de 2026	31 de agosto de 2026
22	Eje equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales	Feria educativa	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de agosto de 2026	30 de agosto de 2026
23	Eje equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales	Actividad fortalecimiento relaciones interpersonales y liderazgo	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	30 de agosto de 2026
24	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Capacitación no formal - Taller de cocina	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de septiembre de 2026	30 de septiembre de 2026
25	Eje equilibrio psicosocial	Estados mentales positivos	Día de los niños y las niñas - Día dulce SDM	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de octubre de 2026	31 de octubre de 2026

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

26	Eje equilibrio psicosocial	Conocimiento de las propias fortalezas	Cierre de Gestión Institucional	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de noviembre de 2026	30 de noviembre de 2026
27	Eje equilibrio psicosocial	Conocimiento de las propias fortalezas	Otros reconocimientos normativos	Correos electrónicos, fotografías o piezas gráficas	Dirección de Talento Humano	1 de noviembre de 2026	30 de noviembre de 2026
28	Eje equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral y relaciones interpersonales	Novena navideña	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	16 de diciembre de 2026	16 de diciembre de 2026
29	Eje equilibrio psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Teletrabajo y jornadas flexibles	Reportes	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
30	Salud mental	Salud mental y equilibrio	Talleres, sesiones formativas, actividades lúdicas, conversatorios	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de febrero de 2026	30 de noviembre de 2026
31	Diversidad e inclusión	Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad y prevención-atención ante conductas discriminatorias.	Actividades sello genero (Inclusión, diversidad y enfoque diferencial)	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	2 de febrero de 2026	30 de noviembre de 2026
32	Transformación digital	Cultura digital	Talleres o sesiones formativas	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de abril de 2026	30 de septiembre de 2026
33	Identidad y vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	Cumpleaños Bogotá	Fotografías	Dirección de Talento Humano	1 de agosto de 2026	31 de agosto de 2026
34	Identidad y vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	Día de servidor público Distrital	Pieza gráfica	Dirección de Talento Humano	1 de octubre de 2026	31 de octubre de 2026

COPIA NO CONTROLADA

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG					
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026					
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026		VERSIÓN:001		FECHA: 2026-01-29	

35	Identidad y vocación por el servicio público	Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público	Día del Agente de Tránsito	Correos electrónicos, fotografías, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano y Subdirección de Control del Tránsito y Transporte.	1 de abril de 2026	30 de abril de 2026
36	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Reconociendo el preciado tiempo con los bebés	Base de registro de permisos	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
37	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Tarde de juego	Base de registro de permisos	Dirección de Talento Humano	1 de octubre de 2026	31 de octubre de 2026
38	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Día de cumpleaños como salario emocional	Base de registro de permisos	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
39	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Medio día como incentivo al uso de la bicicleta	Base de registro de permisos	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
40	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Día de la Familia - Permiso remunerado semestral	Base de registro de permisos	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de octubre de 2026
41	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Sala de la Familia Lactante en el Entorno Laboral	Correos electrónicos, piezas gráficas o planillas de asistencia	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
42	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Permisos y licencias	Base de registro de permisos	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026
43	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Visitas Caja de Compensación	Correos electrónicos o piezas gráficas	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	30 de noviembre de 2026
44	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Programa de Incentivos - Mejores Equipos de Trabajo SDM	Acto administrativo, correos electrónicos, piezas gráficas o resolución	Dirección de Talento Humano	1 de enero de 2026	31 de diciembre de 2026

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE MOVILIDAD	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DISTRITAL BAJO EL ESTÁNDAR MIPG		
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026		
	CÓDIGO:PA02-PL06-2026	VERSIÓN:001	FECHA: 2026-01-29

45	Otras intervenciones en Bienestar Social	Institucional	Programa de Incentivos - Mejores Servidores Públicos SDM	Acto administrativo, correos electrónicos o actas	Dirección de Talento Humano	1 de julio de 2026	30 de septiembre de 2026
----	--	---------------	--	---	-----------------------------	--------------------	--------------------------

11. SEGUIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Para el seguimiento a las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos SDM 2026 , puede ser consultado en el siguiente link:

<https://daruma.movilidadbogota.gov.co/app.php/staff/actionplan/viewPublic/id/396>

12. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Previo a la aprobación del presente plan se dispuso para las observaciones de los grupos de valor y partes interesadas y no se recibieron observaciones a considerar dentro del contenido de este plan.

Este documento fue revisado y aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD conforme al acta de fecha 28 de enero de 2026.

Los cambios o actualizaciones que se realicen al Plan de Acción de este plan requiere aprobación del CIGD.

ELABORÓ DEL PROCESO Milena Astrid Torres Giraldo Contratista 2025-12-30 09:36:42	REVISÓ DEL PROCESO Shirley Aurora Cruz Cubillos Contratista 2025-12-30 09:38:33	REVISÓ OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Monica Martinez Burgos Contratista 2026-01-28 17:46:17	APROBÓ Clemencia Rojas Arias Subsecretario(a) 2026-01-29 09:52:54 Maria Teresa Rodriguez Leal Director(a) Técnico(a) 2026-01-28 17:50:19
---	--	--	---