

SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2022**

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA**

Código: PA02-PL06 Versión: 1.0

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
31/01/2022	1.0	Adopción del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022
30/06/2022	2.0	Modificación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 – Teniendo en cuenta los referentes normativos, teóricos y conceptuales se modifica el Plan de Acción de Estímulos de 2022

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

1

PE01-PR01-MD01 V.1.0

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	OBJETIVOS.....	6
3	ALCANCE.....	7
4	EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	8
5	MARCO NORMATIVO	9
6	MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	12
6.1	LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF	12
6.2	SALARIO EMOCIONAL.....	13
6.3	SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	14
6.3.1	PRINCIPIOS AXIOLÓGICOS.....	14
6.3.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	15
6.3.3	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	16
7	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	17
8	ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR.....	19
9	PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2022	32
9.1	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	32
9.2	PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	33
9.2.1	SALARIO EMOCIONAL.....	35
10	PRESUPUESTO.....	36
11	DIVULGACIÓN Y EVALUACIÓN.....	39
12	SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN.....	39
13	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

2

PE01-PR01-MD01 V.1.0

1 INTRODUCCIÓN

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo a través de la presentación de la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública permite establecer un marco que sirva de referencia para fomentar la transformación y modernización del Estado y la mejora continua de las administraciones públicas de la región, desde el 2003 y su rectificación en las diferentes Conferencias Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración pública y Reformas del Estado, la cual constituye un mapa de navegación en materia de sistemas de gestión para las entidades y organismos distritales, relacionadas en el ítem de desarrollo de capacidades de los empleados públicos en su numeral 32, el cual establece *“La calidad la construyen las personas y el éxito de una Administración Pública depende del conocimiento, habilidades, creatividad innovadora, motivación y compromiso de sus autoridades, directivos y demás funcionarios públicos. Valorar a los funcionarios públicos, significa que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo además prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.”*¹

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

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

La Secretaría Distrital de Movilidad se ha propuesto como objetivo estratégico: *“Contar con un excelente equipo humano y condiciones laborales que hagan de la Secretaría Distrital de Movilidad un lugar atractivo para trabajar y desarrollarse profesionalmente”*.

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

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

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

3

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

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

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

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

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

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

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

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

En el mismo sentido, se definirán las actividades a desarrollar, interviniendo satisfactores de crecimiento del ser humano, recursos institucionales y la población beneficiada, partiendo del

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

4

insumo entregado por los mismos servidores públicos a través del instrumento de recolección de necesidades, gustos, preferencias y sugerencias.

En adición, se toman como insumos que fortalecen el diagnóstico para la formulación del presente plan: La última evaluación del clima organizacional realizada en diciembre de 2020, la información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano especialmente la evaluación de percepción y recomendaciones del Programa de Bienestar Social 2021, así como las recomendaciones de las diferentes instancias de la Entidad. Lo anterior, garantiza un ejercicio participativo y dinámico, que se espera responda efectivamente a las expectativas y necesidades de los funcionarios y funcionarias de la SDM, es importante precisar que la formulación de este documento contó con la participación de la Comisión de Personal de la Entidad, tal como se evidencia en acta de sesión del 11 de noviembre de 2021. Adicionalmente, se elevó consulta a las Organizaciones Sindicales, quienes no respondieron.

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

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

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

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

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

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

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

5

PE01-PR01-MD01 V.1.0

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

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

Dentro del MIPG se encuentra la dimensión de Talento Humano como corazón del modelo que orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando, el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

2 OBJETIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos es un instrumento a través del cual, se busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos sociales, culturales, espirituales, recreativos, entre otros, que permitan mantener un favorable clima organizacional, relaciones laborales tranquilas, promover el trabajo en equipo, fortalecer la cultura, la recreación y la movilidad sostenible, disminuyendo el sedentarismo, así como generar estrategias que apoyen el proceso de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio.

1.1 Objetivo General

Definir e implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con la Entidad.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

6

PE01-PR01-MD01 V.1.0

1.2 Objetivos Específicos

- a) Generar alternativas y espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la interacción del servidor público y su familia fomentando su desarrollo personal, para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, fortaleciendo el clima organizacional manifestado en la motivación e integración, construyendo relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión y visión institucional.
- b) Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores(as) de la Secretaría Distrital de Movilidad, en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes y la participación activa en equipos de trabajo que redundan en la calidad de los servicios ofrecidos.
- c) Buscar el reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las iniciativas y estrategias institucionales.

3 ALCANCE

Este Programa inicia con la etapa de formulación, pasando por su ejecución y realizando el seguimiento y retroalimentación.

Los programas y actividades enmarcados en el mismo, están dirigidos a los colaboradores de la SDM y sus familias.

Los beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos todos los servidores de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Movilidad:

- Núcleo familiar funcionario con conyugue: que comprende funcionario(a), conyugue 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 funcionario soltero: que comprende funcionario (a), padres y hermanos.

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

La Secretaria 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 2022.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

7

PE01-PR01-MD01 V.1.0

4 EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social 2022 dirigido a todos los servidores de la Entidad, fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el buen desempeño laboral. Se enmarca en un ámbito macro en las áreas de intervención que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y micro con los ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

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

Estados Mentales Positivos

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

Conocimiento de las fortalezas propias

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

Relaciones Interpersonales

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

Propósito de vida

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

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

8

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Protección y Servicios Sociales

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

Calidad de Vida Laboral

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

Otras intervenciones en Bienestar Social

Como estrategia adicional para el bienestar de los colaboradores, 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.

5 MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 05 de agosto de 1998, *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*.
- Ley 734 de 05 de febrero de 2002, *“Por el cual se expide el Código Disciplinario Único”*.
- Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”*
- Guía de Estímulos para Servidores Públicos de septiembre de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Las normas vigentes para la implementación del programa de Bienestar Social son:

- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
- Decreto 1499 de 2017: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

9

establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua"

- Resolución interna 21138 de 2021 “por medio de la cual se conforma la comisión de personal de la secretaría distrital de movilidad para el periodo 2021 - 2023.
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- Decreto 166 de 2010: Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 545 de 2011: Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C.
- Reglamento Interno de capacitación y estímulos, creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito.
- Decreto 062 del 7 de febrero de 2014: Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 86 del 28 de febrero de 2014: Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- Circular 002 del 14 de mayo del 2014: Bonos navideños para los hijos/as de los servidores y servidoras públicas. Esta circular hace extensivo el beneficio de entrega de bono navideño, no solo para los hijos menores de 13 años, sino que incluye los hijos mayores de 18 años en condición de discapacidad.
- Directiva 001 del 6 de febrero de 2015: Lineamientos Distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Directiva conjunta 012 del 11 de septiembre de 2015: Lineamientos para la implementación de la estrategia ambientes laborales inclusivos, expedida por Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría Distrital de Planeación.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Acuerdo 604 de 2025 “Por el cual se modifica el acuerdo 170 de 2005 del Concejo de Bogotá D.C.”, que cula en su Artículo 1: “Objeto. Modifíquese el artículo primero del acuerdo 170 de 2005, el cual quedará así: las Entidades del distrito organizarán y celebrarán cada 15 de mayo, el día de la familia en la ciudad, promoviendo en los medios de comunicación y tecnologías que disponga, su difusión y promoción a nivel público y privado, resaltando las buenas prácticas que promuevan la institución familiar, promocionando a la familia como ámbito de socialización democrática.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

10

- Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licenciade maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017: "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" el cual quedará así: "Artículo 54. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario"

- Acta final del acuerdo de negociación colectiva entre la Secretaría Distrital de Movilidad y las organizaciones sindicales 2021.
- Circular 003 del 5 de febrero de 2019: propone lineamientos y desarrollando acciones para promover la calidad de vida y el mejoramiento de condiciones para los Servidores Públicos, y el reconocimiento a su labor al servicio de la ciudad, expedida por Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital.
- Decreto Distrital 492 de 2019, se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las Entidades y organismos del orden Distrital.
- Circular externa 004 del 22 de enero de 2021: Plan distrital de Bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos Distritales, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Hará parte integral del presente documento la normatividad de orden Distrital y/o Nacional expedida para hacer frente a la pandemia declarada por Coronavirus Covid- 19.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

11

PE01-PR01-MD01 V.1.0

6 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

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

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

En este sentido, se busca que el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 contribuya a mejorar el ambiente laboral, el equilibrio entre la vida laboral y familiar y a generar sentido de pertenencia hacia la Entidad. Ello requiere no solo del compromiso de la Administración, sino de la contribución de todos los colaboradores de la SDM para construir mayor bienestar y obtener satisfacción en lo que hace.

Según el DAFP:

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

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

6.1 LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS DE MANFRED MAX-NEEF

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

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

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

12

PE01-PR01-MD01 V.1.0

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

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

Las necesidades humanas pueden desagregarse conforme a múltiples criterios, y las ciencias humanas ofrecen en este sentido una vasta y variada literatura. En este documento se combinan dos criterios posibles de desagregación: según categorías existenciales y según categorías axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad.¹ Ambas categorías de necesidades pueden combinarse con la ayuda de una matriz. (...)

6.2 SALARIO EMOCIONAL

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

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

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

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

“(…) Si bien existen distintas conceptualizaciones de salario emocional, la mayoría converge en que es un término que se refiere a factores no relacionados con el sueldo económico, sino con otro tipo de factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción de los empleados y a asegurar su permanencia en una organización. Dentro de las definiciones que pueden encontrarse, está la de Gay (2006) que lo postula como cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que

¹ Si bien en la cultura judeocristiana, se nos ha dicho que “la ociosidad es la madre de todos los vicios”, creemos firmemente que tiene muchas virtudes. De hecho, el Ocio y la Creación parecen ser inseparables si se interpreta al primero como el “estado de conciencia y espíritu que invita a todas las musas”. Se puede encontrar una brillante argumentación en este sentido en la obra de Bertrand Russell “In Praise of Idleness”. De cualquier manera, ocio no es sinónimo de holgazanería.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

recibe un empleado a cambio de su aportación laboral. El mismo autor desglosa el término mencionando que se le llama “salario” pues busca identificarse y relacionarse con los conceptos de contraprestación, reciprocidad, equidad y frecuencia; “emocional” pues, independiente de qué satisfactor se utilice (vacaciones, atención a necesidades personales, entre otros) busca aportar satisfacción a los motivos intrínsecos de los individuos. Para Paredes (2006) se refiere a los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral. Es un término complejo, singular y específico, acorde a la organización que lo utiliza. Es poco generalizable, pero a la vez, sumamente eficaz si se singulariza y flexibiliza acorde a cada persona, pues cada una posee motivos singulares y se sentirá satisfecha con cosas y/o situaciones diferentes.

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

6.3 SISTEMA DE ESTÍMULOS

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

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

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

6.3.1 Principios Axiológicos

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

- **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética,

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

14

social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

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

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

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

6.3.2 Programas de Bienestar Social

Los programas de bienestar social, como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, son *“(…) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia,*

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

15

efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora” (Decreto 1567, 1998).

Es pertinente precisar que conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar social incluyen los siguientes servicios sociales:

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

6.3.3 Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

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

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

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

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

- a. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- b. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- c. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- d. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- e. Fortalecer el trabajo en equipo.
- f. Adelantar programas de incentivos.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

16

7 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A continuación, se presenta la caracterización de los funcionarios y funcionarias de la Secretaría Distrital de Movilidad al 30 de abril de 2022, la cual se elaboró a partir de los datos suministrados por la Dirección de Talento Humano, respecto a las siguientes variables: género y denominación.

✓ Género

GÉNERO	No.
Femenino	281
Masculino	332

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



De acuerdo con la información presentada, se evidencia una mayoría de la planta de la Secretaría Distrital de Movilidad es del género masculino, ya que éste representa el 54%, mientras el género femenino representa el 46%.

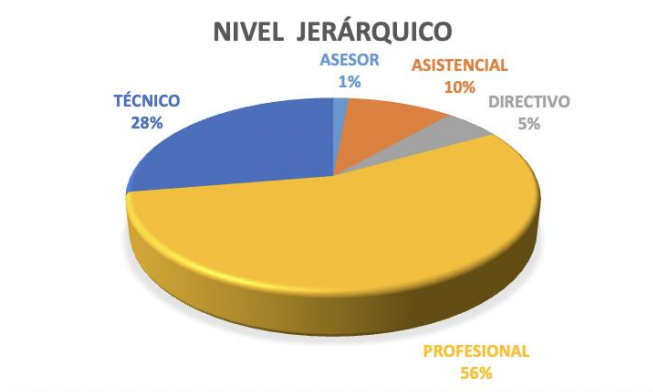
✓ Nivel Jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	No.
Asesor	7
Asistencial	64
Directivo	35
Profesional	330
Técnico	177

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

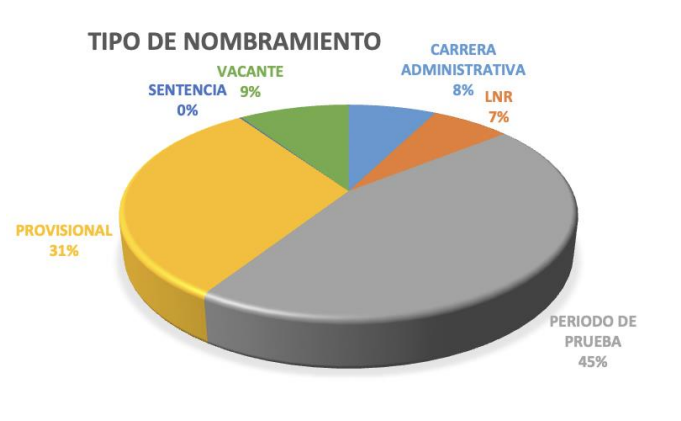
17

PE01-PR01-MD01 V.1.0



✓ **Tipo de nombramiento**

TIPO DE NOMBRAMIENTO	No.
Carrera administrativa	51
Libre Nombramiento y Remoción	46
Periodo de prueba	305
Provisional	210
Sentencia	1



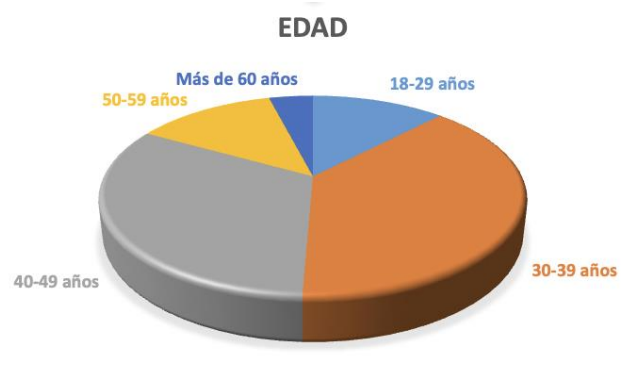
Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

18

PE01-PR01-MD01 V.1.0

✓ **Rango de Edad**

Rango de Edad	No.
18-29 años	76
30-39 años	239
40-49 años	202
50-59 años	80
Más de 60 años	25



8 ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR

Se diseñó y aplicó un instrumento de identificación de necesidades y caracterización del personal para la vigencia 2022, acorde con lo establecido en los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la normatividad vigente.

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

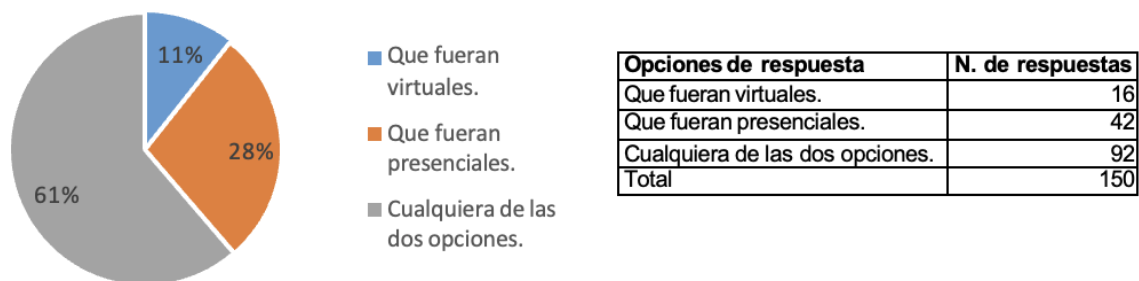
Se convocó al 100% de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad correspondiente 618 empleos esto a raíz de la creación de planta de acuerdo con el Decreto 430 del 29 octubre de 2021, las cuales se les invito a participar en el diligenciamiento de un formulario de encuesta enviado al correo institucional, por medio del cual se conocerán las necesidades e intereses en pro

del bienestar del colaborador, participando 150 funcionarios, correspondiente al (24,27%) del total de planta.

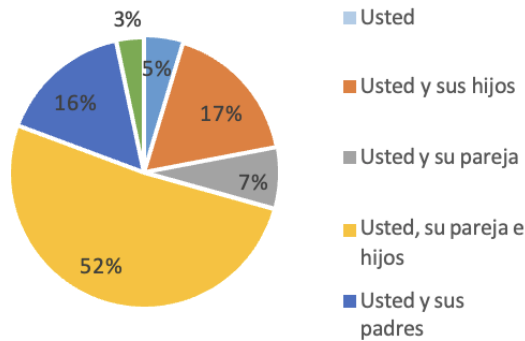
Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2021 para conocer el interés de los servidores en la continuidad de estas. Con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades 2022 se trazó el Plan de Bienestar; con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores y propender por el mejoramiento clima organizacional de la Entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del funcionario.

A continuación, se presenta la información correspondiente a las 150 personas que respondieron la encuesta para definir las necesidades del Plan de Bienestar Social 2022, aplicada durante el mes de diciembre de 2021 respecto a las siguientes variables: conformación del grupo familiar, mascotas, utilización del tiempo libre, entre otros.

Frente a las medidas adoptadas por el gobierno frente a la propagación del Virus SARS COVID - 19 se realizó la pregunta si al funcionario(a) y a su familia frente a las actividades de bienestar programadas, preferirían bajo que modalidad desarrollarlas, a lo cual respondieron:



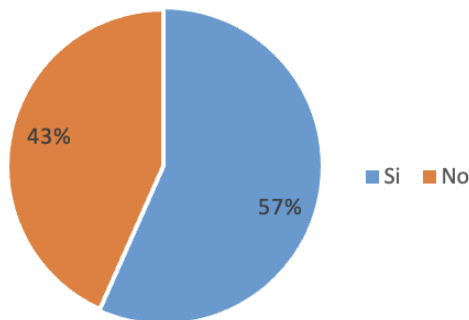
Se les pregunto a los funcionarios sobre quien conforma su núcleo familiar.



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Usted	7
Usted y sus hijos	26
Usted y su pareja	11
Usted, su pareja e hijos	77
Usted y sus padres	24
Usted y algún otro familiar	5
Total	150

Según la información arrojada en esta pregunta se puede percibir que la mayoría de la Secretaría Distrital de Movilidad cuenta con un núcleo familiar conformado por su pareja e hijos.

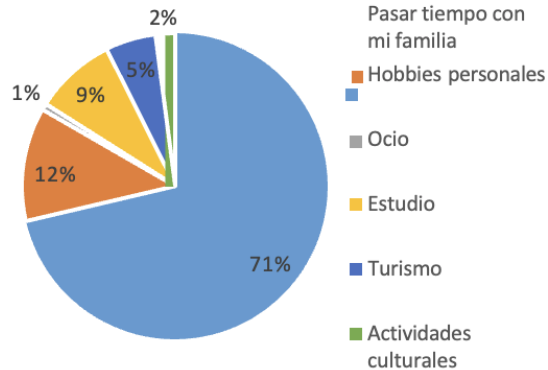
A la pregunta si el funcionario tenía mascotas se tuvo las siguientes respuestas:



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Si	85
No	65
Total	150

De los cuales 60 funcionarios tienen perros, 27 tiene gatos y 4 funcionarios tiene otro tipo de animal doméstico como hámster, peces o pájaros.

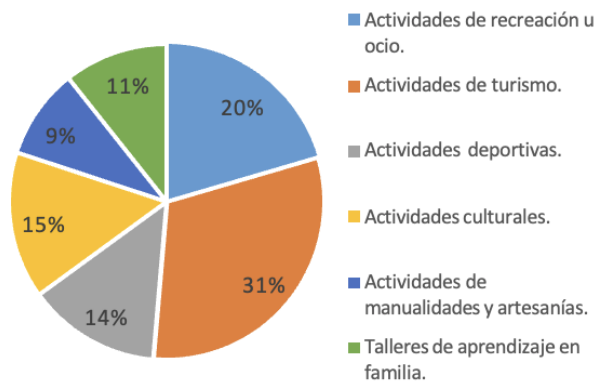
Respecto a la pregunta de utilización del tiempo libre se tuvo las siguientes respuestas:



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Pasar tiempo con mi familia	107
Hobbies personales	18
Ocio	1
Estudio	13
Turismo	8
Actividades culturales	3

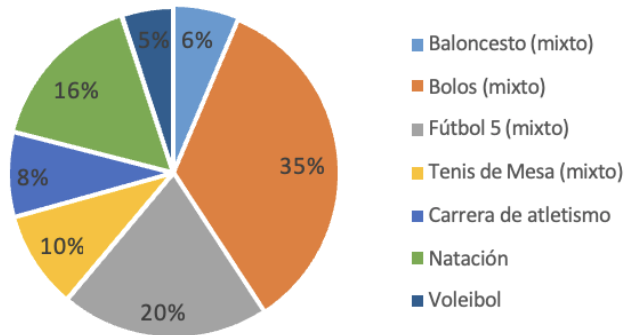
En lo relacionado a las actividades que a los funcionarios les agrada realizar en su tiempo libre, como opciones de respuesta se dieron: pasar tiempo en familia, hobbies personales, ocio y estudio.

Para la pregunta sobre las actividades que se desean desarrollar por parte de los funcionarios con el grupo familiar se les brindó seis opciones de respuesta:



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Actividades de recreación u ocio.	75
Actividades de turismo.	113
Actividades deportivas.	50
Actividades culturales.	55
Actividades de manualidades y artesanías.	34
Talleres de aprendizaje en familia.	39

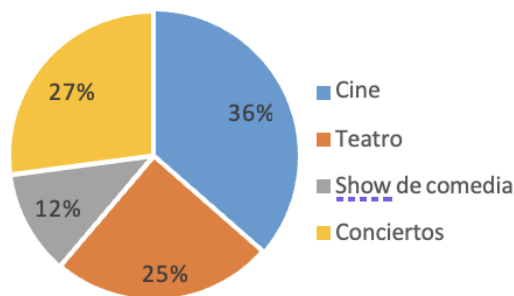
De acuerdo con las respuestas obtenidas los funcionarios están interesados en realizar actividades turísticas seguidos por actividades culturales y actividades deportivas.



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Baloncesto (mixto)	10
Bolos (mixto)	54
Fútbol 5 (mixto)	32
Tenis de Mesa (mixto)	15
Carrera de atletismo	13
Natación	25
Voleibol	8

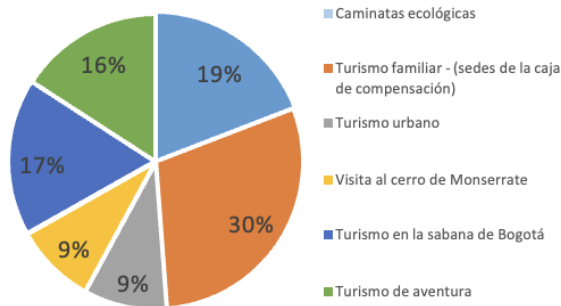
De acuerdo con la respuesta anterior frente a actividades deportivas los funcionarios respondieron que estarían interesados en practicar bolos (mixto), Fútbol 5 (mixto) y natación. Dentro de las actividades propuestas se obtuvieron como respuesta yoga, tejo, ajedrez, Thai Chi, entre otros.

Para la pregunta sobre las actividades culturales que los funcionarios desearían que se desarrollaran dentro del plan de bienestar se les brindó las siguientes opciones: cine, conciertos, show de comedia y teatro.



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Cine	78
Teatro	53
Show de comedia	25
Conciertos	58

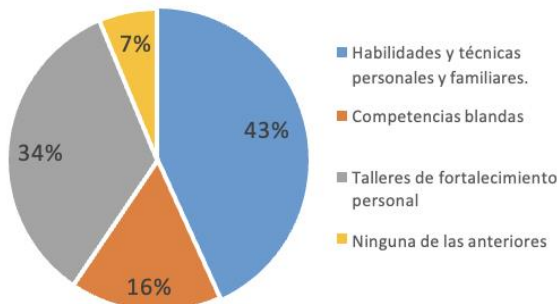
A la pregunta sobre qué actividades de turismo estaría interesado en realizar el funcionario se obtuvieron las siguientes respuestas:



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Caminatas ecológicas	71
Turismo familiar - (sedes de la caja de compensación)	110
Turismo urbano	34
Visita al cerro de Monserrate	33
Turismo en la sabana de Bogotá	64
Turismo de aventura	59

De las cuales los funcionarios están interesados en participar en actividades como Turismo familiar (sedes de la caja de compensación), seguido por caminatas ecológicas y turismo en la sabana de Bogotá.

A la pregunta sobre las actividades de manualidades, artesanías o talleres de aprendizaje en familia, se obtuvieron las siguientes respuestas:



Opciones de respuesta	N. de respuestas
Habilidades y técnicas personales y familiares	82
Competencias blandas	31
Talleres de fortalecimiento personal	65
Ninguna de las anteriores	12

De acuerdo con las respuestas anteriores los funcionarios están interesados en realizar habilidades y técnicas familiares y talleres de fortalecimiento personal.

Para las actividades de los hijos de los funcionarios se les brindó como opciones de respuesta:

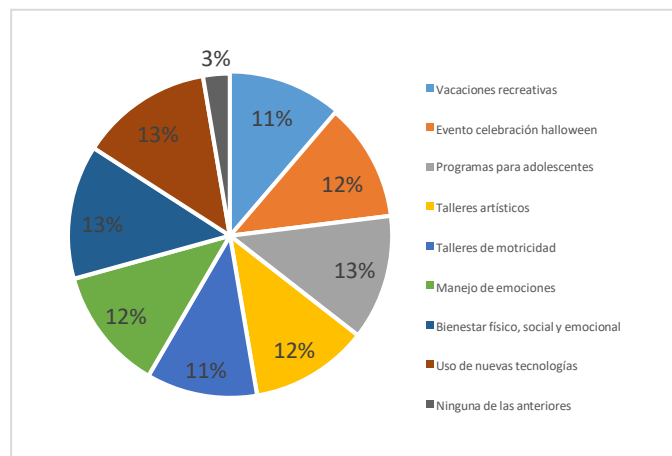
- ✓ Vacaciones recreativas
- ✓ Evento celebración Halloween
- ✓ Programas para adolescentes
- ✓ Talleres artísticos

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

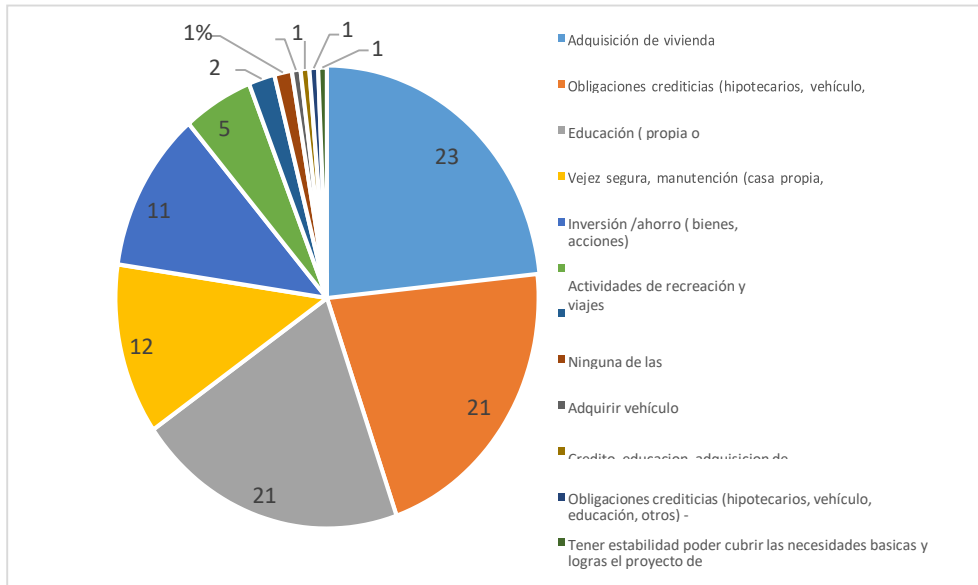
24

- ✓ Talleres de motricidad
- ✓ Manejo de emociones
- ✓ Bienestar físico, social y emocional
- ✓ Uso de nuevas tecnologías
- ✓ Ninguna de las anteriores

Opciones de respuesta	N. de respuestas
Vacaciones recreativas	63
Evento celebración halloween	66
Programas para adolescentes	70
Talleres artísticos	66
Talleres de motricidad	62
Manejo de emociones	69
Bienestar físico, social y emocional	75
Uso de nuevas tecnologías	74
Ninguna de las anteriores	15



A la pregunta sobre cuáles son sus prioridades financieras los funcionarios respondieron:



En este momento, ¿Cuál es su prioridad financiera?	Respuesta
Adquisición de vivienda propia	35
Obligaciones crediticias (hipotecarios, vehículo, educación, otros)	32
Educación (propia o familiar)	31
Vejez segura, manutención (casa propia, alimentación)	18
Inversión /ahorro (bienes, acciones)	17
Actividades de recreación y viajes	8
Cubrir gastos de salud	3
Ninguna de las anteriores	2
Adquirir vehículo	1
Credito, educacion, adquisicion de vivienda	1
Obligaciones crediticias (hipotecarios, vehículo, educación, otros) - manutención y gastos salud de mi familia-	1

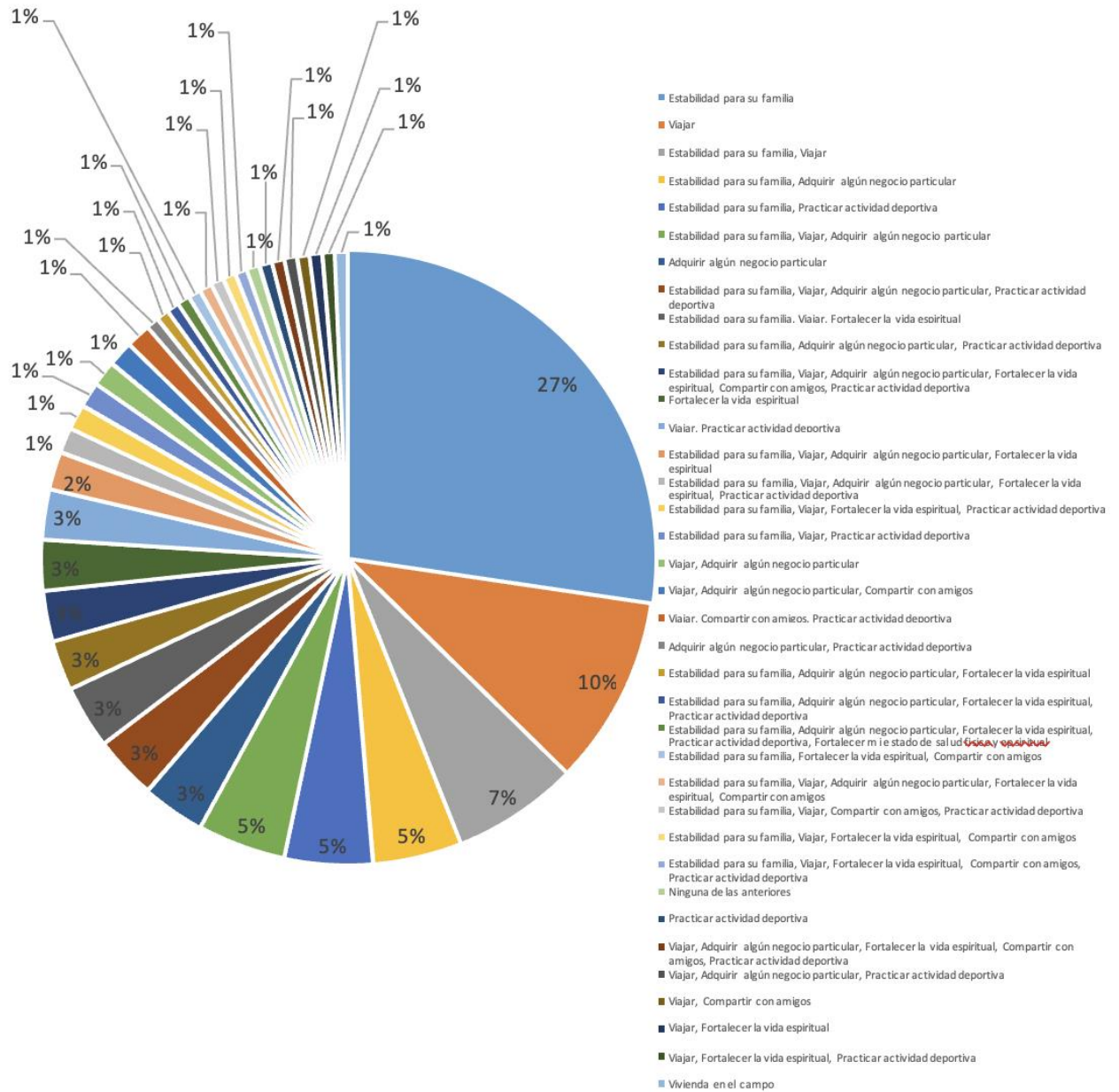
Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

26

PE01-PR01-MD01 V.1.0

En este momento, ¿Cuál es su prioridad financiera?	Respuesta
Tener estabilidad poder cubrir las necesidades basicas y logras el proyecto de vida establecido	1
Total	150

A la pregunta. En este momento, ¿Cuál es su prioridad financiera?, el 23% de la población que respondió la encuesta respondió que su interés es la adquisición de vivienda propia, mientras que para un 21% su prioridad es cubrir obligaciones crediticias (hipotecarios, vehículo, educación, otros) y un 21% más, es la educación (propia o familiar).



A la pregunta. ¿Cuáles de las siguientes opciones serían su prioridad al momento de salir pensionado?, el 27% priorizarán estabilidad para su familia, un 10% adicional tiene como prioridad Viajar y un 7% eligió Estabilidad para su familia, Viajar.

¿Cuáles de las siguientes opciones serían su prioridad al momento de salir pensionado?	Respuesta
Estabilidad para su familia	41
Viajar	15
Estabilidad para su familia, Viajar	10
Estabilidad para su familia, Adquirir algún negocio particular	7
Estabilidad para su familia, Practicar actividad deportiva	7
Estabilidad para su familia, Viajar, Adquirir algún negocio particular	7
Adquirir algún negocio particular	5
Estabilidad para su familia, Viajar, Adquirir algún negocio particular, Practicar actividad deportiva	5
Estabilidad para su familia, Viajar, Fortalecer la vida espiritual	5
Estabilidad para su familia, Adquirir algún negocio particular, Practicar actividad deportiva	4
Estabilidad para su familia, Viajar, Adquirir algún negocio particular, Fortalecer la vida espiritual, Compartir con amigos, Practicar actividad deportiva	4
Fortalecer la vida espiritual	4
Viajar, Practicar actividad deportiva	4
Estabilidad para su familia, Viajar, Adquirir algún negocio particular, Fortalecer la vida espiritual	3
Estabilidad para su familia, Viajar, Adquirir algún negocio particular, Fortalecer la vida espiritual, Practicar actividad deportiva	2
Estabilidad para su familia, Viajar, Fortalecer la vida espiritual, Practicar actividad deportiva	2
Estabilidad para su familia, Viajar, Practicar actividad deportiva	2
Viajar, Adquirir algún negocio particular	2
Viajar, Adquirir algún negocio particular, Compartir con amigos	2
Viajar, Compartir con amigos, Practicar actividad deportiva	2
Adquirir algún negocio particular, Practicar actividad deportiva	1

Las opiniones sugeridas recibidas para ser planteadas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos se tiene:

- Para nosotros su opinión es muy valiosa. Si tiene alguna sugerencia por favor regístrela a continuación.
- Que haya caminatas ecológicas en compañía de nuestros hijos.
- Que nuevamente nos beneficiaran con los combos de cine
- Valorar el esfuerzo, antigüedad y verdaderos méritos
- Las actividades presenciales con los cuidados apropiados fortalecen los vínculos
- La pregunta sobre medios de transporte utilizados no contempla el taxi.
- La pregunta por quién está compuesto su grupo familiar no establece la posibilidad de hijos y padres. Por tanto, se contestaron para pasar al siguiente pantallazo, pero las respuestas que corresponden a estos dos aspectos son las aquí señaladas.
- Que se enfatice en estabilidad emocional
- Sería bueno tener algún convenio para adquirir vivienda.
- Hay preguntas puede tener respuesta múltiple

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

- Todo a cambiado y seguirá cambiando y la institución sigue brindando lo mismo (hay actividades que pueden seguir y otros no). Les recomiendo hacer una encuesta abierta donde podamos opinar y así pueden establecer el diagnostico de lo que los funcionarios queremos y requerimos. Podemos llegar a ser innovadores en este tema. Gracias
- Certificar a personal de planta en scrum (gestión de proyectos ágiles)
- Soy nuevo en la entidad, espero conocer más sobre los servicios de bienestar, ¡muchas gracias!
- Que las personas que dictan los talleres tengan paciencia para los niños en condición de discapacidad pues dictan talleres a la carrera
- Sugiero que fortalezcan las actividades turísticas y con mayor cupo.
- Tener en cuenta en las actividades de vacaciones, los niños de calendario b
- Ninguna, los registros civiles los entregue en físico, personalmente gracias.
- Prácticas deportivas con guía de un instructor
- Incluir a los jóvenes en actividades
- En actividades como tren de la sabana, otorgar más cupos, solo se benefician los que tienen un computador, los que son operativos se excluyen.

Consulta a las Organizaciones Sindicales de las Necesidades de Bienestar para los funcionarios de la SDM

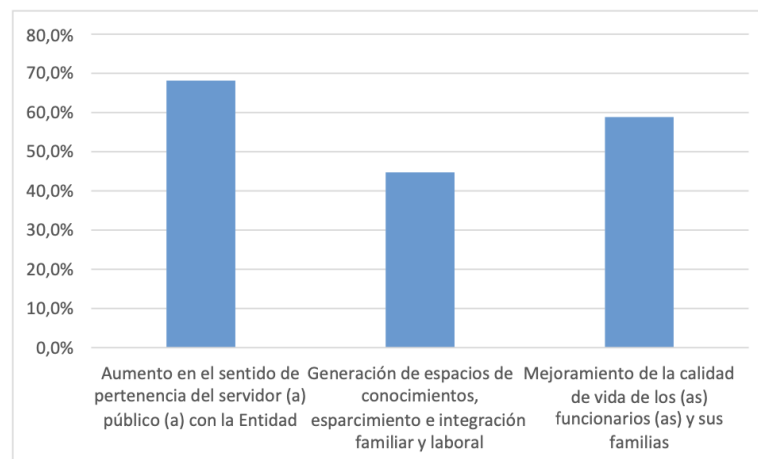
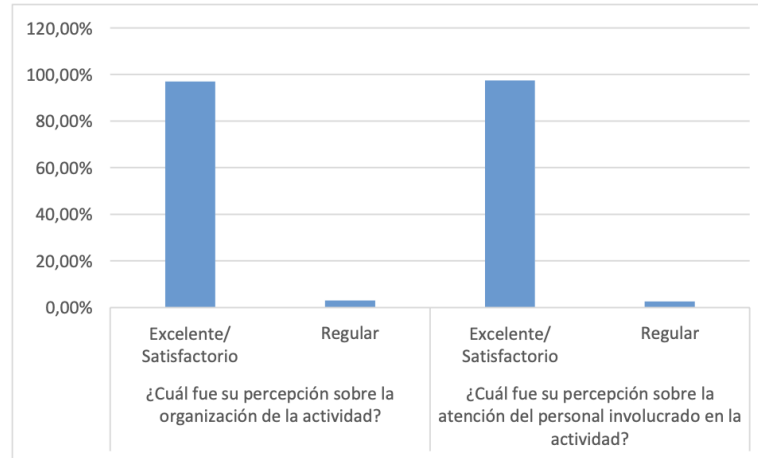
El día 15 de diciembre de 2021, vía correo electrónico se envió a las Organizaciones Sindicales (SESERVIPUM, SIDEPROVI y SINTRAMOV) la pieza gráfica en la cual se indica el link de ingreso para el diligenciamiento de la encuesta de consulta de necesidades de Bienestar de los funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad.

Vencido el plazo para el diligenciamiento, se obtuvo la respuesta de los sindicatos:

- SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ALS ECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD "SISERVIPUM"
- SISERVIPUM

Resultados de las encuestas de satisfacción de las actividades de Bienestar Social realizadas en la vigencia 2021

Teniendo en cuenta la calificación otorgada por parte de los beneficiarios de las diferentes actividades de bienestar realizadas con corte al 15 de diciembre de 2021, se observa que todas han tenido gran acogida por los funcionarios tanto por su calidad, eficiencia y eficacia.



Medición del Clima Laboral, Calidad de Vida y Ambiente Organizacional

Entre el 5 de octubre y el 14 de diciembre de 2020 se realizó la medición de Clima Laboral, Ambiente Organizacional y Calidad de Vida, mediante el diligenciamiento del instrumento diseñado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

En este proceso se obtuvo un nivel de respuesta del 76,3% del personal de planta y 36,8% de los contratistas de la Entidad, con un total de 1009 colaboradores participantes. Los resultados del estudio fueron satisfactorios para la Secretaría, encontrándose la Entidad de manera general en un nivel de riesgo bajo frente a la posibilidad de un mal clima laboral.

El estudio arrojó resultados frente a los ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral definidos para el Distrito, los cuales son: Estados Mentales Positivos, Propósito de Vida, Relaciones

Interpersonales y Conocimiento de las Fortalezas Propias, mostrando un nivel bajo de riesgo para la SDM en todos los ejes.

Así mismo, respecto al Modelo de Calidad de Vida de las Entidades Distritales, los resultados muestran en la SDM un nivel de riesgo bajo en los factores de: Soporte Institucional para el Trabajo, Seguridad para el Trabajo, Integración al puesto de Trabajo, Satisfacción por el Trabajo, Bienestar logrado a través del Trabajo y Desarrollo Profesional. Solamente fue detectado un nivel de riesgo medio en el factor de Administración del Tiempo Libre, frente al cual algunas de las actividades que hacen parte de este Plan de Bienestar Social e Incentivos, así como del Plan Institucional de Capacitación, apuntan al cierre de esta brecha.

Los resultados de la medición de clima laboral de la SDM se pueden detallar en el enlace:

<https://intranetmovilidad.movilidadbogota.gov.co/intranet/Talento%20Humano>

9 PLAN DE ACCIÓN DE ESTÍMULOS 2022

Teniendo en cuenta los referentes normativos, teóricos y conceptuales referidos, así como los insumos cuantitativos y cualitativos producto de la caracterización de la población, la aplicación de la encuesta de necesidades, las encuestas de satisfacción, el plan de acción MIPG y la medición de clima organizacional, se ha elaborado un plan de acción para la vigencia 2022 que se presenta a continuación, siguiendo la estructura definida respecto a los programas de bienestar social y los programas de bienestar de calidad de vida laboral.

9.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

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

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Deportivos	Propiciar el trabajo en equipo y la integración del equipo de trabajo de la SDM y sus familias, a través de prácticas deportivas y demás actividades que fortalezcan la apropiación de la cultura deportiva.	• Juegos Deportivos Distritales. • Actividades deportivas. • Media maratón de Bogotá.

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Recreativos y vacacionales	Integrar a los miembros de las familias del equipo de trabajo de la SDM como factor de la cultura organizacional.	• Día de la Familia. • Día de los niños. • Vacaciones recreativas. • Bonos de Navidad a los hijos de los servidores menores de 13 años. • Mascotas en acción
Artísticos y culturales	Incentivar la participación en actividades culturales para fortalecer el desarrollo integral del equipo de trabajo de la SDM.	• Semana cultural. • Grupos artísticos institucionales.
Promoción y prevención de la salud	Fomentar en el equipo de trabajo de la SDM hábitos y estilos de vida saludable	• Para el desarrollo de este eje se contará con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, en el marco del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Circuito de Bienestar, Salud y Alimentación.
Capacitación informal	Generar en el equipo de trabajo de la SDM espacios para que desarrollen habilidades y destrezas a través de cursos de educación informal.	Curso y/o talleres de educación informal gestionados con la caja de compensación familiar.
Promoción de programas de vivienda	Promocionar y facilitar al equipo de trabajo de la SDM, información que les permita proyectarse para adquirir su vivienda propia.	La Entidad realizará una Feria de Vivienda en donde se invite a las diferentes entidades financieras, Constructoras y Caja de Compensación Familiar- Compensar.
Financiación de la educación formal	Contribuir con el desarrollo personal y profesional del equipo de trabajo de la SDM	Se realizará el estudio para el apoyo interno, de acuerdo con el presupuesto y condiciones de asignación definidas por la entidad.

9.2 PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO
Clima laboral	Generar compromisos y amor por la Entidad a partir de la transformación de quiénes somos, para crear nuevos resultados que impacten y posicionen a la SDM como una Entidad que lidera la movilidad de la ciudad.	Acciones que hacen parte de la estrategia de medición y/o intervención de Clima Organizacional, que se generan a partir del resultado de la medición realizada en la vigencia 2021.
Pre-pensionados Programa de desvinculación asistida	La finalidad de este eje es mejorar la calidad de vida de los servidores a los cuales les hace falta cinco años o menos para cumplir con la edad para pensionarse, a través del desarrollo de un proceso de formación y reflexión que permita comprender el cambio en el estilo de vida, las relaciones con las personas y la interacción con su entorno.	- Componente Legal: conferencias de orientación legal para acceder a la pensión. - Componente Motivacional: actividades recreativas y/o deportivas - Componente de Emprendimiento: conferencias sobre emprendimiento y finanzas.
Cultura organizacional y trabajo en equipo	Generar sentido de pertenencia y compromiso, de tal forma que se impacte nuestra Cultura Organizacional, con lo cual se busca mejorar los niveles de bienestar y calidad de vida del equipo de trabajo de la SDM.	- Actividades de integración, para fortalecer y articular el trabajo en equipo. - Olimpiadas SDM. - Conmemoración de fechas significativas para la cultura organizacional, el fortalecimiento de los valores y el trabajo en equipo, tales como: cierre de gestión, Día del Servidor Público, entre otras. - Interiorización y fortalecimiento de los valores de Integridad. - Ambientes laborales inclusivos. - Actividades de inclusión y diversidad
Incentivos	Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la SDM, de manera individual y en equipos de trabajo.	- Incentivos pecuniarios. Para el equipo de trabajo que ocupe el primer puesto. - Incentivos no pecuniarios. Para los equipos de trabajo ocupen el segundo y tercer puesto al igual que los mejores funcionarios de carrera administrativa por nivel. - Aplicación Encuesta de Medición del Nivel de Apropiación de la Cultura SDM para escoger los mejores funcionarios por cada Nivel Jerárquico. - Otros reconocimientos
Salario emocional	Conceder un estímulo o incentivo a los servidores de la SDM, a través de retribuciones no económicas, por el servicio y compromiso que prestan a la Entidad, contribuyendo a su desarrollo personal integral y la Satisfacción laboral.	Comprende acciones que incentivan a la corresponsabilidad de los servidores con los planes, programas y actividades de la Entidad y del Distrito, tales como: día de cumpleaños, movilidad sostenible, tarde de juegos, reconociendo el preciado tiempo con los bebés,

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

34

PE01-PR01-MD01 V.1.0

EJE TEMÁTICO	OBJETIVO	PRODUCTO
		salas amigas de la Familia Lactante, Estado Joven, entre otros. Programa Servimos

9.2.1 Salario Emocional

A continuación, se relacionan las actividades incluidas dentro del Salario Emocional en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022:

Actividad/espacio	Descripción
Día del cumpleaños	Se concederá un día hábil laboral con el objetivo de incentivar la integración familiar. Para tal propósito, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de permisos y acceder a éste dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.
Movilidad sostenible (biciusuario)	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.
Reconocimiento el preciado tiempo con los bebés	Las servidoras de la SDM podrán disfrutar de una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, durante los 6 meses siguientes a la finalización del disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad. Para el disfrute, el servidor deberá concertar el tiempo con el jefe inmediato y diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
Tarde de juegos	Los servidores públicos de la SDM con hijos en edades entre 0 y 10 años, disfrutarán de una “tarde juegos” que consiste en un permiso remunerado por 4 horas, en la semana de receso escolar del mes de octubre, para que puedan compartir con sus hijos. El tiempo será concertado con su jefe inmediato y para solicitarlo deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
Acompañamiento escolar	Los servidores públicos de la SDM con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos.

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

35

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Actividad/espacio	Descripción
	Para el disfrute el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.
Juntos al Cole	Los servidores públicos de la SDM con hijos que se encuentren adelantado estudios de preescolar, primaria y/o bachillerato, podrán solicitar hasta 4 horas de permiso laboral (una vez en el año), para acompañar en su primer día de clases a sus hijos. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos, adjuntando los soportes correspondientes.
Protección de la familia	Los servidores públicos de la SDM 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 concertar la fecha con los jefes inmediatos, con el fin de no suspender ni afectar el servicio, teniendo en cuenta que la primera jornada deberá disfrutarse antes del 30 de junio y la segunda se podrá disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de noviembre de 2022. Para el disfrute, el servidor deberá diligenciar y formalizar el formato de licencias y permisos.

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

10 PRESUPUESTO

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.

Para la vigencia 2022, se han programado los siguientes procesos de contratación en el Plan Anual de Adquisiciones, los cuales tienen como objetivo contribuir en el desarrollo del presente plan:

CONTRATACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

FUENTE DE RECURSOS	LINEA PAA	FONDO	NOMBRE PROGRAMA DE FINANCIACIÓN	CÓDIGO RUBRO PRESUPUESTAL Y/O PROYECTO	VALOR
Inversión	SGC-35 DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-I027 VA- Derechos de tránsito	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	O2301160556000 0007568	\$ 412.000.000
Inversión	SGC-71 - DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-I027 VA- Derechos de tránsito	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	O2301160556000 0007568	\$ 193.769.000
Funcionamiento	FSGC-55 - DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Servicios de funcionamiento de instalaciones deportivas y recreativas	O2120202009069 6520 Servicios de funcionamiento de instalaciones deportivas y recreativas	\$ 8.922.000
Funcionamiento	FSGC-56 - DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	O2120202009069 6511 Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	\$ 209.350.000

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

37

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Funcionamiento	FSGC-57 - DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Servicios de jardines botánicos y zoológicos	O2120202009069 6421 Servicios de jardines botánicos y zoológicos	\$ 15.000.000
----------------	---	------------------------------	--	---	---------------

Funcionamiento	FSGC-58 - DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Servicios de parques de diversiones y atracciones similares	O2120202009069 6910 Servicios de parques de diversiones y atracciones similares	\$ 75.260.000
Funcionamiento	FSGC-59 - DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Snacks o pasabocas empacados (excepto papas fritas, patacones o chicharrones)	O2120201002032 399929 Snacks o pasabocas empacados (excepto papas fritas, patacones o chicharrones)	\$ 20.140.000
Funcionamiento	FSGC-60 - DESARROLLAR ACTIVIDADES CONTEMPLADAS DENTRO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR Y PLAN DE INCENTIVOS Y ACCIONES ENCAMINADAS AL MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	O2120202009069 6511 Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	\$ 20.601.000
Funcionamiento	FSGC-61 - INCENTIVOS A FUNCIONARIOS	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Servicios de educación para la formación y el trabajo	O2120202009029 2913 Servicios de educación para la formación y el trabajo	\$ 41.355.000

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

38

PE01-PR01-MD01 V.1.0

Funcionamiento	FSGC-62 - INCENTIVOS A FUNCIONARIOS	1-100-F001 RECURSOS DISTRITO	Servicios de educación superior nivel pregrado técnica profesional y tecnológica	O2120202009029 2511 Servicios de educación superior nivel pregrado técnica profesional y tecnológica	\$ 8.600.000
----------------	-------------------------------------	------------------------------	--	---	--------------

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2022

11 DIVULGACIÓN Y EVALUACIÓN

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

Así mismo, la Dirección de Talento Humano cuenta con el correo tufelicidadnosmueve@movilidadbogota.gov.co, mediante la cual se socializarán todas las actividades de bienestar ofertadas tanto internamente, como por Entidades Distritales como el DASC, Caja de Compensación Familiar Compensar, entre otras.

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

12 SEGUIMIENTO Y RETROALIMENTACIÓN

La Dirección de Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Sistema de Estímulos de 2022, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de verificar la eficacia de las acciones desarrolladas.

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

Indicador de Bienestar

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

Fuente: Dirección de Talento Humano

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

Indicador de Incentivos

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

Fuente: Dirección de Talento Humano SDM

Este es un documento controlado; una vez se descargue de la intranet o se imprima se considera copia no controlada

40

PE01-PR01-MD01 V.1.0

13 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Manso Pinto, J. 2002. El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, octubre, noviembre y diciembre, No. 128. p. 79-86. Medellín, Colombia. Recuperado a partir de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Max-Neef, M. Desarrollo a Escala Humana. 1998. Barcelona, España: Editorial Nordan Comunidad e Icaria Editorial S.A. Segunda edición. Recuperado a partir de HTTP://WWW.MAX-NEEF.CL/DESCARGAS/MAX_NEEF-DESARROLLO_A_ESCALA_HUMANA.PDF
- Rocco Cañón, M. “Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una Aproximación Teórica”. 2009. Santiago de Chile, Chile. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Recuperado a partir de HTTP://REPOSITORIO.UCHILE.CL/TESIS/UCHILE/2009/CS-ROCCO_M/PDFAMONT/CS-ROCCO_M.PDF
- Decreto Ley 1567 de 10 de agosto de 1998. Bogotá, Colombia.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 26 de mayo de 2015. Bogotá, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Estímulos para los Servidores Públicos. 2018. Bogotá, Colombia.

Aprobó: Ana María Corredor Yunis – Directora de Talento Humano 

Elaboró: Natalia María Chávez Navarrete – Profesional Dirección Talento Humano 