



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y MEJORAMIENTO DEL
CLIMA INSTITUCIONAL
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD
Enero 1 de 2019 a diciembre 31 de 2019 V.1**



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO CONCEPTUAL	6
2. MARCO LEGAL.....	6
3. FINES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL.....	7
3.1 Objetivo General.....	7
3.2 Objetivos Específicos	8
4. ESTRATEGIA - METODOLOGÍA	8
5. EJES DE INTERVENCIÓN	18
5.1 “Estados mentales positivos”	18
5.2 “Conocimiento de las fortalezas propias”	18
5.3 “Relaciones Interpersonales”	19
5.4 “Propósito de vida”	20
6. CRONOGRAMA	22
7. INDICADOR	24
8. RECURSOS	24
9. PLAN GENERAL DE COMPRAS	24
10. RIESGOS ASOCIADOS.....	25
ANEXO 1: FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA.....	26
ANEXO 2: ENCUESTA.....	27

INTRODUCCIÓN

La Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública, adoptada por los ministros de Administración Pública y de la Reforma del Estado de los países de Iberoamérica en el 2008, la cual se constituye en el mapa de navegación en materia de sistemas de gestión para las entidades y organismos distritales, en su numeral 32, contempla la importancia de valorar a los funcionarios públicos, para lo cual es necesario que la alta dirección se comprometa con su satisfacción, desarrollo y bienestar, estableciendo prácticas laborales de alto rendimiento y flexibilidad para obtener resultados en un clima laboral adecuado.

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

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

La Secretaría Distrital de Movilidad se ha propuesto como objetivo estratégico: *"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, esta Secretaría 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:

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 Entidad, 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 RELACION 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 por generar estrategias que promuevan a 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 redundará en el cumplimiento de los retos organizacionales.

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

Por otra parte, se toman como insumos que fortalecen el diagnóstico para la formulación del presente plan: La evaluación del clima organizacional, la medición del riesgo psicosocial, la información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano especialmente la evaluación de percepción y recomendaciones del Programa de Bienestar Social 2018, así como las recomendaciones de las diferentes instancias de la entidad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE MOVILIDAD

Por otra parte, el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales¹. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 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 17 Políticas de Gestión y Desempeño lideradas por 11 entidades.

MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión sistémica de las organizaciones a través de la integración de la normatividad vigente en materia de gestión y desempeño, guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

¹ Circular 012 de 2018 Directrices MIPG Distrito

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Bienestar

Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la entidad.

1.2 Estímulos

Son todas aquellas medidas que adopta la administración, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, desarrollo y bienestar de los funcionarios apuntando también al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

2. MARCO LEGAL

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 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 545 de 2011: Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D. C
- 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.
- Resolución No. 396 del 24 de agosto de 2007, expedida por la Secretaría Distrital de Movilidad, crea el Comité de Capacitación y Estímulos.
- Reglamento Interno de capacitación y estímulos aprobado el 2 de agosto de 2013, creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito.
- Resolución No. 381 del 11 de mayo de 2015 por la cual se modifica el nombre del Comité, la conformación y las funciones.

- Decreto 86 del 28 de febrero de 2014: Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.
- Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- Circular 16 del 16 de junio de 2017: modelo y lineamientos para la ejecución de los planes de bienestar en las entidades Distritales, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- Acuerdo negociación colectiva entre la Secretaría Distrital de Movilidad y las organizaciones sindicales 2017-2020.
- 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.
- 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.
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- Circular 008 del 14 de marzo de 2018: Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales 2018, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.
- 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.

3. FINES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

El plan de bienestar social y mejoramiento del clima institucional 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.

3.1 Objetivo General

Buscar 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.

Así mismo busca generar alternativas y espacios de desarrollo personal de los servidores, para fortalecer un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación e integración, adicionalmente buscará establecer relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión y visión institucional.

3.2 Objetivos Específicos

- a) Generar estrategias, espacios y acciones que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la SDM y su grupo familiar.
- b) Crear condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, motivación e identidad, con la entidad, así mismo la participación espontánea de los servidores públicos de la Entidad en las actividades creadas para tal fin, propendiendo por fortalecer las relaciones interpersonales y el clima institucional.
- c) Generar espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la interacción del servidor público y su familia.
- d) 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.
- e) Desarrollar actividades de Bienestar Social que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del usuario interno de la SDM, buscando cumplir con la programación definida para la ejecución de las mismas.
- f) Implementar estrategias, espacios y acciones que respondan a las recomendaciones para mejorar y fortalecer el clima institucional en la Entidad.
- g)

4. ESTRATEGIA - METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social y Mejoramiento del Clima Institucional se fundamenta en la planeación estratégica y directrices de la alta dirección, las necesidades individuales y colectivas de los servidores (as) de la entidad y sus familias.

El Proceso de Talento Humano busca gestionar la definición e implementación de políticas, planes y programas que aseguren el ingreso, el desarrollo integral durante la permanencia y retiro del personal de acuerdo a la normatividad vigente, generando las condiciones laborales con las cuales los servidores públicos contribuyan al cumplimiento de la misión institucional de la Secretaría Distrital de Movilidad, por lo anterior, la Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano realizan proyectos que armonizan las necesidades en todo nivel de los servidores éstas áreas son las encargadas de la realización y la ejecución del plan de bienestar social y mejoramiento del clima institucional para la vigencia 2019.

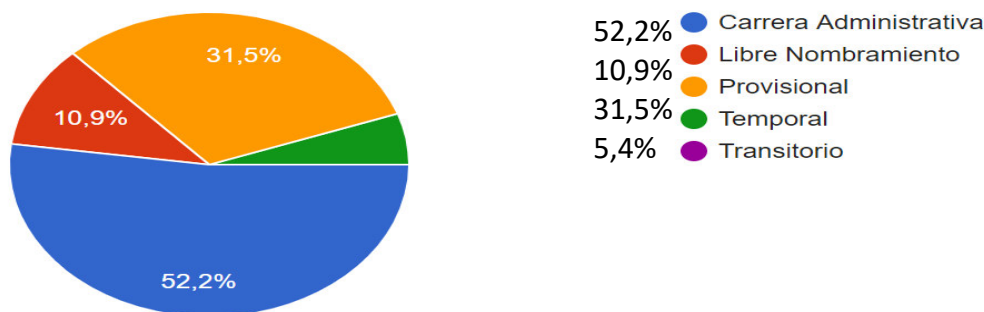
Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las iniciativas, propuestas y preferencias de los servidores(as) públicos de la Secretaría Distrital de Movilidad, la Subsecretaría de Gestión Corporativa articulada con la Dirección Administrativa y la Subdirección Administrativa diseñó y aplicó un Instrumento de Identificación de necesidades para la vigencia 2019, acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1227 de 2005. **Ver anexo 1.**

Así mismo se tuvieron en cuenta como insumos para la formulación de este plan otras variables tales como: evaluación de actividades realizadas, recomendaciones derivadas de la medición e implementación de actividades orientadas al mejoramiento del clima institucional, recomendaciones de diferentes actores tales como el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Sindicatos, Comisión de Personal, Comité de Capacitación Bienestar e Incentivos, entre otros.

A continuación, el análisis de la información recopilada en la encuesta:

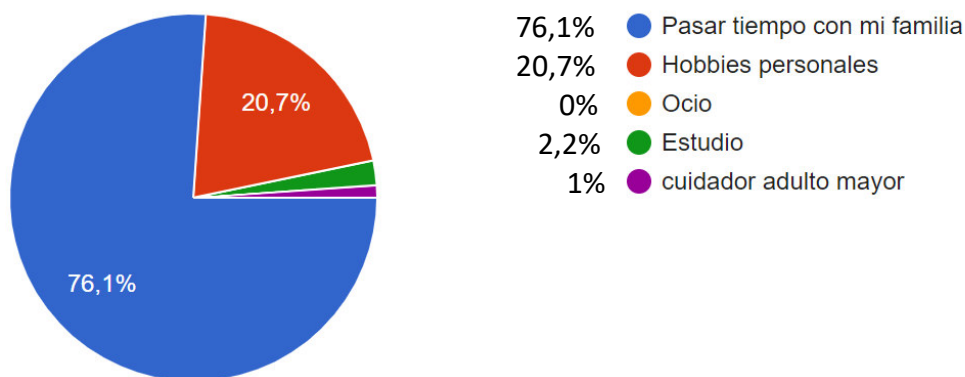
RESULTADOS DE LA ENCUESTA

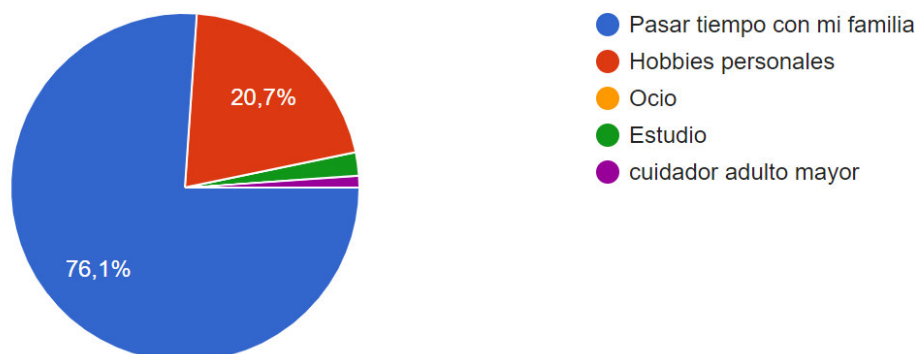
A la pregunta: Tipo de vinculación
92 respuestas de una población de 245 funcionarios.



A la pregunta: “¿En que invierte su tiempo libre?”

92 respuestas

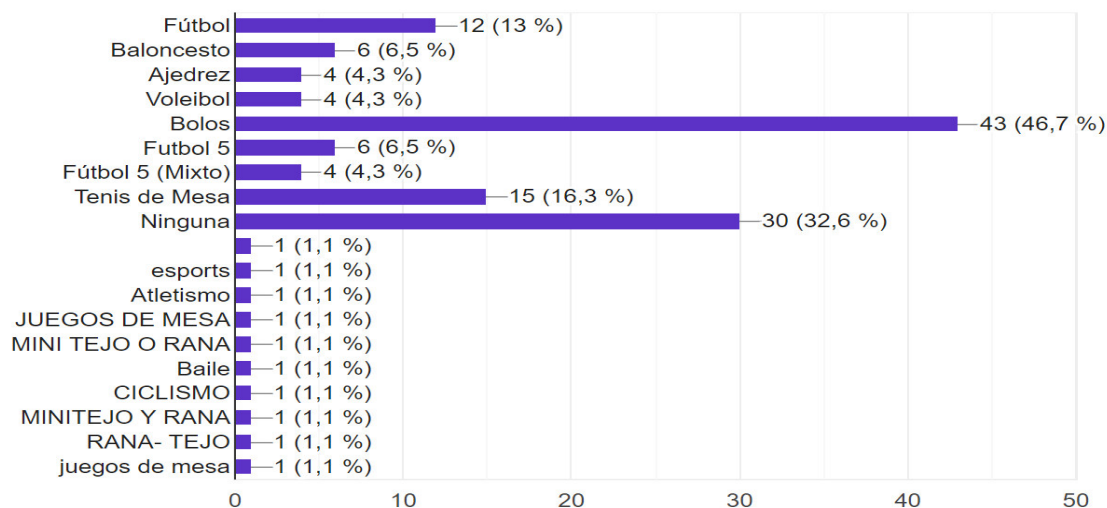




A la pregunta: **“¿En cuáles de las siguientes actividades deportivas estaría interesado en representar a la entidad o participar en los torneos internos?”**

92 respuestas

Los resultados fueron los siguientes

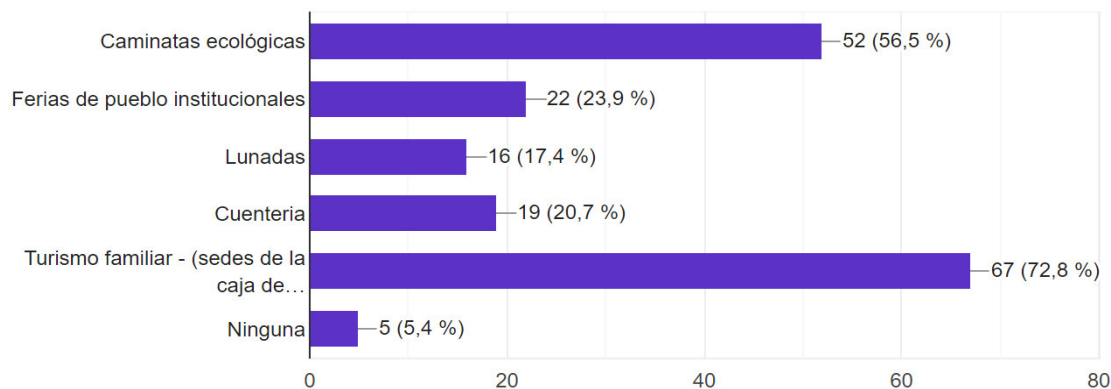


Se concluye que el 46.7% de la población encuestada está interesada en participar en la disciplina de bolos, el 32.6% en ninguna, 16.3% en la disciplina de tenis de mesa y en futbol el 13%.

A la pregunta: **“¿En cuáles de las siguientes actividades estaría interesado en participar con algún integrante de su grupo familiar?”**

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas

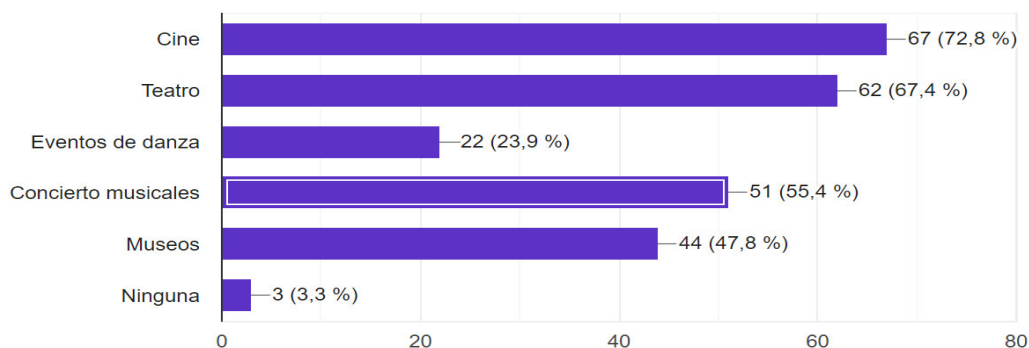


Se concluye que el 72.8% de la población encuestada se interesa en realizar Turismo Familiar en las sedes de la caja de Compensación, en asistir a caminatas ecológicas el 56.5%, en participar de Ferias de Pueblo institucionales 23.8% y en asistir a actividades de cuentería el 20.7% y el 17.4% a lunadas y con esto se cubrirían los requerimientos de los servidores (as).

A la pregunta: “¿En qué actividades culturales le gustaría participar?”

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas

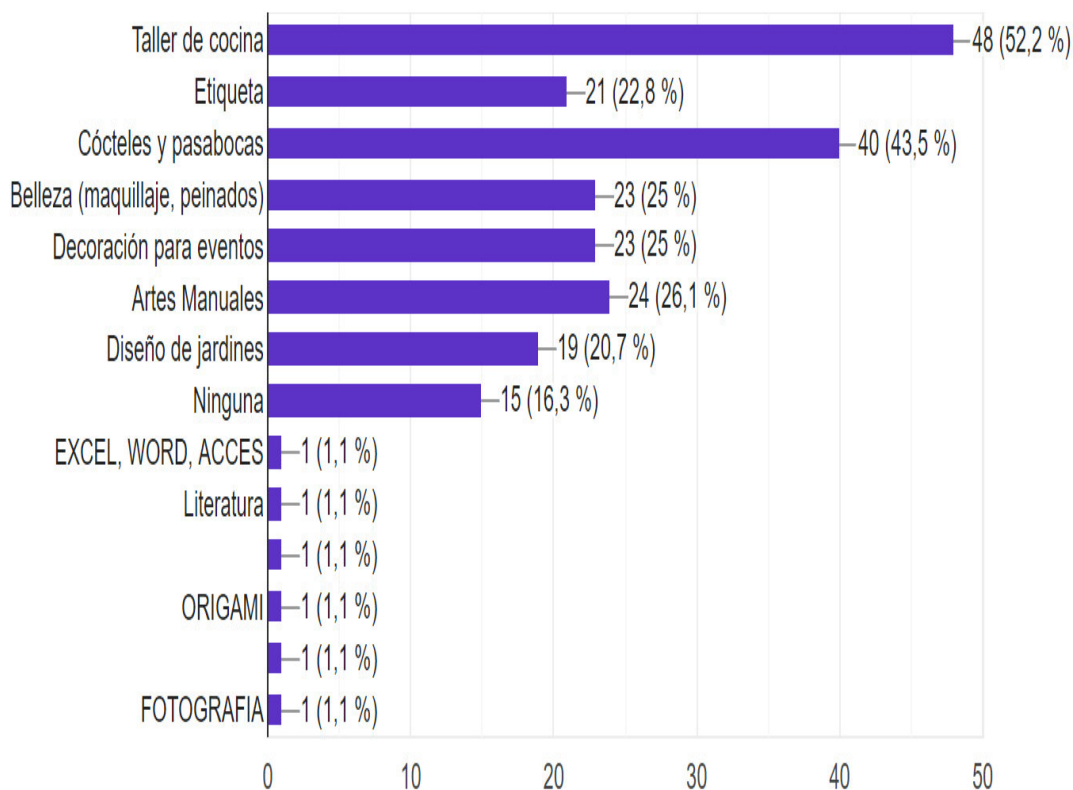


Se concluye que el 72.8% de la población encuestada estaría interesada en asistir a Cine, al 67.4% le gustaría asistir a teatro, un 55.4% le agradaría participar de conciertos musicales y el 47.8% de los encuestados les gustaría una visita a museos de la ciudad.

A la pregunta: “¿En cuáles de los siguientes cursos estaría interesado en participar?”

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas

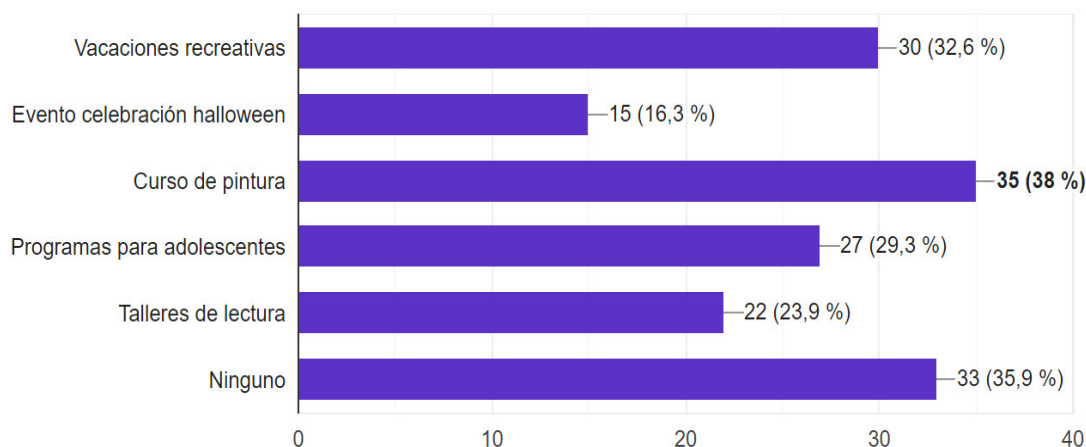


Se concluye que al 52.2% de la población encuestada le gustaría participar en un curso de cocina, al 43.5% le agradaría participar en un curso de cocteles y pasabocas, al 26.1% en un curso de artes manuales y al 25% de los encuestados les gustaría un curso de belleza y decoración para eventos.

A la pregunta: “¿En cuáles de los siguientes cursos estaría interesado en que participaran sus hijos?”.

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas

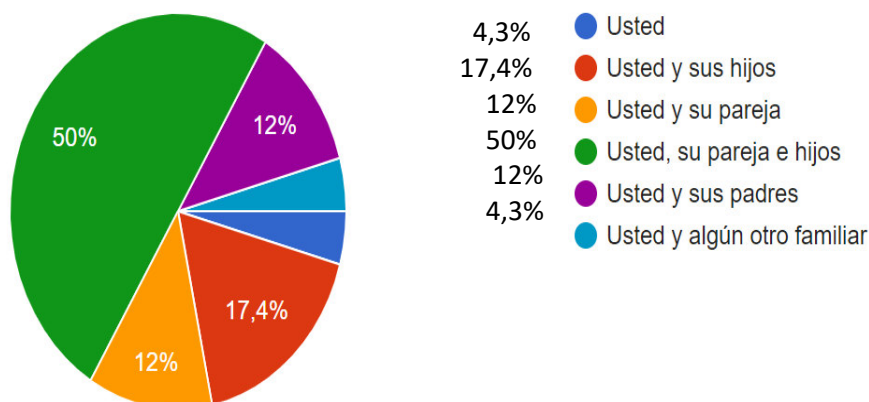


Se concluye que al 38% de la población encuestada le gustaría que sus hijos participaran en un curso de pintura, al 35.9% en ninguna, un 32.6% que participaran el programa de vacaciones recreativas, al 29.3% en programas para adolescentes, al 23.9% de los encuestados les gustaría que participaran en talleres de lectura, y al 16.3% le interesa la actividad de Halloween.

A la pregunta: “¿Por quienes está compuesto su grupo familiar primario?”

Los resultados fueron los siguientes:

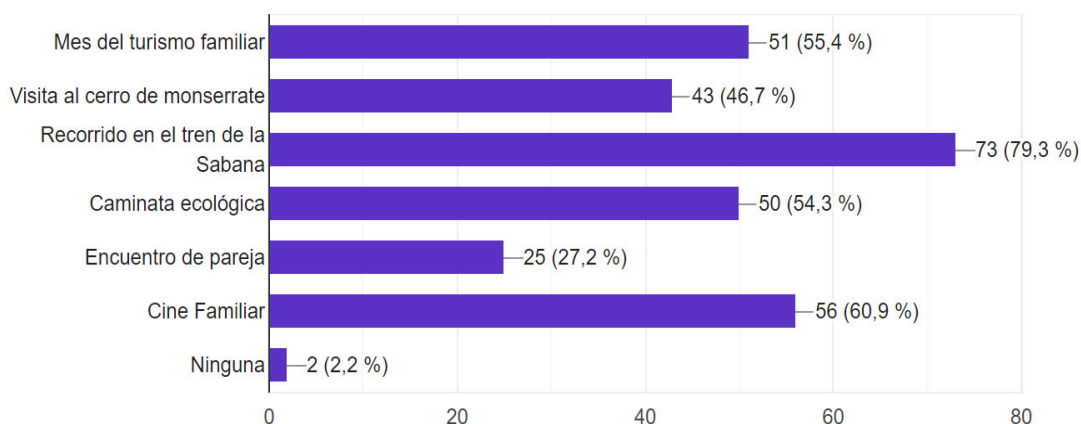
92 respuestas



A la pregunta: “¿En cuáles de las siguientes actividades estaría interesado en participar con algún miembro de su grupo familiar?”

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas



Se concluye que al 79,3% le agradaría participar con su grupo familiar en una salida en el tren de la sabana, al 60.9% les gustaría asistir a cine con su familia, al 55.4% de los encuestados les complacería que se continúe con la realización del mes del turismo familiar, a un 54.3% quisieran participar en caminatas ecológicas, al 46.7% le gustaría realizar una visita al cerro de Monserrate con su familia y un 27.2% participarían en un encuentro de parejas.

“Frente a la anterior pregunta, a continuación, recibimos su propuesta”.

Obtuvimos 16 propuestas.

ID	Frente a la anterior pregunta, a continuación recibimos su propuesta.
1	“Caminata ecológica”
2	“PASA DIA LOGOMAR”
3	“EL QUE SE REALICE NUEVAMENTE UNA ACTIVIDAD DE TURISMO A LAGOSO/ VISITA NOCTURNA A MONSERRATE/ EL RECORRIDO EN TREN A NEMOCON PARA INTEGRACIÓN.”
4	“Recorrido iluminacion navideña”
5	“CAMINATA A LOS CERROS”
6	“Sería conveniente en mi opinión personal que hay mejor calidad de vida y satisfacción en alguna de las actividades que escogí porque lo comparto con mi familia, es más placentero. Gracias.”
7	“BONO CINE”
8	“Recorrido tren de la Sabana”
9	“Practicas deportivas”
10	“TODAS”

11	<i>“QUE LOS FAMILIARES DE CADA FUNCIONARIO PUEDAN INTEGRARSE UNOS A OTROS Y COMPARTIR EXPERIENCIAS”</i>
12	<i>“Circuito hídrico”</i>
13	<i>“Encuentro del grupo familiar de manera integral”</i>
14	<i>“Me interesa la integración familiar en todos sus aspectos”</i>
15	<i>“TODAS”</i>
16	<i>“que tengan en cuenta a nuestra familia para estos eventos”</i>

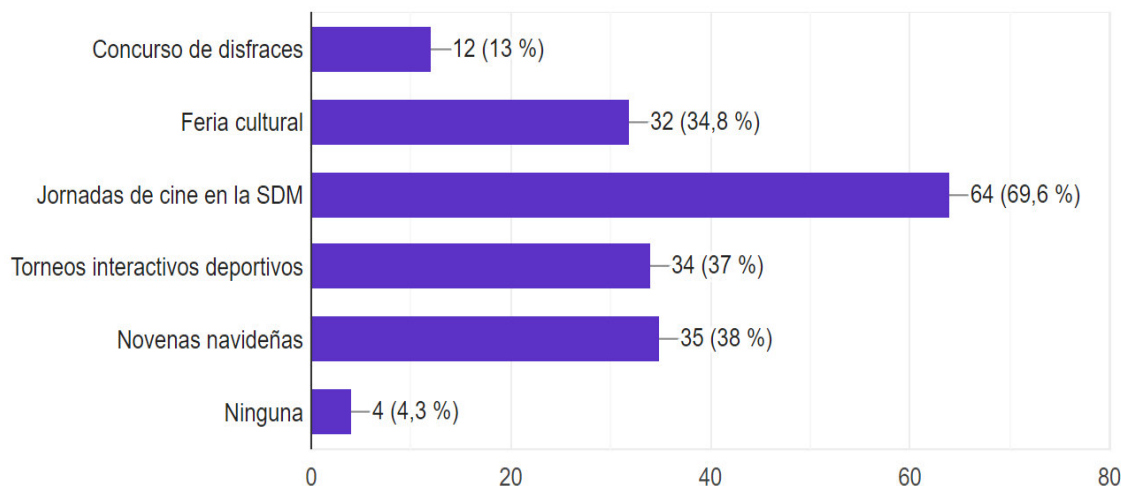
De las anteriores sugerencias se puede concluir, que la mayoría de las mismas se encuentran dentro de las opciones propuestas en la encuesta de necesidades 2019.

No obstante, se incluirán dentro de este plan algunas de las actividades propuestas, con el objetivo de no excluir las propuestas de los funcionarios que participaron en dicha encuesta.

A la pregunta: **¿En cuáles de las siguientes actividades estaría interesado en participar al interior de la entidad?**

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas

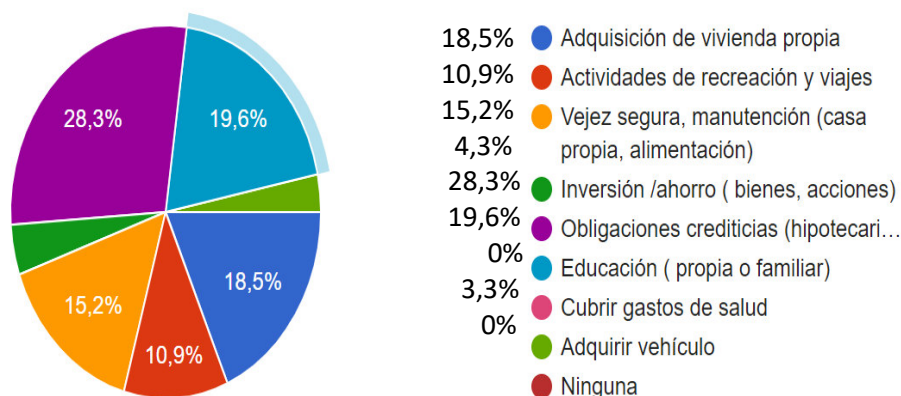


Se concluye que al 69,6% le agradaría asistir a jornadas de cine en la SDM, al 38% les gustaría participar en las novenas navideñas, al 37% en torneos interactivos deportivos, al 34% de los encuestados les gustaría que se realizaran ferias culturales y el 13% participaría en un concurso de disfraces.

A la pregunta: **¿En este momento cuál es su prioridad financiera?**

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas

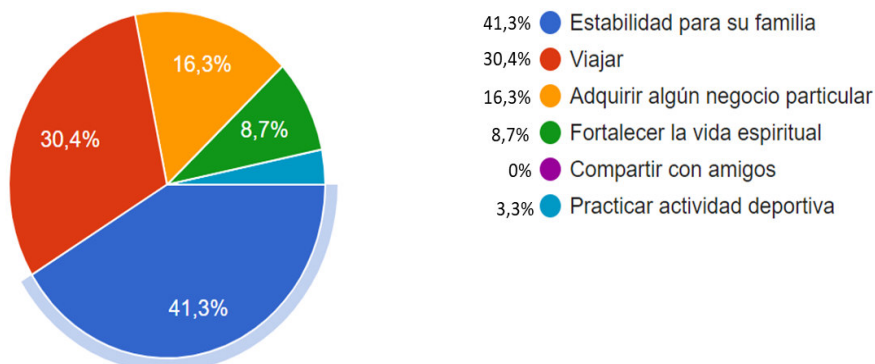


Teniendo en cuenta las respuestas de los funcionarios, se gestionarán jornadas de manejo saludable de las finanzas, como prioridad de estrategias de apoyo al servidor público frente al resultado de este interrogante.

A la pregunta: **“¿Cuáles de las siguientes opciones serían su prioridad al momento de salir pensionado?”**

Los resultados fueron los siguientes:

92 respuestas



De acuerdo a las respuestas de los funcionarios, se busca generar estrategias que orienten a los funcionarios en los diferentes aspectos que involucran el retiro del servicio.

SUGERENCIAS

Para nosotros su opinión es muy valiosa. Si tiene alguna sugerencia por favor regístrela a continuación.

Se recibieron 18 sugerencias,

- ✚ QUE TENGAN EN CUENTA EL GRUPO FAMILIAR PARA LOS EVENTOS
- ✚ EN LA PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FAMILIARES EN EL GRUPO SE PUEDA INCLUIR A NUESTROS PADRES
- ✚ Regalen libros o bonos, incentiven la cultura desde adentro
- ✚ INCENTIVAR EN FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD EL USO DEL SITP MEDIANTE TIQUETES O TARIFAS PREFERENCIALES.
- ✚ Sugiero otra actividad familiar como una lunada. Gracias.
- ✚ TRABAJO PARA HIJA
- ✚ Por favor al programar actividades permitir que el personal del Supercade pueda asistir a las actividades
- ✚ Organizar mayor número de actividades deportivas al interior de la Entidad.
- ✚ GRACIAS
- ✚ incentivar prácticas deportivas y lúdicas no competitivas si no formativas y recreativas periódicas y continuas
- ✚ EN EL PUNTO ANTERIOR, TODAS
- ✚ ninguna
- ✚ SI... QUE PODAMOS COMPARTIR A NUESTROS COMPAÑEROS CONTRATISTAS TODA LA INFORMACION POSIBLE EN FISICO DE LO QUE APRENDEMOS EN CADA EVENTO Y/O CAPACITACION.
- ✚ TENER EN CUENTA DEPORTES QUE NO SON DE ALTO IMPACTO PARA EL CUERPO EN QUE PERSONAS QUE NO SON DEPORTISTAS PUEDAN PARTICIPAR COMO MINI TEJO Y RANA QUE TIENEN ACOGIDA EN LA ENTIDAD. IGUAL LA NATACION
- ✚ La entidad debe fortalecer en los prepensionados que opciones tenemos para enfrentar esta nueva etapa lo cual nos causa insertidumbre
- ✚ REDUCIR EL HORARIO LABORAL A PREPENSIONADOS
- ✚ Estos eventos sean tenidos en cuenta para nuestros familiares
- ✚ Es importante involucrar al personal que trabaja por prestación de servicios

Y las realizadas por los sindicatos en las negociaciones colectivas, las cuales han sido recogidas en el presente documento que es el insumo base para la formulación e implementación del presente plan.

Basado en los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades, atendiendo a la respuesta en años anteriores frente a ciertas actividades y revisado el presupuesto para la vigencia actual y en consenso con el Comité de Capacitación y Estímulos y con la

participación de la Comisión de Personal², se realizó una priorización de las necesidades, las cuales se enuncian en la siguiente sección.

5. EJES DE INTERVENCIÓN ³

5.1 “Estados mentales positivos”

Dentro de este eje la administración pretende que los servidores de la entidad autogestionen su felicidad a través de la atención de las estrategias y actividades de bienestar que busca atender las necesidades de mejoramiento del autoestima y el autoconocimiento con el fin de que se vea reflejado en el ambiente laboral y familiar, para aportar al mejoramiento de sus niveles mentales positivos, se detectaron en el diagnóstico de necesidades las siguientes que serán atendidas a través de las siguientes actividades:

ACTIVIDADES FAMILIARES

- a. Salida en el tren de la Sabana
- b. Cine familiar
- c. Salida a granjas ecológicas
- d. Visita al cerro de Monserrate
- e. Día de la Familia

ACTIVIDADES CULTURALES

- a. Espacios de participación en Cine
- b. Espacios en actividades Culturales de Teatro
- c. Espacios de participación en eventos musicales para los integrantes de la SDM
- d. Promover la participación en eventos culturales organizados por la administración y la visita a los museos de la ciudad.
- e. Cine en los escenarios de la Secretaría Distrital de Movilidad
- f. Realizar ferias culturales en el marco de alguna época representativa

5.2 “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.

² Conforme lo indica la norma, “Ley 909 de 2004, Artículo 16, numeral 2, literal h)

³ Descripción establecida en la Circular 008 de 2018 expedida por el DASCD.

ACTIVIDADES RECONOCIMIENTO

- a. Conmemoración Día la Mujer, Secretaria y Conductor
- b. Reconocimiento cumpleaños de los servidores (as)
- c. Evento Cierre de Gestión
- d. Día del Servidor público
- e. Jornada de reconocimiento a los mejores

CURSOS DE ARTES U OFICIOS

- a. Espacios para la realización o asistencia a cursos de Cocina
- b. Espacios para la realización o asistencia cursos de Cocteles y pasabocas
- c. Espacios para la realización o asistencia a cursos manualidades
- d. Espacios para la realización o asistencia cursos de etiqueta
- e. Espacios para la promoción de buen manejo de las finanzas
- f. Espacios para la realización o asistencia cursos de decoración de eventos

5.3 “Relaciones Interpersonales”

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

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

- a. Torneo de Bolos
- b. Torneo de Fútbol 5
- c. Mini torneo de tenis de Mesa
- d. Inscripción en torneos interpresas a equipos de la entidad
- e. Torneo de mini tejo y rana

ACTIVIDADES RECREATIVAS

- a. Turismo familiar
- b. Caminatas ecológicas
- c. Lunadas
- d. Ferias de pueblo institucionales- evento de disfraces al interior de la SDM
- e. Torneos deportivos interactivos
- f. Novena de aguinaldos

ACTIVIDADES INFANTILES

- a. Vacaciones Recreativas (Agenda a Convenir)
- b. Actividad para los adolescentes
- c. Taller de pintura (fines de semana, con acompañamiento de los padres)
- d. Taller de Lectura (fines de semana, con acompañamiento de los padres)
- e. Actividad para niños de 0 a 4 años de edad
- f. Actividad Halloween

- g. Entrega de bonos de aguinaldo navideño niños de 0 a 12 años de edad.

5.4 “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.

a. *Programa prepensionados*

Programa de preparación para la jubilación, donde se trabajará el tema: Autocuidado y salud emocional.

El objetivo es generar un espacio de reflexión acerca del mejoramiento de condiciones a través de hábitos saludables y autocuidado que le permita al pre pensionado mantener su estado de salud adecuado, prevenir enfermedades y optimizar su calidad de vida; posibilitándolo para asumir su realidad, abriendo perspectivas de vida teniendo en cuenta aspectos como la salud física y emocional, que le permitirá tomar decisiones pertinentes a su retiro laboral y asumir más fácilmente el cambio.

Adicionalmente la entidad programará un taller semestral de apoyo legal para este grupo de funcionarios.

Así mismo, como estrategia de bienestar para los colaboradores se promoverán los servicios ofrecidos por la caja de compensación familiar a la que se encuentra afiliada la SDM, con el fin de que hagan uso de programas, descuentos, espacios y patrocinios que la Caja pueda ofrecer en beneficio del servidor y su grupo familiar.

Dentro del presente plan se contemplan las siguientes actividades normadas a nivel Nacional y Distrital en beneficio de los servidores de la Secretaría Distrital de Movilidad como lo son:

🚦 **Reconociendo elpreciado 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 de edad. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

🚦 **Tarde de juego:** Las Entidades del Distrito otorgarán a las Servidoras y Servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, 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 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:** En aras de resaltar la importancia de estos espacios, se hace un llamado a las Entidades para que acondicionen a la mayor brevedad la sala de lactancia, prevista en 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.

- ✚ **Ambientes laborales inclusivos,** la Secretaría Distrital de Movilidad en Coordinación con la Secretaría de Planeación Distrital - Dirección de Diversidad Sexual-, ha concretado unas estrategias y actividades en la implementación de este programa, para garantizar el principio de igualdad y cumplimiento del Decreto 062 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”**.

- ✚ **Cambios en la licencia de maternidad:** La licencia de maternidad pasa de 14 a 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.

- ✚ **Día de Cumpleaños Como Salario Emocional:** La Administración otorgará un día de descanso remunerado como parte del salario emocional, en la fecha de cumpleaños de cada funcionario.

- ✚ **Incentivo al uso de la bicicleta:** La Secretaría Distrital de Movilidad como estrategia para promover el uso de la bicicleta como medio de transporte al trabajo, mediante la “Resolución 218 del 2 de noviembre de 2018”, otorgará medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

La promoción de programas de vivienda se hará en articulación con las entidades y corporaciones financieras y la Caja de Compensación Familiar.

Nota: el presente programa es susceptible de ajustes y/o modificaciones, frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, presupuestos, entre otros, previa aprobación por parte del Comité de Capacitación e Incentivos.

6. CRONOGRAMA

Con el objetivo de dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social y Mejoramiento del Clima Institucional, para la vigencia 2019, se presenta un cronograma de las actividades a realizar.

Estas actividades son lideradas desde la Subsecretaria de Gestión Corporativa por la Dirección Administrativa y Financiera, hasta tanto no entre en operación la Dirección de Talento Humano, como resultado del proceso de Rediseño Institucional⁴.

Nota: La programación está sujeta al proceso contractual respectivo y a la gestión interinstitucional que realice la entidad.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL 2019 - CRONOGRAMA			
EJE MODELO			FECHAS
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	ACTIVIDADES FAMILIARES	Salida en el tren de la Sabana	Primer trimestre de 2019
		Cine Familiar	Segundo trimestre de 2019
		Salida a granjas ecológicas	Primer trimestre de 2019
		Visita al cerro de monserate	Tercer trimestre de 2019
		Día de la Familia	Mes de mayo de 2019
	ACTIVIDADES CULTURALES	Espacios de participación en cine	Permanentemente 2019
		Espacios de participación en actividades culturales de teatro	Tercer trimestre de 2019
		Espacios de participación en eventos musicales para los integrantes de la SDM.	Tercer trimestre de 2019
		Espacios de participación en actividades culturales - museos de la ciudad	Segundo trimestre de 2019
		Cine en la Secretaría Disrital de Movilidad	Tercer trimestre de 2019
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO	Día de la Mujer	Marzo de 2019
		Día de la Secretaría	Abril de 2019
		Día del conductor	Julio de 2019
		Cumpleaños de los funcionarios	Permanentemente 2019
		Evento cierre de gestión	Cuarto trimestre de 2019
		Día del servidor público	Junio 27 de 2019
		Jornada de reconocimiento a los mejores	Cuarto trimestre de 2019
	CURSOS DE ARTES U OFICIOS	Espacios para la realización o asistencia a cursos de cocina	Tercer trimestre de 2019
		Espacios para la realización o asistencia a cursos de cocteles y pasabocas	Tercer trimestre de 2019
		Espacios para la realización o asistencia a cursos de decoración para eventos	Segundo Trimestre de 2019
		Espacios para la realización o asistencia a cursos de manualidades	Primer trimestre de 2019
		Espacios para la realización o asistencia a cursos de promoción del buen manejo de las finanzas	Primer Trimestre de 2019
		Espacios para la realización o asistencia a cursos de etiqueta	Segundo Trimestre de 2019

⁴ Decreto 672 de 2018 "Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Movilidad y se dictan otras disposiciones".



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL 2019 - CRONOGRAMA

EJE MODELO			FECHAS
RELACIONES INTERPERSONALES	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Torneo de Bolos	Primer trimestre de 2019
		Torneo Interno de Futbol 5	Tercer trimestre de 2019
		Torneo relampago de Tenis de Mesa, rana y minitejo	Segundo Trimestre de 2019
		Inscripciones en competencias interempresas. A solicitud de los funcionarios	A demanda según oferta
	ACTIVIDADES RECREATIVAS	Turismo Familiar	Segundo y Tercer Trimestre de 2019
		Caminatas ecológicas	Segundo trimestre de 2019
		Lunadas	Segundo trimestre de 2019
		Torneos deportivos interactivos	Tercer trimestre de 2019
		Novena de Aguinaldos	Cuarto trimestre de 2019
		Feria de Pueblo al interior de la SDM - Evento disfraces	Cuarto trimestre de 2019
	ACTIVIDADES INFANTILES	Vacaciones recreativas	Segundo y Cuarto trimestre de 2019
		Actividad para adolescentes	Cuarto Trimestre de 2019
		Taller de Pintura (Fin de semana)	Tercer trimestre de 2019
		Taller de Lectura (Fin de semana)	Tercer trimestre de 2019
		Actividad para niños de 0 a 4 años	Cuarto Trimestre de 2019
		Actividad de Halloween	Cuarto Trimestre de 2019
		Bonos aguinaldo navideño (0 a 12 años)	Cuarto Trimestre de 2019
PROPÓSITO DE VIDA	ACTIVIDADES NORMADAS A NIVEL NACIONAL Y DISTRITAL	Reconociendo el preciado tiempo con los bebés	Permanentemente 2019
		Tarde de juego	Semana de receso mes de octubre de 2019
		Salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral	Permanentemente 2019
		Día de cumpleaños como salario emocional	Permanentemente 2019
		Medio día como incentivo al uso de la bicicleta	A demanda 2019

7. INDICADOR

Para valorar los beneficios del plan de bienestar social y mejoramiento del clima institucional se realizará medición semestral al siguiente indicador:

$$\frac{\# \text{Servidore(a)s Público(a)s que manifiestan mejora en su calidad de vida laboral con los programas de bienestar recibidos}}{\# \text{Servidores Públicos encuestado(a)s}} \times 100$$

NOTA: el indicador se alimenta con la información recogida en la aplicación de los instrumentos que recoge la percepción frente a las actividades realizadas.

8. RECURSOS

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.

9. PLAN GENERAL DE COMPRAS

Para la vigencia 2019, 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.

GRUPO	LINEA PAA	CÓDIGO UNSPSC	OBJETO	VALOR TOTAL ESTIMADO (APROPIACIÓN VIGENTE ACTUAL) PREDIC
CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	FSGC-30	80141600 80111500 86101700 90101600 90101800 90151700 90141500 94121800	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	195.500.000

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2019

10. RIESGOS ASOCIADOS

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 Movilidad⁵.

MAPA DE RIESGOS – IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DEL RIESGO RESIDUAL			
CAUSA(S) RAÍZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES EXISTENTES Y TIPO (Una vez identificados, trásídelos a la hoja de evaluación y realice el análisis)	PROCESO(S) QUE ESTABLECE(N) EL CONTROL	PROBABILIDAD	IMPACTO
1: Ausencia o insuficiencia de recursos humanos, tecnológicos, físicos. 2: Sobrecarga laboral 3: Falta de liderazgo 4: Debilidad en la comunicación 5: Falta de coherencia entre las funciones u obligaciones a desempeñar y los perfiles definidos.	16. Inadecuado Ambiente laboral en la SDM	1. Elaboración del Anteproyecto de presupuesto acorde con las necesidades de recursos humanos, tecnológicos y físicos que garanticen un adecuado ambiente laboral. (preventivo). 2. Fortalecimiento de competencia de liderazgo a través del PIC dirigido a funcionarios (Preventivo). 3. Implementación del Plan de Bienestar e Incentivos (Preventivo). 4. Aplicación de los manuales de funciones y verificación con lista de chequeo del cumplimiento de requisitos (Preventivo). 5. Aplicación de normativa legal asociada a la administración de la planta global de la Entidad (Detectivo).	Control 1: Direccionamiento Estratégico 2: Gestión Talento Humano 3: Gestión Talento Humano 4: Gestión Talento Humano 5: Gestión Talento Humano	IMPROBABLE	MENOR

Es importante anotar que la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos hace parte de las acciones identificadas para la mitigación del riesgo potencial No.16 “Inadecuado ambiente laboral en la SDM”

⁵ Política de Administración del Riesgo Versión No.1



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

ANEXO 1: FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA

Objetivo: Identificación de necesidades para formulación del Programa de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Movilidad

Población Objeto: 245 Funcionarios de Carrera Administrativa, Provisional, Temporal, Transitorio y LNR

Medio de Recolección de información: Vía electrónica, correos institucionales, Google Apps.

Fechas de aplicación: Disponible desde el día 10 y hasta el 14 de diciembre 2018.

Participantes efectivos: 92 funcionarios equivalente al 37,5% del total de la población requerida.



ANEXO 2: ENCUESTA

21/1/2019

ENCUESTA DE NECESIDADES - BIENESTAR 2019 -

ENCUESTA DE NECESIDADES - BIENESTAR 2019 -

Apreciados funcionarios/as, en cumplimiento del Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, Título 10, Art. 2.2.10. en el cual se establece el sistema de estímulos. Se requiere de su colaboración en el diligenciamiento de la siguiente encuesta la cual servirá de insumo para la elaboración del programa de bienestar e incentivos para la vigencia 2019.

Agradecemos su participación para lo cual la encuesta estará disponible entre el 10 y el 14 de diciembre de 2018.

Tu dirección de correo electrónico (bienestar@movilidadbogota.gov.co) se registrará cuando envíes este formulario. ¿No es tuya la cuenta **bienestar**? [Cerrar sesión](#)
**Obligatorio*

1. Nombre *

2. Cédula *

3. Dependencia *

4. Edad *

5. Estado Civil *

6. Localidad en la que vive *

7. Hijos

Su respuesta a esta pregunta es fundamental para la inclusión de sus hijos a los beneficios del programa de bienestar para la vigencia y para la actualización de los datos.
Marca solo un óvalo por fila.

	FEMENINO	MASCULINO
HIJO 1	☐	☐
HIJO 2	☐	☐
HIJO 3	☐	☐
HIJO 4	☐	☐
HIJO 5	☐	☐
No tengo Hijos	☐	☐

8. EDAD DE MIS HIJOS

SI SU HIJO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE GESTACIÓN, MARQUE LA OPCIÓN 0 A 2 AÑOS
Marca solo un óvalo por fila.

	0-2 AÑOS	3-5 AÑOS	6-9 AÑOS	10-13 AÑOS	14-18 AÑOS	MAYOR DE 18 AÑOS
HIJO 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
HIJO 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
HIJO 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐
HIJO 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐
HIJO 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐

https://docs.google.com/forms/d/1J_qeZwBWO53QQT75Mg0ipZqHSDhxQ26WB3N6uBKxNow/edit

1/4



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

9

ENCUESTA DE NECESIDADES - BIENESTAR 2019 -

9. Tipo de vinculación *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Carrera Administrativa
- ☐ Libre Nombramiento
- ☐ Provisional
- ☐ Temporal
- ☐ Transitorio

10. ¿En que invierte su tiempo libre? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Pasar tiempo con mi familia
- ☐ Hobbies personales
- ☐ Ocio
- ☐ Estudio
- ☐ Otro: _____

11. ¿En cuales de las siguientes actividades deportivas estaría interesado en representar a la entidad o participar en los torneos internos? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Fútbol
- ☐ Baloncesto
- ☐ Ajedrez
- ☐ Voleibol
- ☐ Bolos
- ☐ Fútbol 5
- ☐ Fútbol 5 (Mixto)
- ☐ Tenis de Mesa
- ☐ Ninguna
- ☐ Otro: _____

12. ¿En cuales de las siguientes actividades estaría interesado en participar con algún integrante de su grupo familiar? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Caminatas ecológicas
- ☐ Ferias de pueblo institucionales
- ☐ Lunadas
- ☐ Cuenteria
- ☐ Turismo familiar - (sedes de la caja de compensación)
- ☐ Ninguna

13. ¿En que actividades culturales le gustaría participar? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Cine
- ☐ Teatro
- ☐ Eventos de danza
- ☐ Concierto musicales
- ☐ Museos
- ☐ Ninguna



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

21/1/2019

ENCUESTA DE NECESIDADES - BIENESTAR 2019 -

14. ¿En cuales de los siguientes cursos estaría interesado en participar? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Taller de cocina
- ☐ Etiqueta
- ☐ Cócteles y pasabocas
- ☐ Belleza (maquillaje, peinados)
- ☐ Decoración para eventos
- ☐ Artes Manuales
- ☐ Diseño de jardines
- ☐ Ninguna
- ☐ Otro: _____

15. ¿En cuales de los siguientes cursos estaría interesado en que participaran sus hijos? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Vacaciones recreativas
- ☐ Evento celebración halloween
- ☐ Curso de pintura
- ☐ Programas para adolescentes
- ☐ Talleres de lectura
- ☐ Ninguno

16. Por quienes está compuesto su grupo familiar primario? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Usted
- ☐ Usted y sus hijos
- ☐ Usted y su pareja
- ☐ Usted, su pareja e hijos
- ☐ Usted y sus padres
- ☐ Usted y algún otro familiar

17. ¿En cuales de las siguientes actividades estaría interesado en participar con algún miembro de su grupo familiar? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Mes del turismo familiar
- ☐ Visita al cerro de monserate
- ☐ Recorrido en el tren de la Sabana
- ☐ Caminata ecológica
- ☐ Encuentro de pareja
- ☐ Cine Familiar
- ☐ Ninguna

18. Frente a la anterior pregunta, a continuación recibimos su propuesta.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE MOVILIDAD

21/1/2019

ENCUESTA DE NECESIDADES - BIENESTAR 2019 -

19. ¿En cuales de las siguientes actividades estaría interesado en participar al interior de la entidad? *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Concurso de disfraces
- ☐ Feria cultural
- ☐ Jornadas de cine en la SDM
- ☐ Torneos interactivos deportivos
- ☐ Novenas navideñas
- ☐ Ninguna

20. ¿En este momento cuál es su prioridad financiera? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Adquisición de vivienda propia
- ☐ Actividades de recreación y viajes
- ☐ Vejez segura, manutención (casa propia, alimentación)
- ☐ Inversión /ahorro (bienes, acciones)
- ☐ Obligaciones crediticias (hipotecarios, vehículo, educación, otros)
- ☐ Educación (propia o familiar)
- ☐ Cubrir gastos de salud
- ☐ Adquirir vehículo
- ☐ Ninguna

21. ¿Cuales de las siguientes opciones serían su prioridad al momento de salir pensionado?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Estabilidad para su familia
- ☐ Viajar
- ☐ Adquirir algún negocio particular
- ☐ Fortalecer la vida espiritual
- ☐ Compartir con amigos
- ☐ Practicar actividad deportiva

22. Para nosotros su opinión es muy valiosa. Si tiene alguna sugerencia por favor regístrela a continuación.

Se enviará una copia de tus respuestas por correo electrónico a bienestar@movilidadbogota.gov.co

Con la tecnología de
 Google Forms

https://docs.google.com/forms/d/1J_qeZwBWO53QQT75Mg0ipZqHSDhxQ26WB3N6uBKxNow/edit

4/4