

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y MEJORAMIENTO DEL  
CLIMA INSTITUCIONAL.  
SECRETARÍA DISTRITAL DE MOVILIDAD  
2020 V.1**

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 364 9400

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

Información: Línea 195



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEGAL .....	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	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 .....	7
3.3. ESTRATEGIA.....	8
4. EJES DE INTERVENCIÓN .....	17
4.1. “Estados mentales positivos” .....	17
4.2. Conocimiento de las fortalezas propias” .....	18
4.3. “Relaciones Interpersonales” .....	18
4.4. “Propósito de vida” .....	19
4.5. Otras Intervenciones .....	19
5. RESPONSABLES, ACCIONES Y CRONOGRAMA .....	21
6. INDICADOR Y META.....	23
7. RECURSOS ASOCIADOS, PROYECTO Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL .....	23
8. RIESGOS ASOCIADOS.....	24

## 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.”*<sup>1</sup>

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:

---

<sup>1</sup> Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, Centro Latinoamericano de la Administración para el Desarrollo, octubre de 2008, página 14.

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

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 364 9400

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

Información: Línea 195

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 2019, así como las recomendaciones de las diferentes instancias de la entidad.

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”<sup>2</sup>. 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 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. 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 1083 de 2015: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Resolución interna 083 de 18 de febrero de 2019 “por la cual se modifica la Resolución 048 del 15 de marzo de 2017 y se dictan otras disposiciones”.
- 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 aprobado el 20 de diciembre de 2019, creado con miras a otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito.

---

<sup>2</sup> Circular 012 de 2018 Directrices MIPG Distrito

- 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.
- 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.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Directiva 002 de 8 de marzo de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.
- Circular 014 de 2017, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.
- 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.
- 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.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento.

## 2.1. 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.

## 2.2. Estímulos

Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

## 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

#### Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 364 9400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195



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.

### 3.3. ESTRATEGIA

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 gestión del 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 2020.

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 de Talento Humano diseñó y aplicó un instrumento de identificación de necesidades para la vigencia 2020, acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1227 de 2005. **Ver anexo 1.**

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 a 471 personas a participar en el diligenciamiento de un formulario de encuesta enviado al correo

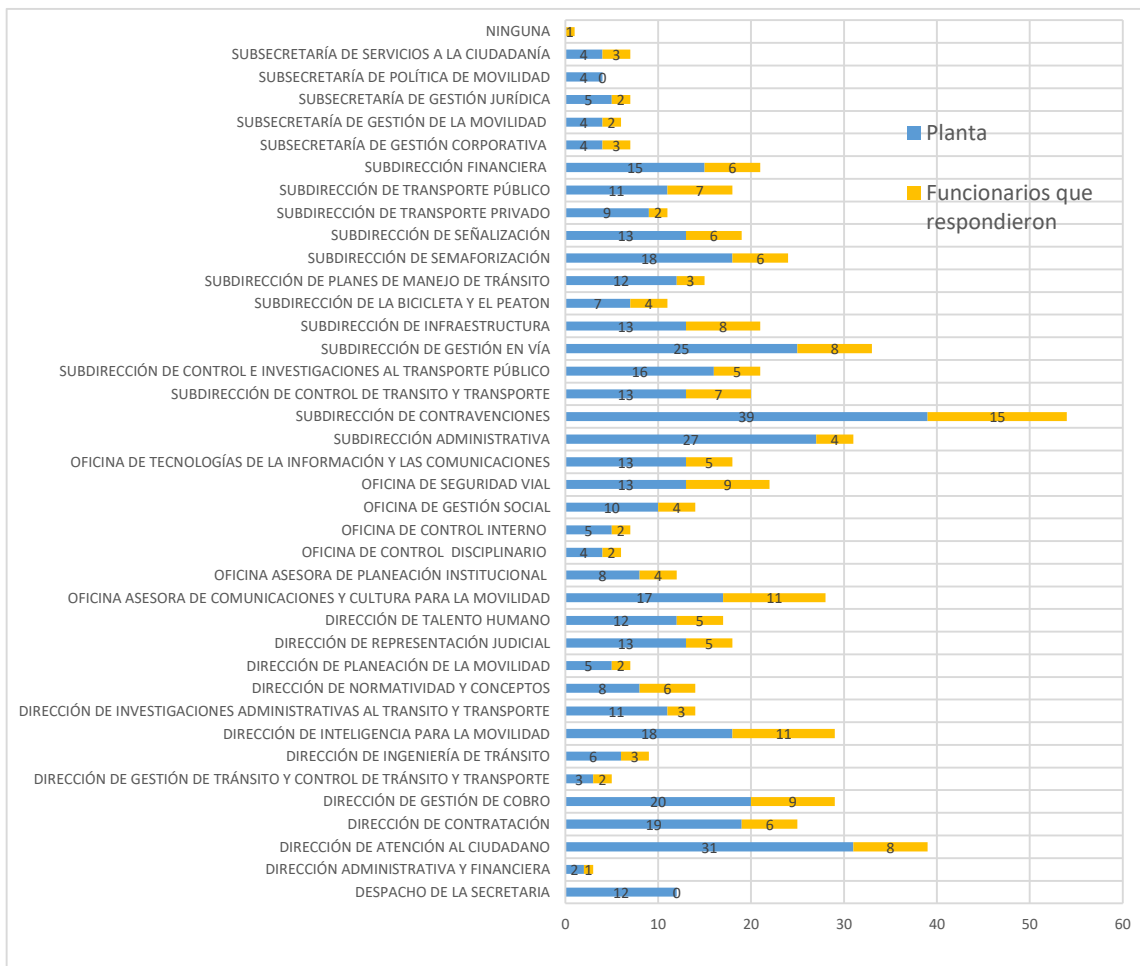


institucional, por medio del cual se conocerán las necesidades e intereses en pro del bienestar del colaborador, participando 190 funcionarios, correspondiente al (40.33%) del total de planta.

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2019 para conocer el interés de los servidores en la continuidad de estas. Con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades 2020 se trazó el Plan de Bienestar Social y Mejoramiento del Clima Institucional; con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores, con el fin de favorecer el 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.

- Dependencias que participaron en la encuesta

GRÁFICA 1 PARTICIPACIÓN DEPENDENCIAS SDM

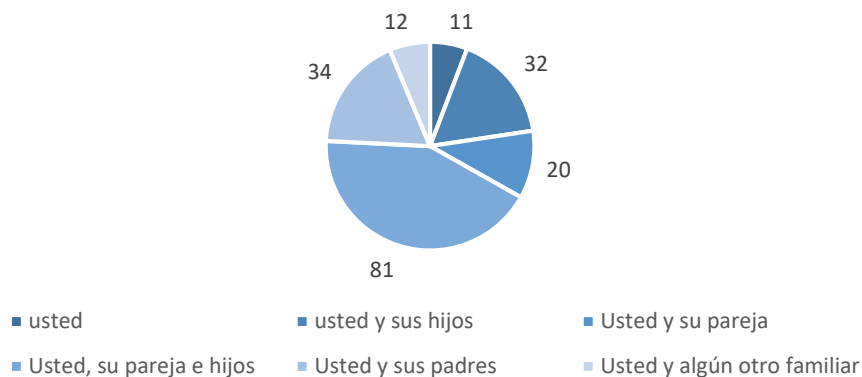


Fuente: Dirección de Talento Humano

De las 190 respuestas que se obtuvieron, 143 funcionarios se encuentran en tipología de vinculación *Provisional* que representa un 75.6%, de *Libre Nombramiento y Remoción* respondieron 8 funcionarios (4.21%) y de *Carrera Administrativa* se tuvo una participación de 20.53% equivalente a 39 funcionarios.

De acuerdo a la pregunta *por quienes está compuesto el núcleo familiar*, se obtuvo los siguientes resultados:

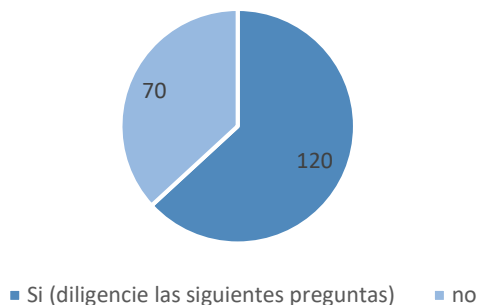
GRÁFICA 2 COMPOSICIÓN DEL NÚCLEO FAMILIAR FUNCIONARIOS SDM.



Fuente: Dirección de Talento Humano

De las 190 respuestas que se recibieron, se evidenció que 113 funcionarios en su núcleo familiar cuentan con hijos, un 17.9% el núcleo familiar solo es con los padres y un 6.3% es con algún familiar. Haciendo un cruce con la pregunta sobre si el funcionario tiene hijos, se evidencio que hay 7 funcionarios que en su núcleo familiar primario no cuenta con sus hijos, ya que se obtuvieron a esta pregunta 120 respuestas afirmativas sobre si tiene hijos:

GRÁFICA 3 FUNCIONARIOS DE LA SDM QUE TIENEN HIJOS



Fuente: Dirección de Talento Humano

De los 120 funcionarios que tienen hijos, 91 son menores de edad de sexo femenino y 95 son de sexo masculino. De una población de 186 menores en promedio se evidencia que por funcionario se tiene

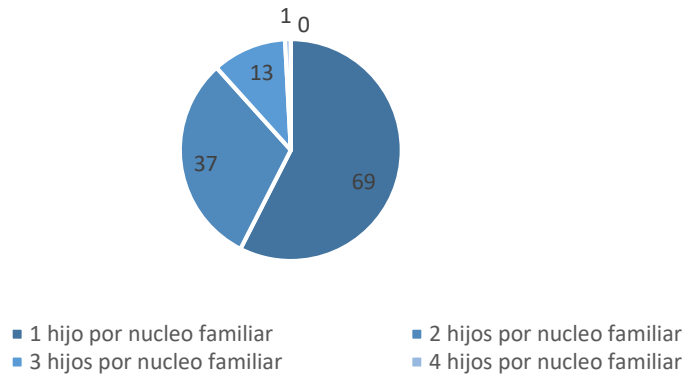
**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
 Teléfono: (1) 364 9400  
 www.movilidadbogota.gov.co  
 Información: Línea 195



2 hijos por núcleo familiar. A continuación, se presenta de acuerdo con las respuestas dadas de los 186 funcionarios como están compuestos los hogares en relación con el número de hijos:

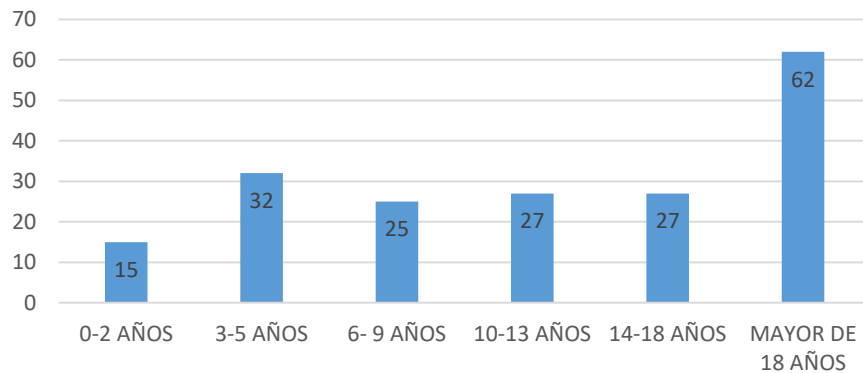
GRÁFICA 4 NÚMERO DE HIJOS POR FUNCIONARIOS



Fuente: Dirección de Talento Humano

De los cuales presentan las siguientes edades:

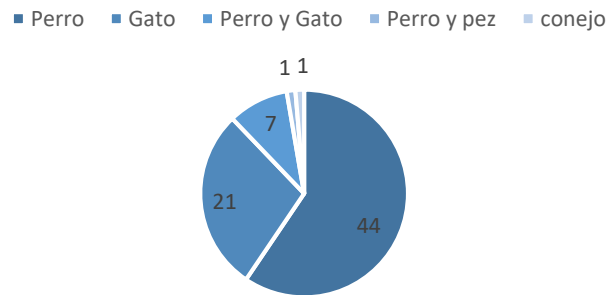
GRÁFICA 5 EDADES DE LOS HIJOS DE FUNCIONARIOS



Fuente: Dirección de Talento Humano

De los 190 funcionarios que respondieron a la encuesta, 74 personas es decir un 38,94% poseen una mascota como perro, gato, conejo o pez. De acuerdo con lo anterior se presentan las respuestas dadas:

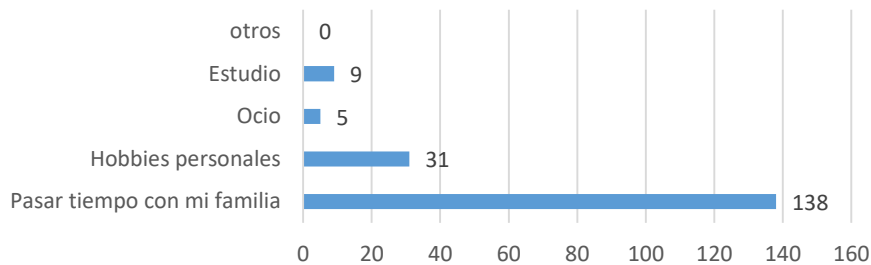
GRÁFICA 6 ESPECIE DE MASCOTA QUE TIENE LOS FUNCIONARIOS.



Fuente: Dirección de Talento Humano

Ya en lo relacionado en conocer las actividades que a los funcionarios les agrada realizar en su tiempo libre, como opciones de respuesta se dieron: pasar tiempo en familia, hobbies personas, ocio, estudio y una opción de respuesta abierta:

GRÁFICA 7 UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE

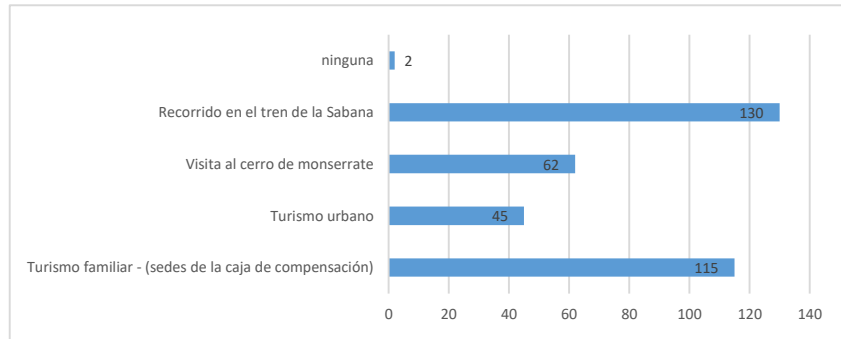


Fuente: Dirección de Talento Humano

De acuerdo con el Modelo de Bienestar para la Felicidad, que brinda en la Circular No. 003 de 2019 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, enfatiza la importancia de “*buscar el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público*”<sup>3</sup>, por lo que se preguntó en el formato de la encuesta sobre las actividades que le gustaría realizar con algún miembro de su núcleo familiar. Se les brindó seis opciones de respuesta como caminatas ecológicas, turismo familiar en las sedes de caja de compensación, turismo urbano, ciclo paseos, visita al cerro de Monserrate y recorridos en el Tren de la Sabana; también, se brindó una respuesta abierta en la cual podían mencionar que actividades estarían interesado en realizar con algún integrante de su grupo familiar:

<sup>3</sup> Modelo de Bienestar para la Felicidad, que brinda en la Circular No. 003 de 2019 el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

GRÁFICA 8 PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES CON UN INTEGRANTE DEL NÚCLEO FAMILIAR



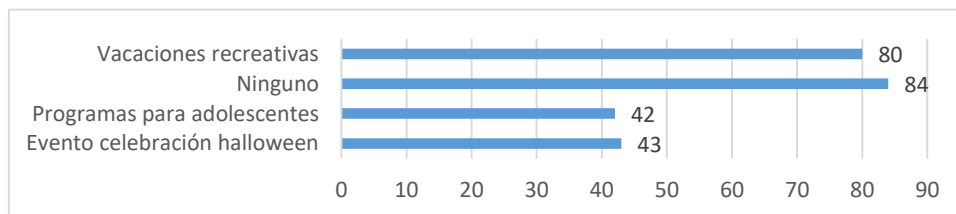
Fuente: Dirección de Talento Humano

En la respuesta abierta se obtuvo las siguientes opciones de actividades para realizar con algún integrante del grupo familiar:

- Paseos a Panaca u otros parques temáticos
- Conferencias de crecimiento personal
- Teatro, cine y conciertos
- Visitas a museos
- Zoológico de Santa Cruz
- Recorridos a lugares históricos de Bogotá
- Granjas ecológicas
- Multiparque
- Actividades físicas que mejoren la salud de manera periódica (natación, gimnasio, etc.)
- Actividades culturales como teatro familiar y cine, centros de lectura y otros.

A la pregunta sobre qué actividades estaría interesado en que participaran los menores de edad se evidenció lo siguiente:

GRÁFICA 9 INTERÉS EN PARTICIPACIÓN DE HIJOS DE FUNCIONARIOS DE LA SDM



Fuente: Dirección de Talento Humano

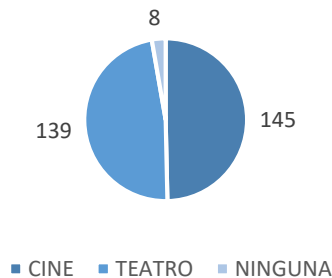
Un 32.1% de los funcionarios le interesaría permitir la participación del menor a las vacaciones recreativas, seguido del evento de celebración de Halloween con un 17,3% y para el programa de

adolescentes un 16.9% de los funcionarios. Con relación a la pregunta abierta se recibieron las siguientes opciones de actividades:

- Actividades de integración para hijos mayores de 18 años
- Asistir a eventos culturales y artísticos
- Boletas para cine, teatro, conciertos etc.
- Programa para jóvenes adultos
- Actividades ecológicas
- Cursos de acuerdo a la edad como inglés, cocina, manualidades
- Programas deportivos
- Teatro
- Cursos de programación
- Cursos deportivos
- Excursiones en familia y prácticas libres culturales y deportivas para mejorar la salud (no competitivas)
- Teatro, danza, música
- Tarde de juegos en caja de compensación

A la pregunta relacionada con potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad como actividades culturales como el cine y el teatro, se obtuvo las siguientes respuestas:

GRÁFICA 10 INTERÉS DE PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES.



Fuente: Dirección de Talento Humano

Sobre otras actividades culturales en las cuales a los funcionarios les interesaría participar, opinaron lo siguiente:

- Conciertos
- Títeres
- Conferencias
- Centros de lectura

**Secretaría Distrital de Movilidad**

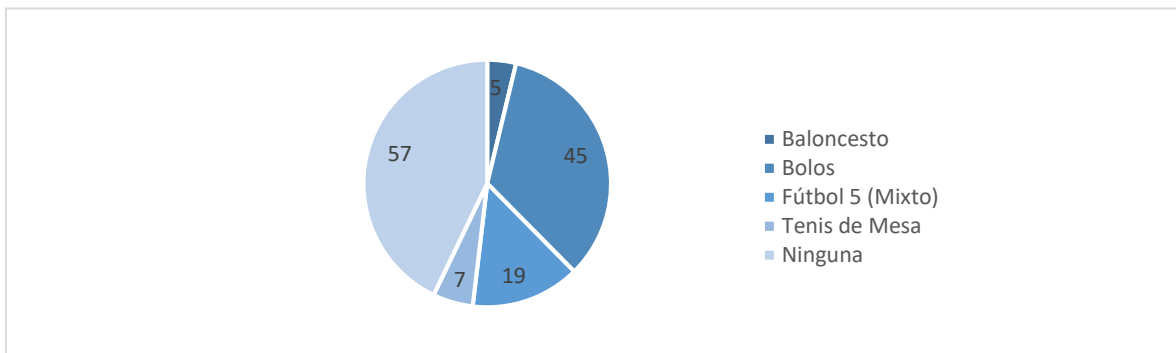
Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 364 9400  
[www.movilidadbogota.gov.co](http://www.movilidadbogota.gov.co)  
Información: Línea 195



- Danza
- Visita a museos
- Aeróbicos
- Juegos de Mesa
- Ballet
- Entradas a museos,
- Actividades artísticas y de expresión gráficas.

En lo relacionado con las actividades deportivas, se preguntó sobre cuales actividades estaría interesado en representar a la Entidad en torneos internos, se les brindo como opción baloncesto, bolos, fútbol 5 (mixto), tenis de mesa, ninguna o que otra actividad le gustaría participar. A lo cual se dieron las siguientes respuestas.

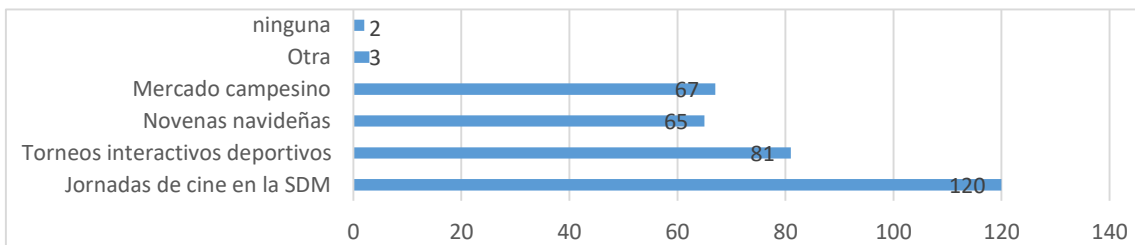
GRÁFICA 11 INTERÉS DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDAD REPRESENTANDO A LA ENTIDAD



Fuente: Dirección de Talento Humano

Para las actividades de lúdico deportivas dentro de la entidad se preguntó a los funcionarios sobre las actividades estaría interesado en participar al interior de la Entidad, por lo que se tuvo las siguientes respuestas.

GRÁFICA 12 INTERÉS DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDAD REPRESENTANDO A LA ENTIDAD



Fuente: Dirección de Talento Humano

En lo relacionado con el ítem de *propósito de vida* que establece en la Circular N° 003 de 2019 del DASCD, se define como el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la razón de

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 364 9400

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

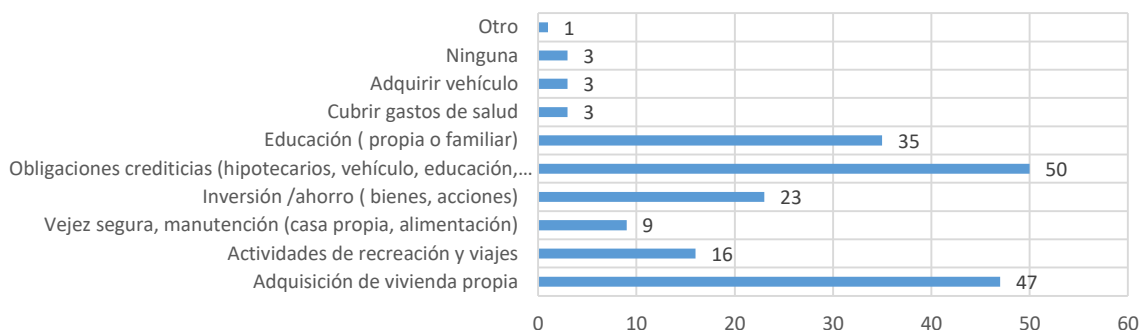
Información: Línea 195



vivir, por lo que se preguntó a los funcionarios sobre la prioridad financiera actual y la prioridad del funcionario al salir pensionado. A continuación, se presentan las respuestas respectivas:

- Prioridad del funcionario activo:

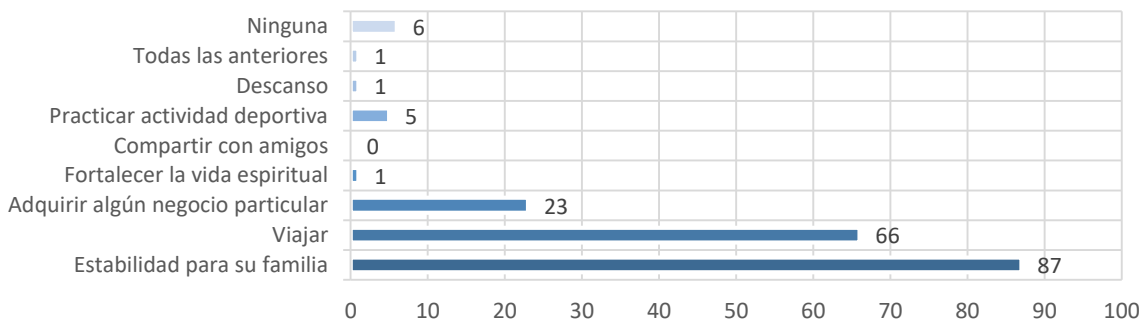
GRÁFICA 13 PRIORIDAD FINANCIERA DEL FUNCIONARIO SDM.



Fuente: Dirección de Talento Humano

- Prioridad al salir pensionados:

GRÁFICA 14 PRIORIDAD AL MOMENTO DE SALIR PENSIONADO.



Fuente: Dirección de Talento Humano

También se consideraron las propuestas 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 las sugerencias en años anteriores frente a experiencias en actividades efectuadas y revisado el presupuesto para la vigencia actual la Dirección de Talento Humano realizó una priorización de las necesidades, las cuales se enuncian en la siguiente sección.



#### 4. EJES DE INTERVENCIÓN<sup>4</sup>

##### 4.1. “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, para aportar al mejoramiento de sus niveles mentales positivos, se detectaron en el diagnóstico de necesidades las siguientes actividades:

- **Actividades Reconocimiento**
  - a) Conmemoración Día la Mujer
  - b) Día del Conductor.
  - c) Día del Auxiliar Administrativo
  - d) Reconocimiento cumpleaños de los servidores (as)
  - e) Evento Cierre de Gestión
  - f) Día del Servidor público
  
- **Actividades Familiares**
  - a) Día de la Familia
  
- **Actividades infantiles**
  - a) Vacaciones Recreativas Junio
  - b) Vacaciones Recreativas diciembre
  - c) Actividad para los adolescentes
  
- **Actividades Deportivas**
  - a) Juegos Deportivos Distritales
  
- **Actividades Culturales**
  - b) Espacios de participación en Cine
  - c) Espacios en actividades Culturales de Teatro
  - d) Espacios de participación en eventos musicales para los integrantes de la SDM
  - e) Promover la participación en eventos culturales organizados por la administración y la visita a los museos de la ciudad.
  - f) Cine en los escenarios de la Secretaría Distrital de Movilidad
  - g) Realizar ferias culturales en el marco de alguna época representativa

---

<sup>4</sup> Circular N° 003 de 2019, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

## 4.2. 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:

- **Actividades Reconocimiento**
  - a) Jornada de reconocimiento a los mejores
- **Actividades Deportivas**
  - b) Estímulo al uso de la bicicleta.
- **Actividades Familiares**
  - a) Estímulos para los hijos de funcionarios vinculados a la SDM
  - b) Entrega de bonos de aguinaldo navideño niños de 0 a 12 años.

## 4.3. “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:

- **Actividades Deportivas**
  - a) Torneo de Bolos
  - b) Mini torneo de tenis de Mesa
  - c) Inscripción en torneos interpresas a equipos de la entidad
  - d) Torneo de mini tejo y rana
- **Actividades Recreativas**
  - a) Turismo familiar
  - b) Caminatas ecológicas
  - c) Ferias de pueblo institucionales- evento de disfraces al interior de la SDM
  - d) Torneos deportivos interactivos
  - e) Novena de aguinaldos
- **Actividades Infantiles**
  - a) Taller de pintura (fines de semana, con acompañamiento de los padres)
  - b) Taller de lectura (fines de semana, con acompañamiento de los padres)
  - c) Actividad para niños de 0 a 4 años
  - d) Actividad Halloween

#### 4.4. “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.

Para la intervención de este eje se diseñará un Programa de preparación para la jubilación, donde se trabajará el tema: Autocuidado y salud emocional, de la mano del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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.

- **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

#### 4.5. Otras Intervenciones

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.

Igualmente, 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 el preciado tiempo con los bebés:** Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- ✓ **Tarde de juego:** Las Entidades del Distrito otorgarán a las Servidoras y Servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años, una “tarde de juego”. Esta consiste en conceder al Servidor un permiso

**Secretaría Distrital de Movilidad**

Calle 13 # 37 - 35  
Teléfono: (1) 364 9400  
www.movilidadbogota.gov.co  
Información: Línea 195



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. Se incluye el beneficio para los padres de familia que así lo requieran en los términos de ley.
- ✓ **Día de Cumpleaños como Salario Emocional:** La Administración otorgará un día de descanso remunerado como parte del salario emocional, en la fecha de cumpleaños de cada funcionario. Esto dando cumplimiento al Acuerdo Sindical firmado cuya vigencia termina en marzo de 2020.
- ✓ **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, con la verificación del cumplimiento del horario laboral y los requisitos establecidos en la Ley Probici.
- ✓ 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, disponibilidad presupuestal, entre otros. La Dirección de Talento Humano hará los ajustes respectivos.

## 5. RESPONSABLES, ACCIONES Y CRONOGRAMA

Con el objetivo de dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social y Mejoramiento del Clima Institucional, para la vigencia 2020, se presenta un cronograma de las actividades a realizar.

Estas actividades son lideradas desde la Subsecretaria de Gestión Corporativa por la Dirección de Talento Humano.

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

CUADRO N° 1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y MEJORAMIENTO DE CLIMA INSTITUCIONAL 2020- CRONOGRAMA

1	REALIZAR ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Actividades Lúdicas- Caminatas	Dirección de Talento Humano	Marzo de 2020	Junio de 2020
2		Actividades lúdicas con el grupo familiar (turismo familiar)	Dirección de Talento Humano	Septiembre de 2020	Septiembre de 2020
3		Actividades Lúdicas con un integrante del grupo familiar / visita a un sitio turístico de Bogotá	Dirección de Talento Humano	Septiembre de 2020	Septiembre de 2020
4		Conmemoración día de la familia	Dirección de Talento Humano	Mayo de 2020	Mayo de 2020
5		Espacios de participación en actividades culturales de teatro	DTH - Interinstitucional	Abril de 2020	Diciembre de 2020
6		Espacios de participación en eventos musicales para los integrantes de la SDM.	DTH - Interinstitucional	Julio de 2020	Septiembre de 2020
7		Espacios de participación en actividades culturales - museos de la ciudad	DTH - Interinstitucional	Permanentemente 2020	
8		Actividades lúdicas dentro de la SDM/ cine - cine foros	Dirección de Talento Humano	Agosto de 2020	Septiembre de 2020
9	REALIZAR ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN EL CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Conmemoración a la labor de la mujer en la Sociedad	Dirección de Talento Humano	Marzo de 2020	Marzo de 2020
10		Reconocimiento a la labor en la SDM a los auxiliares Administrativos	DASCD	Abril de 2020	Abril de 2020
11		Reconocimiento a la labor en la SDM a los conductores	DASCD	Julio de 2020	Julio de 2020
12		Reconocimiento de Cumpleaños de los funcionarios de SDM	Dirección de Talento Humano	Permanentemente 2020	
13		Conmemoración a la labor de los funcionarios de la SDM	Dirección de Talento Humano	Noviembre de 2020	Diciembre de 2020
14		Conmemoración a la labor del servidor público	Interinstitucional	Junio 27 de 2020	
15		Jornada de reconocimiento a los mejores funcionarios de la SDM.	Dirección de Talento Humano	Octubre de 2020	Diciembre de 2020
16		Programa de preparación para la Jubilación	DTH - Interinstitucional	Julio de 2020	Septiembre de 2020
17		Espacios para la realización o asistencia a diferentes cursos sobre diferentes áreas de conocimiento (cocina, coctelería, decoración, Manualidades, finanzas	Dirección de Talento Humano	Demanda permanente durante 2020	
18	REALIZAR ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Torneo Interno de Futbol 5	Dirección de Talento Humano	Mayo de 2020	Julio de 2020
19		Torneo relámpago de Tenis de Mesa, rana y minitejo	Dirección de Talento Humano	Julio de 2020	Julio de 2020
20		Inscripciones en competencias interpresas. A solicitud de los funcionarios	Interinstitucional	Abril de 2020	Octubre de 2020
21		Actividad lúdico - deportiva bolos	Dirección de Talento Humano	Febrero de 2020	Marzo de 2020
22		Torneos deportivos interactivos	Dirección de Talento Humano	Junio de 2020	Junio de 2020
23		Mercados campesinos - primer juves de cada mes	Dirección de Talento Humano	Marzo de 2020	Noviembre de 2020
24		Actividad lúdica vacaciones recreativas	Dirección de Talento Humano	Julio de 2020	Noviembre de 2020
25		Actividad para adolescentes	Dirección de Talento Humano	Segundo y Cuarto trimestre de 2020	
26		Actividad lúdica para niños de 0 a 4 años	DTH - Interinstitucional	Octubre de 2020	Octubre de 2020
27		Actividad lúdica con hijo de funcionario 5 a 12 años	Dirección de Talento Humano	Octubre de 2020	Octubre de 2020
28		Conmemoración navideña para hijos de funcionarios	Dirección de Talento Humano	Diciembre de 2020	
29		Reconociendo el preciado tiempo con los bebes	Interinstitucional	Permanente durante el 2020	
30		Tarde de juego	Interinstitucional	Semana de receso mes de octubre de 2020	
31		Actividad ludica novena navideña	Dirección de Talento Humano	Diciembre de 2020	
32	Salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral	DTH - Interinstitucional	Permanentemente 2020		
33	REALIZAR ACTIVIDADES QUE PROMUEVAN EL PROPÓSITO DE VIDA	Día de cumpleaños como salario emocional	Dirección de Talento Humano	Permanentemente 2020	
34		Medio día como incentivo al uso de la bicicleta	Dirección de Talento Humano	A demanda 2020	

Fuente: Dirección de Talento Humano

Secretaría Distrital de Movilidad

Calle 13 # 37 - 35

Teléfono: (1) 364 9400

www.movilidadbogota.gov.co

Información: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

## 6. INDICADOR Y META

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

**CUADRO N° 2. INDICADOR BIENESTAR**

Nombre del indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Fórmula	Frecuencia Medición	Registro
Porcentaje obtenido de satisfacción de los funcionarios en las actividades desarrolladas en el Plan de bienestar social y mejoramiento del Clima institucional	Medir la satisfacción de los participantes en las actividades del Plan de Bienestar Social y Mejoramiento del Clima Institucional	Efectividad	Obtener el 80 por ciento de satisfacción de los funcionarios en las actividades desarrolladas en el Plan de bienestar social y mejoramiento del Clima institucional	$(\text{Sumatoria de encuestas con un resultado satisfactorio} / \text{Total de encuestas realizadas}) * 100$	Semestral	Resultado 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 recoge la percepción frente a las actividades realizadas a través de encuestas y retroalimentación por parte de jefe y/o del funcionario.

## 7. RECURSOS ASOCIADOS, PROYECTO Y DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL

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

Para la vigencia 2020, 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.

**Cuadro N° 3. Contratación Plan de Bienestar - Plan Anual de Adquisiciones**

GRUPO	LINEA PAA	FUENTE	CÓDIGO RUBRO PRESUPUESTAL Y/O PROYECTO	OBJETO	PROYECTO	VALOR TOTAL ESTIMADO (APROPIACION VIGENTE ACTUAL) PREDIS
CAPACITACIÓN Y BIENETAR	FSGC-32	01- RECURSOS DEL DISTRITO 12- OTROS DISTRITO	3-1-2-02-02-07-0000-00 BIENESTAR E INCENTIVOS	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	FUNCIONAMIENTO	\$355.000.000

Fuente: Plan Anual de Adquisiciones 2020

## 8. 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 Movilidad.

La entidad a través de la apropiación de la Alta Dirección, con el liderazgo de su Representante Legal y la participación activa de su Equipo Operativo, se compromete a garantizar la implementación, seguimiento y control de la Gestión de Riesgos en la Secretaría Distrital de Movilidad<sup>5</sup>.

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

Cuadro N° 4. Mapa de Riesgos

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DEL RIESGO RESIDUAL			
CAUSA(S) RAÍZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES EXISTENTES Y TIPO (Una vez identificados, trásélalos a la hoja de evaluación y realice el análisis)	PROCESO(S) QUE ESTABLECE(N) EL CONTROL	PROBABILIDAD	IMPACTO
2. Debilidad en políticas de retención, bienestar, estímulos, incentivos, promoción y ascensos del personal de planta, y en lo concerniente a contratistas, bienestar, oportunidad en pagos,	13. Presencia de un ambiente laboral en la SDM o alguna de sus dependencias, que no sea motivador o no estimule el desarrollo profesional de los colaboradores.	2.2 Implementación del Plan de Bienestar Social y mejoramiento del Clima Laboral.	2.2 Subsecretaría de Gestión Corporativa y Directora de Talento Humano	RARA VEZ	MODERADO

<sup>5</sup> Mapa de Riesgos Institucional Versión No.4.0



IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		ANÁLISIS DEL RIESGO RESIDUAL			
CAUSA(S) RAÍZ	EVENTO POTENCIAL	CONTROLES EXISTENTES Y TIPO (Una vez identificados, trasládelos a la hoja de evaluación y realice el análisis)	PROCESO(S) QUE ESTABLECE(N) EL CONTROL	PROBABILIDAD	IMPACTO
estímulos y reconocimientos.		2,3 Implementación Plan de Incentivos Institucionales.	2.3 Subsecretaría de Gestión Corporativa y Directora de Talento Humano		

Fuente: Monitoreo de Riesgos de Gestión y Corrupción Corte Diciembre 31 de 2019 Versión 4.0 de 01/11/2019

Hortensia Maldonado Rodríguez  
**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

Proyectó Diana Marcela Herrera Cortés- Técnico Operativo-DTH  
Diana Lizeth Mora Vargas- Contratista-DTH  
Revisó: Martha Isabel Gaitán Reyes- Profesional-DTH  
Catherine Ladino Ramirez- Contratista DTH

## ANEXO 1: FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

<b>Población Total</b>	469 funcionarios de la Secretaría Distrital de Movilidad al momento de inicio de la encuesta.
<b>Número y porcentaje de personas que diligenciaron la encuesta</b>	190 personas. 40,51%
<b>No. De preguntas formuladas</b>	Veinticuatro (24) preguntas, de las cuales 7 fueron preguntas abiertas y 21 preguntas cerradas.
<b>Fecha de iniciación de Encuesta</b>	12 de noviembre 2019.
<b>Fecha de finalización de la Encuesta</b>	31 de diciembre de 2019.
<b>Dependencia responsable</b>	Dirección de Talento Humano.

## ANEXO 2: ENCUESTA

### ENCUESTA DE NECESIDADES - PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2020 -

La Subsecretaría de Gestión Corporativa y la Dirección de Talento Humano, en cumplimiento del Decreto 1083 del 26 de Mayo de 2015, Título 10, Art. 2.2.10.6 "Identificación de necesidades y expectativas de los programas de bienestar". Requieren 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 2020.

Agradecemos su participación para lo cual la encuesta estará disponible entre el 12 de noviembre y 22 de noviembre de 2019.

Este formulario recopila automáticamente las direcciones de correo electrónico de los usuarios de Bogotá es TIC. [Cambiar configuración](#)

**Nombres \***

Texto de respuesta corta

**Apellidos \***

Texto de respuesta corta

**Número de documento de identidad \***

Texto de respuesta corta

**Edad \***

Texto de respuesta corta

**Estado Civil \***

Texto de respuesta corta

---

**Dependencia \***

Texto de respuesta corta

---

**Tipo de vinculación \***

Carrera Administrativa

Libre Nombramiento

Provisional

**¿En la actualidad tiene hijos? \***

Si (diligencie las siguientes preguntas)

No

### 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.

	FEMENINO	MASCULINO
HIJO 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No tengo Hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### EDAD DE MIS HIJOS

SI SU HIJO SE ENCUENTRA EN ESTADO DE GESTACIÓN, MARQUE LA OPCIÓN 0 A 2 AÑOS

	0-2 AÑOS	3-5 AÑOS	6-9 AÑOS	10-13 AÑOS	14-18 AÑOS	MAYOR DE 18 ...
HIJO 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
HIJO 5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Tiene mascotas \*

Si

No

## Que especie

Texto de respuesta corta

---

### ¿En que invierte su tiempo libre? \*

- Pasar tiempo con mi familia
- Hobbies personales
- Ocio
- Estudio
- Otra...

### ¿En cuáles de las siguientes actividades deportivas estaría interesado en representar a la entidad o participar en los torneos internos? \*

- Baloncesto
- Bolos
- Fútbol 5 (Mixto)
- Tenis de Mesa
- Ninguna
- Otra...

¿En cuáles de las siguientes actividades estaría interesado en participar con algún integrante \*  
de su grupo familiar?

- Caminatas ecológicas
- Turismo familiar - (sedes de la caja de compensación)
- Turismo urbano
- Ciclo paseos
- Visita al cerro de Monserrate
- Recorrido en el tren de la Sabana
- Otra...

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

Texto de respuesta corta  
.....

¿En que actividades culturales le gustaría participar? \*

- Cine
- Teatro
- Ninguna
- Otra...

¿En cuáles de los siguientes cursos estaría interesado en participar? \*

- Cocina saludable
- Cócteles y pasabocas
- Decoración para eventos
- Artes Manuales
- Ninguna
- Otra...

¿En cuáles de los siguientes actividades estaría interesado en que participaran sus hijos?

- Vacaciones recreativas
- Evento celebración halloween
- Programas para adolescentes
- Ninguno
- Otra...



¿En este momento cuál es su prioridad financiera? \*

- 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
- Otra...

¿Cuáles de las siguientes opciones serían su prioridad al momento de salir pensionado?

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

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

Texto de respuesta corta

---

**Nota importante:** \*

Al pulsar el botón ENVIAR autorizo expresamente a la Dirección de Talento Humano, para almacenar mis datos personales y referidos a mis hijos menores de edad y adolescentes, diligenciados en el formulario de encuesta de necesidades de bienestar. Entiendo que estos datos serán custodiados y tratados en los términos de la Ley 1581 de 2012 y demás normas que regulen la materia. Igualmente, para cualquier duda o modificación acudiré directamente a la Dirección de Talento Humano de la SDM.

Texto de respuesta larga

---