



RESOLUCIÓN No. **063** DE 20  
( **31 ENE 2020** )

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2020”

**LA SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ,  
DISTRITO CAPITAL**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1., 2.2.9.2. y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 1º del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015, el artículo 1º del Decreto Distrital 101 de 2004 y el artículo 10º del Decreto Distrital 425 de 2016,

y

**CONSIDERANDO:**

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el párrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la

Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 063 31 ENE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2020”

generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que la Resolución No. 517 de 2013 expedida por la entonces Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., modificada parcialmente por la Resolución No. 154 de 2015, actualizó el reglamento para los planes, programas y subprogramas de Capacitación y Estímulos, y definió el procedimiento para la participación de los(as) servidores(as) de la Entidad en los mismos.

Que en reunión realizada el 21 de enero de 2020, la Comisión de Personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., aprobó en pleno el programa de bienestar social e incentivos para los(as) servidores(as) públicos para la vigencia 2020, atendiendo para ello las necesidades detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal, y el Plan Institucional de Capacitación – PIC para los(as)

Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



CO18/8583



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 063 31 ENE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2020”

servidores(as) públicos, atendiendo para ello las necesidades de aprendizaje organizacional, el resultado de las auditorías internas, requerimientos de la Comisión de Personal el informe de los resultados del PIC 2019, el resultado de la Evaluación del Desempeño y de la Gestión, lineamientos de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano - MIPG, así como el presupuesto asignado.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7º del artículo 2.2.4.6.8 ibidem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que en reunión realizada el 28 de enero de 2020, el Comité de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., aprobó el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2020.

Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2020, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**Artículo 1º-** Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2020, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.



Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. **063** 31 ENE 2020

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico del Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2020”

**Artículo 2º-** La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano de la Subsecretaría Corporativa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 del Decreto Distrital 425 de 2016.

**Parágrafo:** Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

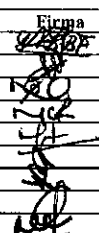
**Artículo 3º-** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá D.C., a los

31 ENE 2020

  
**MARGARITA BARRAQUER SOURDIS**  
Secretaria General

Nombre	Cargo	Gestión	Firma
María Fernanda Berneo Fajardo	Asesora – Dirección de Talento Humano	Proyectó	
Luz Amalia Ahumada García	Profesional Universitario – Dirección de Talento Humano	Revisó	
Xiomara Patricia Ramírez Cedeño	Profesional Especializado – Dirección de Talento Humano	Revisó	
María Cristina Ruiz Pérez	Profesional Especializado – Dirección de Talento Humano	Revisó	
Mario Alexander Lanza Bustos	Profesional Universitario – Dirección de Talento Humano	Revisó	
Joanna Carolina Pinzón Ayala	Asesora – Subsecretaría Corporativa	Revisó	
Luz Karime Fernández Castillo	Jefe Oficina Asesora de Jurídica	Revisó	
Ennis Esther Jaramillo Morato	Directora de Talento Humano	Aprobó	
María Clemencia Pérez Uribe	Subsecretaría Corporativa	Aprobó	



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

### 1. INTRODUCCIÓN:

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., es consciente que debe avanzar hacia la consolidación de una atención de máxima calidad hacia sus ciudadanos (integral, oportuna y eficiente). Para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados y sean competentes, eficientes e innovadores, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Uno de nuestros propósitos es enaltecer al servidor público y su labor para con ello lograr transformar la política de gestión estratégica del recurso humano en la entidad, en donde la exigencia y la productividad sean parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos y con un práctico sistema de competencias laborales bajo los direccionamientos del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital DASCD.

Convencidos que el talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., es su activo más importante, la Secretaría General a través del presente plan buscará fidelizar a sus servidores públicos con acciones que promuevan el mejor SER, ESTAR y HACER, de modo tal que su proceso se desarrolle bajo las premisas y valores que inspiran la cultura organizacional que queremos construir.

### 2. OBJETIVOS:

#### 2.1. GENERAL:

Fomentar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de trabajo que respete de manera integral los derechos de nuestros servidores (as) públicos (as), con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores (as).

#### 2.2. ESPECÍFICOS:

Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores (as) la motivación y calidez humana en la presentación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores (as) públicos (as) de la Entidad.

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

#### 3. MARCO NORMATIVO:

Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece:

*“...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones...”*

Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 en el sentido que informan que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, que establece:

*“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.*

Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, que establece:

*“...Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

- 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 70.2 Artísticos y culturales.
- 70.3. Promoción y prevención de la salud.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1º.** Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

**Parágrafo 2º.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él...

Decreto 1083 de 2015, Título 10, Artículo 2.2.10.8.

*“...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades...”*

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

2.9. La Resolución 517 de 2013, modificada por la Resolución 154 de 2015, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Ley 1857 del 26 de julio de 2017, “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”, Artículo 5º.

*“Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”*

Resolución 028 del 22 de enero de 2018, “Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.” y la Resolución 490 de 2018 “Por la cual se modifica el procedimiento para acceder al beneficio del uso de la bicicleta o bicicleta asistida, para llegar a laborar a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y se derogan algunas disposiciones de la Resolución No. 028 de 2018”.

Circular Externa No. 11 del 9 de noviembre de 2017, “Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos”.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

Circular Externa No. 12, del 9 de noviembre de 2017, “Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”.

Directiva 002 del 8 de marzo de 2017, “Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales”.

Directiva 003 del 4 de mayo de 2017, “Bienestar en las entidades distritales – permisos laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos(as) de los servidores(as) públicos(as).”

Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, “Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.

Decreto 36 del 9 de enero de 1998, “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993.

### 4. BENEFICIARIOS:

#### 4.1. Estímulos e Incentivos:

Los Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los servidores públicos en provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

#### 4.2. Bienestar Social:

Los Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y en algunos casos su núcleo familiar.

### 5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS):

5.1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

5.2. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el procedimiento de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

5.3. Con el registro de asistencia el funcionario y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará una sanción económica en la que se autoriza el descuento por nómina del costo unitario de la actividad por cada persona



## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

faltante, conforme al formato 2211300-FT-534 establecido del procedimiento de Bienestar Social e Incentivos.

**5.4.** Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada.

**5.5.** Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, respeto, diligencia, justicia y compromiso), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades. Las siguientes son conductas inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, las personas participantes, así:

- Consumo de bebidas alcohólicas y alucinantes
- Actuaciones indebidas (espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones, peleas, malas palabras, gritos desproporcionados y desorden)
- Generación de un mal ambiente.
- Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos.

**5.6.** Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas del numeral 5.5. será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

## **6. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.:**

**6.1.** Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan.

**6.2.** Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

**6.3.** Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

## **7. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA**

El presente Plan está dirigido a todos los servidores (as) públicos (as) de la entidad, y en algunos casos se hará extensivo a las familias de aquéllos, elaborado a partir de los resultados de la encuesta de percepción realizada cada año a los funcionarios, de igual manera teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y el presupuesto asignado para dichos efectos, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

El Plan de Bienestar e Incentivos 2020 propende siempre por mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores (as).

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

### **7.1. CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS**

Los servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., son únicos, diferentes y excepcionales, todos tienen unas fortalezas personales propias que predominan unas más que otras, unas aptitudes innatas con las que se nace y otras que vamos desarrollando.

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimiento y emociones. El objetivo es trabajar y hacerlo con amor.

### **7.2. RELACIONES INTERPERSONALES**

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. Son esenciales para el logro de los objetivos de la entidad, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservarlas y promoverlas, de manera que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad.

Se fortalecerá el bienestar laboral, con estrategias encaminadas a un ambiente saludable, para que de esta manera se puedan tener relaciones más productivas, duraderas y exitosas a la hora de relacionarse, no solo en el trabajo sino en cualquier ambiente en donde se encuentre, desarrollando amistades que fortalezcan el estado emocional y logrando las metas específicas de cada persona. Las relaciones interpersonales se relacionan estrechamente con el propio sentimiento de felicidad y satisfacción personal con la propia realidad de cada cual.

El propósito es propiciar espacio de servidores felices, en donde confluye la autoestima favorable, un sentimiento de que controla razonablemente su vida, un talante optimista y comunicativo, y una buena capacidad para adaptarse a los cambios y superar los restos que impone diariamente la existencia.

### **7.3. PROPÓSITO DE VIDA**

Todo lo que es un ser humano lo refleja en todas y cada una de las actividades que desempeña, en lo personal y profesional. Por eso para la Secretaría General, todos los días tenemos una oportunidad única para hacer los cambios necesarios que nos permitan mejorar nuestra condición

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

de vida. La propuesta de vencer los hábitos negativos y cambiarlos por positivos, con la posibilidad de renovar el cuerpo, la mente y el espíritu, cambiando o mejorando así el estilo de vida.

Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto y se piense en los propósitos de vida. La felicidad de nuestros servidores (as) es posible y depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno.

En la entidad buscamos la felicidad de los funcionarios a partir del momento en que se sienten a gusto con quienes son, con las personas que comparten su vida, con las cosas que tienen y con la tarea que realizan cada día. Esos planes de acción individuales son el mapa que conducirá al logro de las metas, sueños y aspiraciones, queremos servidores (as) que vivan plenamente.

### **7.4. ESTADOS MENTALES POSITIVOS**

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad individual y colectiva de pensar y manifestar sentimiento, como base del funcionamiento eficaz de la comunidad.

El estado mental positivo de nuestros servidores fortalece la confianza y cooperación con los demás, así como la generosidad. Lo que conlleva a una comunicación más eficaz y a generar y sentir más empatía con la misionalidad de la entidad. Es de esta manera que se crean lazos y relaciones más profundas y estables entre el quehacer diario y las metas institucionales.

Los servidores estarán más alineados con los propósitos de la entidad y serán más productivos y proactivos porque contarán con apoyo para tomar mejores decisiones, además de que tendrán confianza para tener acceso a la información o proyectos ampliando la zona de influencia.

### **8. LÍNEAS DE ACCIÓN:**

Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, dentro del:

- Ser
- Hacer
- Estar

Las acciones realizadas mantienen constante coordinación interinstitucional y la utilización adecuada de los recursos asignados por parte de la entidad y de los organismos de protección social, además de realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020****8.1. SER:****8.1.1. Atención Integral:**

Coordinar con la Caja de Compensación Familiar Compensar, y demás entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias, y de igual forma, se continuará con el apoyo de la atención personalizada de Compensar todos los martes en las instalaciones de la Dirección de Talento Humano, por parte de un asesor de la Caja para que atienda los servidores(as) públicos(as) en todo lo relacionado con los servicios, en las áreas de capacitación, turismos, recreación, subsidios, entre otros.

**Actividades:**

- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar.
- Feria de servicios (vivienda, bancaria, planes salud, entidades operadoras).
- Jornada tributaria para servidores(as).
- Trabajo en equipo

**8.1.2. Preparación a los Pre-pensionados:**

Concebido para preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

De igual forma, y conforme al Decreto 36 de 1998, "Por el cual se reglamenta el literal C) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993", se debe realizar una preparación a la jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

De tal forma, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., realizará dicha preparación a los(as) servidores(as) que se incluyan en la estrategia de corto plazo; y el DASCD realizará la estrategia de los(as) servidores(as) a mediano plazo.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020****8.1.3. Tarjetas virtuales****8.1.3.1. Por cumpleaños:**

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucrarnos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.

**8.1.3.2. Avisos de fallecimiento**

Sobrellevar la pérdida de un ser querido es un reto para cada individuo. Para la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y entendiendo que la entidad es el segundo hogar de cada servidor(a) en donde se establecen lazos de hermandad, en la muerte de un familiar de alguno de nuestros servidores se comunicará a través de los medios internos los datos pertinentes para facilitar el acompañamiento en este momento de los compañeros de trabajo.

**8.1.4. Cuerpo Sano**

Sensibilización en el tema de la nutrición desde el consenso existente sobre comer verduras, frutas y otras comidas no procesadas, así como limitar el consumo de sal, evitar las grasas trans y los azúcares. Nutrición equilibrada en términos del aporte adecuado en cuanto a nutrientes y energía, para cada persona.

**8.1.5. Sana-mente**

Sensibilización frente a los hábitos que deben ser fortalecidos, modificados o eliminados en la cotidianidad de cada participante, en aras de contribuir a su salud mental, propendiendo por su empoderamiento y autocuidado.

**8.1.6. Inteligencia emocional**

Sensibilización en el conocimiento de las emociones y saber identificarlas, tanto las propias como las de los(as) demás y psicoeducar en estrategias asertivas de comunicación emocional.

**8.1.7. Vivir con- sentidos**

Sensibilización en el autoconocimiento para desplegar la autotrascendencia y el autodistanciamiento, propendiendo por la construcción del sentido de vida en los(as) servidores(as) de la entidad, aumentando la percepción de riesgo ligado al consumo de psicoactivos y la importancia de generar relaciones profundas consigo mismo(a) y con su entorno.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020****8.2. ESTAR****8.2.1. Valera de Salario Emocional**

Con ocasión de los cambios sociales, las nuevas generaciones y la nueva forma de valorar las compensaciones, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., ha diseñado una valera de salario emocional para sus servidores(as) públicos(as), que implica la posibilidad que los(as) colaboradores(as) además de recibir su salario y las prestaciones de ley, reciban incentivos en muchos casos de tipo no económico que los fidelice y que llene moralmente sus expectativas; con ello retener el mejor talento humano que requiere la entidad y que necesita para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Queremos servidores públicos más felices y más productivos.

Así las cosas, la entidad, durante la vigencia 2020, podrá ofrecer este tipo de beneficios, conforme con las necesidades del servicio, entre otros, serán los siguientes:

**8.2.1.1. Permiso remunerado por cumpleaños**

Entre tanto se hace el ofrecimiento de un día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños. El cual se deberá disfrutar el mismo día o dentro de los 4 días hábiles siguientes.

Este permiso no será acumulable con otros días de permiso o de descanso remunerado.

Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse a la Dirección de Talento Humano con el formato establecido en el procedimiento, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad. Para lo cual se verificará que la solicitud se adecue a las condiciones establecidas.

Los servidores públicos que cumplan años en el mes de enero, podrán solicitar el beneficio durante el mes de febrero, después de la aprobación del correspondiente acto administrativo del Plan Estratégico de Talento Humano.

**8.2.1.1 Tiempo preciado con los bebés**

La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. No obstante, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primero año de edad.

Adicional a lo ya mencionado, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la Circular No. 02 de 2015, hizo extensivo la aplicación de un acuerdo laboral en donde se señala que las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una hora adicional

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

establecida por las normas legales por lactancia, durante el mes siguiente del regreso de sus licencia de maternidad.

En conclusión, las servidoras de esta Secretaría tienen el derecho a disfrutar de dos (2) horas de permiso de lactancia por el primer mes luego de reintegrarse de la licencia de maternidad y, posteriormente, tendrá derecho a una (1) hora hasta que el menor cumpla su primero año.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento, garantizando de todos modos la adecuada prestación del servicio.

### **8.2.1.3. Tres días por matrimonio**

Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.

Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe avisar a la Dirección de Talento Humano con el formato establecido en el procedimiento con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

### **8.2.1.4. Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores**

En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) servidores(as) públicos(as) se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral.

Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes correspondientes con el formato establecido en el procedimiento.

### **8.2.1.5. Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as):**

La entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.

Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

### **8.2.1.6. Incentivo del uso de la bicicleta:**

Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y a la Resolución 028 del 2018 y Resolución 490 de 2018, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

que laboran en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

- a. Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- b. Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- c. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- d. Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- e. Los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., para acceder al beneficio del incentivo del uso de la bicicleta deberán registrarse en el aplicativo MovíApp, el cual utilizarán en un teléfono Smartphone que cuenta con datos móviles
- f. El funcionario público que ingrese en bicicleta a la entidad, debe activar al inicio de su recorrido la aplicación MovíApp. La cual registrará la distancia y duración del recorrido en bicicleta, hasta las instalaciones de la entidad, donde se labore.
- g. El reporte de la aplicación MovíApp, es el único soporte válido para certificar los funcionarios público que accederán al incentivo del uso de la bicicleta, cumpliendo con los horarios establecidos por la Entidad.

**8.2.1.7. Flexibilidad Temporal dentro de la jornada laboral:**

De conformidad con el acto administrativo que la reglamente, se genera el seguimiento desde el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos.

**8.2.1.8. Jornada semestral laboral**

Conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario.

Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano.

**8.2.1.9. Tarde de juego**



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una “tarde de juego” de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar los lazos afectivos con los menores.

Esta tarde se concederá 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. Esta concertación debe ser enviada por escrito a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento.

### **8.2.1.10. Sala de la familia lactante:**

Continuar con la sala de lactancia del edificio Liévano y el Archivo de Bogotá, de la Secretaría General, prevista en la Ley 1823 de 2017, bajo las normas técnicas requeridas, con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras.

Dentro de esta estrategia se llevará a cabo el curso de “Familias Lactantes” con el objetivo de promover la lactancia materna exclusiva durante los primeros años de vida, proporcionando así a los niños y niñas toda la energía y los nutrientes que necesitan protegiéndolos de enfermedades infecciosas y crónicas; y garantizando en la sala de lactancia las condiciones adecuadas para la extracción, mantenimiento y almacenamiento de la leche materna.

### **8.2.1.11. Otras fechas:**

La Secretaría General podrá ofrecer flexibilidad temporal dentro de la jornada laboral, para otras fechas que se requieran como la celebración de Halloween o el día de las velitas, conforme a las necesidades de servicio y las directrices que en ese caso se den dentro de la Administración Distrital.

### **8.2.1.12. Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral:**

#### **8.2.1.12.1. Teletrabajo**

De conformidad con el acto administrativo que la reglamente, se genera el seguimiento desde el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos.

### **8.2.1.13. Convivencia Institucional y Actividades Culturales**

Son actividades de integración por dependencias en las que se busque rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- Vacaciones recreativas, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 a 16 años.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

- Evento de clima y cultura – cierre de gestión
- Novenas navideñas
- Medición de clima laboral

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

### 8.2.1.14. Servicio de cafetería

Se mantendrá habilitado un espacio de cafetería y restaurante para que los servidores puedan contar con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos dentro de la jornada laboral.

### 8.2.1.15. Certificaciones laborales para servidores(as) públicos(as)

A través de la intranet de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., se viabiliza la expedición de certificaciones laborales, de manera que se facilite su acceso, se minimice el tiempo de respuesta y se eviten desplazamientos innecesarios de los servidores(as). Con este aplicativo se pueden descargar las certificaciones con sueldo devengado y tiempo de servicio.

En caso de requerir la certificación laboral con funciones, se debe radicar en la Dirección de Talento Humano la solicitud a través del formato FT-142.

### 8.2.2. Actividades Recreativas y Deportivas:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los servidores (as) públicos (as) de la entidad, así como en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

### 8.2.3. Descanso Compensado

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de Secretaría General, para lo cual la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos.

- Semana Santa.
- Navidad y fin de año.

### **8.2.4. Bonos de Navidad para los hijos de los servidores que a 31 de diciembre de 2020 sea menor de 13 años.**

Como parte del Plan de Bienestar e Incentivos 2019 se entrega un bono navideño a cada hijo(a) de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, con el objetivo de propiciar condiciones óptimas de recreación y bienestar a los menores.

### **8.2.5. Día de escuchar y crecer juntos.**

Es un día de conversar y escuchar a diferentes servidores(as) de la entidad con los directivos de la entidad, poniendo así un liderazgo “de servicio” en la administración de la Secretaría General.

La dirección de la entidad estará a disposición de lo que necesiten hablar los(as) servidores(as), en donde además su forma de observar las diversas situaciones de la entidad, se logren relaciones basadas en la confianza y la idoneidad de cada uno de los participantes, en función de las metas y compromisos establecidos.

Conforme a la disponibilidad y agenda de la dirección, se realizará la correspondiente estrategia y se comunicará a los(as) servidores(as) para su activa participación.

## **8.3. HACER:**

### **8.3.1. Incentivos:**

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., desarrollará estrategias de reconocimiento, a los Servidores Públicos: por innovación, eficiencia, calidad y productividad, de

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

tal forma que los motive e incremente su vocación de servicio, responsabilidad, disposición y nivel de compromiso con la misión, visión y valores institucionales.

El procedimiento de Gestión del Conocimiento desarrollará dicha estrategia y a través del Plan de Bienestar e Incentivos, se reconocerán dichos incentivos, conforme a los criterios establecidos para los equipos premiados con el primer, segundo y tercer lugar, expresados en dinero, especie o de manera simbólica.

Para los efectos se establecen los siguientes tipos de reconocimientos:

### 8.3.1.1. Económicos (pecuniarios):

Los reconocimientos económicos corresponden a los establecidos en el artículo 64 de la Resolución No. 517 de 2013 modificada por la Resolución 154 de 2015:

#### 8.3.1.1.2. No económicos (no pecuniarios):

Son reconocimientos no pecuniarios, conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer a los servidores por su desempeño o el aporte de iniciativas innovadoras y de desarrollo empresarial, que además de los que aparecen en el artículo 65 de la Resolución No. 517 de 2013 modificada por la Resolución 154 de 2015, podrán ser los siguientes:

Para los efectos se relacionan algunos ejemplos:

- Actividades de esparcimiento, socioculturales y recreativas.
- Pasantías, buenas prácticas en modelos de servicios, diplomados o cursos.
- Los demás que tenga a bien determinar la Secretaría General.

#### 8.3.1.1.3. Simbólicos:

Son personales de motivación primaria y subjetiva, a fin de que el servidor (a) se sienta identificado y a gusto, tanto con las tareas que desempeña como con las personas con las que trabaja, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.

Se relacionan algunos de ellos:

- Premios y galardones, tales como placas, insignias, certificados, material pop de la organización.
- Honores tal como nombrar a alguien servidor o voluntario del mes/año o nominándolo a recibir honores fuera de la organización.
- Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para los efectos establezca la Secretaría General.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

- Las demás que tenga a bien determinar la Secretaría General.

**8.3.2. Selección de los(as) mejores servidores(as)**

Resultado de la Evaluación de Desempeño 2019, cada dependencia postulará a los servidores (as) merecedoras del reconocimiento, según nivel jerárquico al que pertenezcan: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

La Dirección de Talento Humano verificará que las personas postuladas por cada una de las dependencias de la entidad cumplan con los siguientes requisitos:

- No tener investigaciones disciplinarias.
- Evaluación de desempeño en el año 2019 en el nivel sobresaliente.
- Cumplimiento y participación en las actividades de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.
- Cumplimiento del horario laboral.

A través de los medios de comunicación internos de la entidad y luego de verificados los requisitos, se publicarán los nombres de los servidores (as), con el objetivo de abrir las votaciones por los candidatos merecedores de este reconocimiento por su labor.

**8.3.3. Financiación de estudios para hijos de servidores:**

Apoyo a la financiación para estudios de los hijos de los/as servidores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., promoviendo así el desarrollo educativo de los mismos, para ello los servidores deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 517 de 2013, modificada por la Resolución 154 de 2015.

La Comisión de Personal de la entidad estudiará y verificará las solicitudes conforme al cronograma establecido en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020.

Los(as) servidores(as) que reciban este beneficio no podrán hacer uso de otro beneficio para la misma situación tanto a nivel distrital o nacional.

**8.3.4. Financiación de estudios de educación formal de pregrado y postgrado de los/las servidores (as):**

Los servidores (as) interesados/as en obtener los beneficios de este programa, deberán presentar a la Dirección de Talento Humano la documentación establecida en la Resolución 517 de 2013, modificada por la Resolución 154 de 2015.

La Comisión de Personal de la entidad estudiará y verificará las solicitudes conforme al cronograma establecido en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

Los(as) servidores(as) que reciban este beneficio no podrán hacer uso de otro beneficio para la misma situación tanto a nivel distrital o nacional.

**8.3.5. Programa Ético de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:**

Dentro del componente del Código de Integridad de la entidad, el Plan de Bienestar e Incentivos se debe propender y cumplir con las siguientes acciones:

PLAN ANTICORRUPCIÓN 2020					
Componente 6: Implementación del Código de Integridad					
Subcomponente	Actividades	Metas o productos	Responsable	Fecha programada de cumplimiento	
1. Fortalecimiento de la Cultura Ética	1.1.	Sensibilizar a la Alta Dirección de la Secretaría General en relación con el fortalecimiento de la cultura ética de la Entidad.	Estrategia de sensibilización	Dirección de Talento Humano - Equipo de Gestores de Integridad	Marzo - Abril 2020
	1.2.	Promocionar e incentivar los comportamientos deseables con los valores de la casa	Estrategias de promoción de comportamientos deseables desarrollados	Dirección de Talento Humano - Equipo de Gestores de Integridad	Mayo a Septiembre 2020
	1.3.	Empoderar al equipo de Gestores de Integridad de la Secretaría General y promover su participación en los procesos que lo requieran dentro de la Entidad, en el marco de los comportamientos deseables de los Valores Institucionales.	Evidencias y actas de reunión	Dirección de Talento Humano - Equipo de Gestores de Integridad	Mayo a Noviembre 2020
	1.4.	Fortalecer las competencias de los gestores de ética o Integridad en relación con sus funciones y las acciones esperadas en el marco del fortalecimiento de la cultura ética y el cambio comportamental.	Gestores capacitados	Dirección de Talento Humano - Equipo de Gestores de Integridad	Julio - Agosto 2020
	1.5.	Seguimiento y Evaluación	Aplicar la herramienta de la Función Pública	Dirección de Talento Humano - Equipo de Gestores de Integridad	Noviembre de 2020
	1.6.	Convocar a nuevos Gestores de Integridad	Resolución	Dirección de Talento Humano	Octubre - Noviembre 2020

**8.3.6. Manualidades**

Realizar un taller de manualidades para los(as) servidores(as) de la entidad, conforme al portafolio que se le presente a la entidad.

**9. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:**

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades con la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR y además se adelantan alianzas estratégicas con otras

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

entidades distritales para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades, los cuales serán publicados en la página web de la entidad.

**10. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020**

**CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020**

LINEA DE ACCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020												
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
SEIR	B - Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.													
	B - Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar													
	A - Feria de Servicios (vivienda, bancaria, planes de salud, entidades operadoras)													
	A - Jornada tributaria para servidores													
	A - Trabajo en equipo													
	A - Taller de vida para prepensionado a corto y mediano plazo													
	B - Tarjetas virtuales de cumpleaños													
	B - Avisos de fallecimiento													
	A - Cuerpo Sano													
	A - Sana-mente													
	A - Inteligencia emocional													
	A - Vivir con - sentidos													

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

LÍNEA DE ACCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ESTAR	B - Valera de salario emocional												
	B - Tiempo preciado con los bebés												
	B - Tres días por matrimonio												
	B - Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores.												
	B - Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos												
	B - Incentivo uso de la bicicleta												
	B. Flexibilidad temporal dentro de la jornada laboral												
	B - Jornada semestral laboral												
	B - Tarde de juego												
	B - Sala de la familia lactante												
	B - Teletrabajo												
	A - Convivencia Institucional												
	A - Actividades Recreativas y Deportivas												
	A - Actividades Culturales												
	B - Descanso compensado												
	B - Servicio de cafetería												
	B - Certificador laboral para servidores												
B - Bonos de navidad													
LÍNEA DE ACCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
HACER	B - Incentivos												
	B - Selección de los(as) mejores servidores(as)												
	B - Financiación de estudios para hijos de servidores												
	B - Financiación de estudios para servidores												
	A - Plan Ético de la Secretaría General												
	A - Manualidades												



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**ANEXO ENCUESTA DE NECESIDADES**



**Calidad de Vida Laboral**

*Mercaderes y Abastecedores*  
 Encuestado de Clientes/Representad  
 Diarios/empresariales

BOGOTÁ, D.C. - 2020

**OBJETIVOS**

**General**

Conocer el imaginario de calidad de vida de los colaboradores de la organización con el fin de determinar posibilidades de desarrollo y bienestar.

**Específicos**

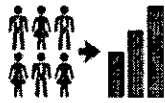
- Caracterizar socio-demográficamente la población de colaboradores.
- Identificar expectativas de desarrollo y bienestar.
- Explorar hábitos de comportamiento en torno a actividades de bienestar.

**METODOLOGÍA**

TÉCNICA	GRUPO DIENTRO	INDICADORES								
Estudio de tipo censitario que se aplicó a través de una encuesta estructurada autoaplicada, con una duración de aplicación de aproximadamente 20 minutos.	Comerciantes de la Alcaldía Mayor de Bogotá	SE - 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100								
<table border="1"> <tr><td>Unidad</td><td>721</td></tr> <tr><td>Muestra base</td><td>400</td></tr> <tr><td>Muestra censal</td><td>721</td></tr> <tr><td>Muestra de encue</td><td>300</td></tr> </table>	Unidad	721	Muestra base	400	Muestra censal	721	Muestra de encue	300	Estudio piloto en 2 etapas	Alcaldía Mayor de Bogotá
Unidad	721									
Muestra base	400									
Muestra censal	721									
Muestra de encue	300									

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**INDICE**



DEMOGRÁFICOS



CONDICIONES LABORALES



HÁBITOS



**DATOS DEMOGRÁFICOS**

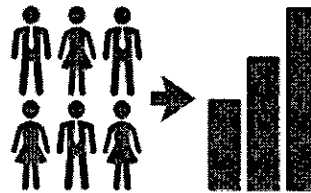


Gráfico de barras de los datos demográficos

**DEMOGRÁFICOS**

433 Colaboradores

	Z	Millennials	X
<b>Género</b>	18 a 24	25 a 34	35 a 44
59% 41%			
<b>Estado Civil</b>	40%	54%	6%
54% 6% 0.7%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nativos digitales.</li> <li>Acostumbrados a interacciones virtuales.</li> <li>Conciencia ética laboral y social.</li> <li>Gestán corrientes ambientalistas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se sienten más productivos que las generaciones anteriores.</li> <li>Más autónomos e independientes.</li> <li>Usan las redes como medios informativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menos conscientes de su entorno.</li> <li>Menos conscientes de su entorno.</li> <li>Menos conscientes de su entorno.</li> </ul>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**DEMOGRÁFICOS**

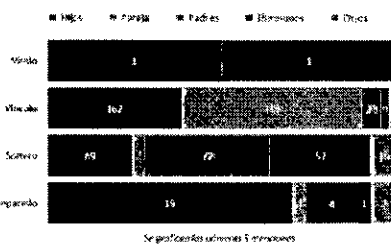


¿Con quién vive?

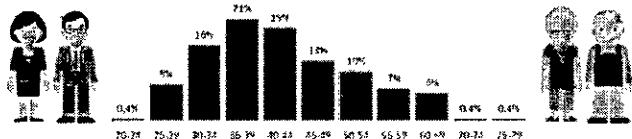
	Frecuencia	Porcentaje
Uso	231	35%
Pareja	224	34%
Padres	100	15%
Hermanos	67	10%
Otros	26	4%
Abuelos	10	2%
Amigos	2	0,3%
<b>Total</b>	<b>660</b>	<b>100%</b>

*\* Incluye, padres, abuelos, hermanos, tíos y parientes.*

**12% (53) viven solos**



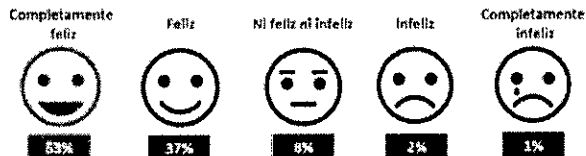
Edad de la pareja



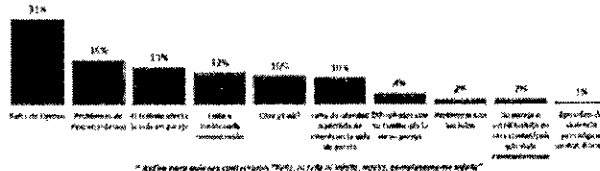
**DEMOGRÁFICOS**



¿QUÉ TAN FELIZ SE SIENTE RESPECTO A SU VIDA EN PAREJA?



Razones por las cuales no está completamente feliz con su pareja

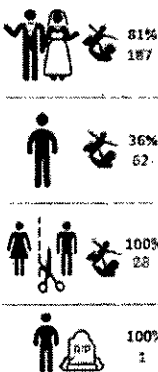


**DEMOGRÁFICOS**



Hijos por estado civil

**64% (278) tiene hijos**



**67% familia nuclear**    **33% familia monoparental**



El 64% de los colaboradores tienen hijos, por esta razón, a la hora de generar planes de bienestar enfocados hacia las familias, es indispensable tener presente ese 36% de la población soltera con hijos.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

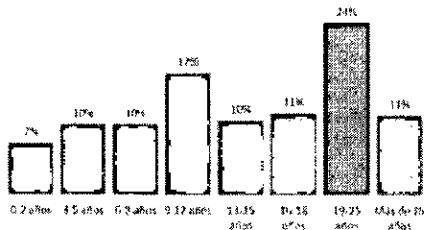
**DEMOGRÁFICOS**



**Rango de edad de sus hijos**

¿Cuántos hijos tiene?

Cantidad de hijos	Frecuencia	Porcentaje
1	232	47,6%
2	105	20,6%
3	83	16,2%
4	6	1,2%
5	2	0,4%
6 ó más	1	0,2%
<b>Total</b>	<b>490</b>	<b>100%</b>

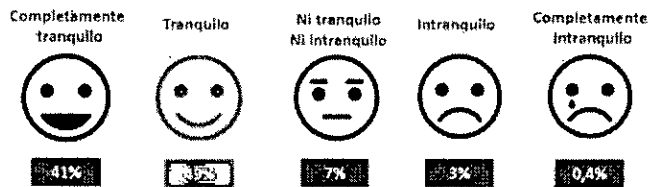


Por la cantidad de hijos se puede inferir que, en su mayoría, son familias pequeñas, con uno o dos hijos, por lo que es prudente que los planes de bienestar vayan enfocados hacia este tipo de familias. Respecto a los rangos de edad se recomienda el trabajo en pautas de crianza y redes de apoyo para quienes tienen hijos entre los 0 y los 5 años, de los 6 a los 8 es indispensable la comunicación y el acompañamiento apropiado por parte de los padres, de los 9 a los 12 años el manejo de temáticas tales como el bullying, de los 13 a los 18 temáticas de embarazos no deseados, ETS. Y para los mayores las problemáticas relacionadas con el dinero y responsabilidades mayores.

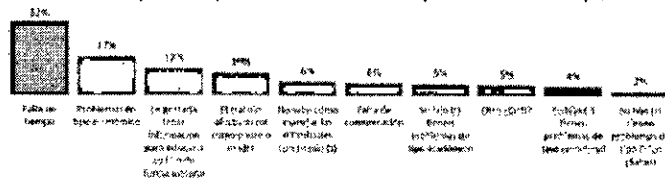
**DEMOGRÁFICOS**



**ROL COMO PADRE O MADRE**

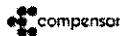


**Razones por las que usted no está completamente tranquilo**



\* Aplica para quienes contestaron "Tranquilo, ni tranquilo ni intranquilo, intranquilo y completamente intranquilo".

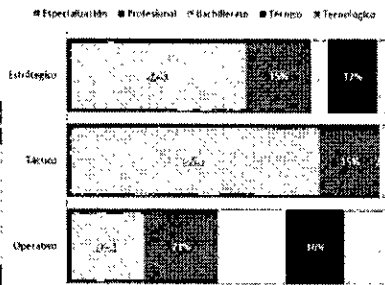
**DEMOGRÁFICOS**



**Nivel académico**

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Profesional	85	20%
Bachillerato	65	15%
Técnico	56	13%
Tecnológico	47	11%
Maestría	42	10%
Primaria	1	0,2%
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>100%</b>

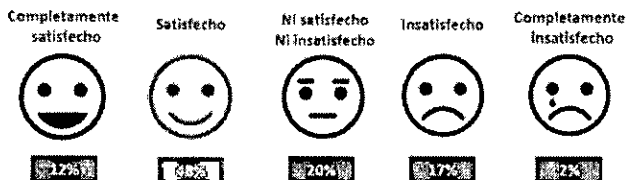
**Nivel académico Vs. Nivel del cargo**



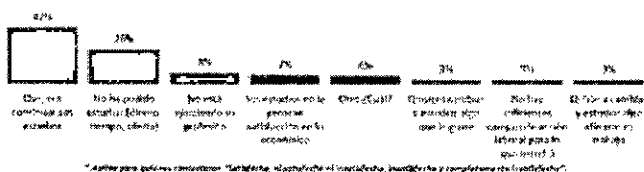
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**DEMOGRÁFICOS**

**NIVEL ACADÉMICO ACTUAL**



Razones por las que usted no está completamente satisfecho con su nivel académico



\* Datos para quienes contestaron "Satisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, insatisfecho y completamente insatisfecho".

**DEMOGRÁFICOS**

**INGRESOS DEL COLABORADOR**

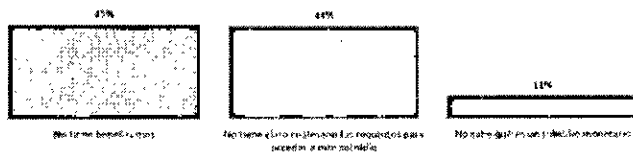
Devengó hasta 4SMLV

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	205	47%
NO	230	53%
Total	435	100%

¿Recibe subsidio monetario?



¿Por qué no recibe subsidio monetario?



**DEMOGRÁFICOS**

¿Tiene vivienda propia?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	204	47%
NO	231	53%
Total	435	100%

Tipo de vivienda en la cual vive actualmente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Individual	145	33%
Familiar	143	33%
Alquiler	142	33%
Total	430	100%

¿Cuál de los siguientes subsidios ha solicitado?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Vivienda nueva	37	8%
Mejoramiento de vivienda	2	1%
Total	39	9%

¿Ya hizo uso del subsidio solicitado?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	43	21%
NO	171	80%
Total	214	100%

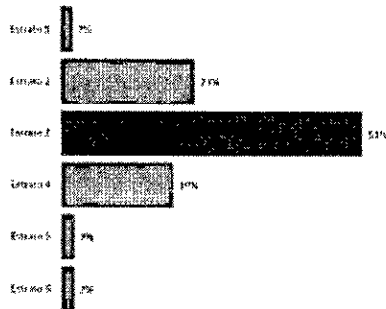
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**



**DEMOGRÁFICOS**



**Estrato**



El 74% de los colaboradores se concentran en los estratos 2 y 3.

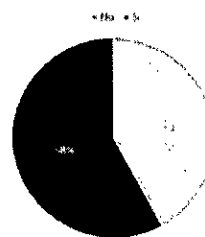


**DEMOGRÁFICOS**

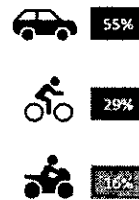


**Desplazamiento**

**¿Tiene Vehículo?**



**¿Qué vehículo tiene?**



**¿Cuánto le afecta a su calidad de vida el desplazamiento hacia su trabajo?**



**CONDICIONES LABORALES**



Cra 8 No. 10 - 65  
 Código postal 111711  
 Tel: 381 3000  
 www.bogota.gov.co  
 Info: Línea 195



ALCALDÍA MAYOR  
 DE BOGOTÁ D.C.  
 SECRETARÍA GENERAL

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**CONDICIONES LABORALES**



**Nivel del cargo**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Operativo	333	73%
Táctico	84	19%
Estratégico	26	6%
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>100%</b>

**Ingreso mensual**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
De 1 hasta 2 SMELV (\$428.116 - \$1.856.232)	105	24%
Más de 2 y menor de 3 SMELV (\$1.856.232 - \$3.312.464)	159	37%
Más de 3 SMELV (\$3.312.464) a \$3.500.000	88	20%
Más de \$3.500.000	181	41%
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>100%</b>

**Antigüedad**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	52	12%
Más de un año y menos de tres	233	54%
Entre tres y diez años	87	20%
Más de diez años	61	14%
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>100%</b>

**Tipo de contratación**

Tipo	Frecuencia	Porcentaje
Provisional	280	65%
Temporal	75	17%
Carrera administrativa	52	12%
Libre nombramiento y remoción	15	3%
Transitoria	12	3%
Contratista	1	0,2%
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>100%</b>

**CONDICIONES LABORALES**



**Actividades en las que participa**

Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida	371	86%
Recreación y esparcimiento	159	37%
Familiares	117	27%
Culturales	97	22%
Incentivos	93	21%
No participa	81	19%
Actividades ecológicas	64	15%
Semana Cultural y deportiva	50	12%
Créditos (Vehículo, vivienda, estudio, etc.)	13	3%
Beneficios para usted (casino, auxilios, etc.)	11	3%
La empresa no organiza actividades de bienestar	9	2%
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>100%</b>

De quienes participan en las actividades de bienestar de la empresa, el 23% mencionaron que son agradables y disfrutan sus vidas y el 53% (46 personas) no les favorece el horario.

	Calidad de vida	Recreación y esparcimiento	Familiares	Culturales	Incentivos
Estratégico	12%	12%	14%	7%	7%
Táctico	19%	18%	14%	12%	12%
Operativo	21%	18%	19%	11%	11%

\* No aplican las personas sin su consentimiento.

**CONDICIONES LABORALES**



**Aspectos más importantes de bienestar laboral**



**Promedio General: 3.7**

La evaluación de bienestar laboral tiene un promedio general de 3.7, es una calificación a partir de la cual se pueden empezar a reforzar aspectos tales como el fortalecimiento del clima laboral y la oportunidad de crecer laboralmente.

Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195

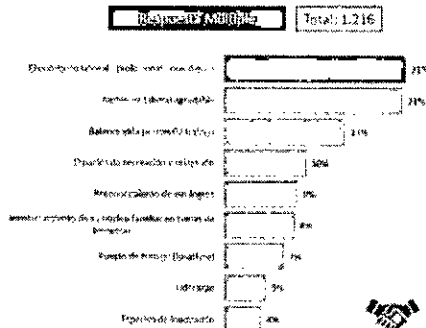



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**CONDICIONES LABORALES** 

¿Cuál considera el aspecto más importante para su bienestar laboral?



**CONDICIONES LABORALES** 

**Respuesta Múltiple** Total: 1.216

Aspectos de bienestar laboral Vs. Nivel del cargo

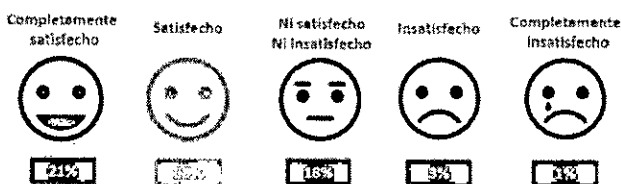
- Crecimiento laboral - profesional - económico
- Ambiente laboral (espacios)
- Balance vida personal/trabajo
- Espacios de recreación y relajación
- Reconocimiento de sus logros

Nivel del cargo	Crecimiento laboral - profesional - económico	Ambiente laboral (espacios)	Balance vida personal/trabajo	Reconocimiento de sus logros	Espacios de recreación y relajación
Empresario	3%	3%	19%	3%	32%
Ejecutivo	5%	3%	16%	3%	22%
Operativa	2%	3%	16%	3%	22%

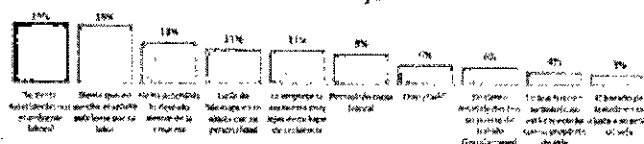
Nota: gráfico de barras apiladas, no acumuladas.

**CONDICIONES LABORALES** 

**SATISFACCIÓN RESPECTO A SU TRABAJO**



Razones por las que usted no está completamente satisfecho respecto a su trabajo





**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**CONDICIONES LABORALES**

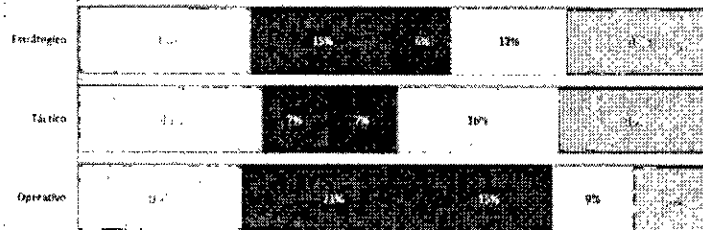


Razones por las cuales no se encuentra completamente satisfecho con respecto a su trabajo Vs. Nivel del cargo

Respuesta Múltiple

Total: 634

- Se siente insatisfecho con el ambiente laboral
- Siente que no percibe el salario suficiente por su labor
- No ha ascendido lo deseado dentro de la empresa
- Estilo de liderazgo no se ajusta con su personalidad
- La empresa se encuentra muy lejos de su lugar de residencia



\*Se graficó la información de la encuesta

**CONDICIONES LABORALES**



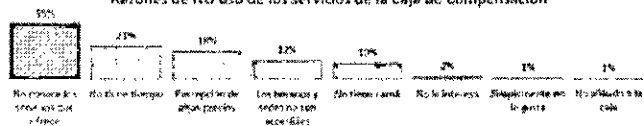
Uso de la Caja de Compensación

Respuesta Múltiple

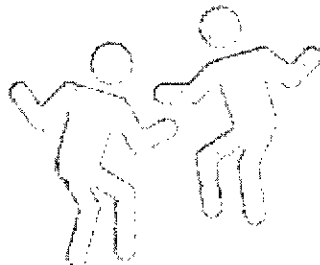
Actividad	Número de usuarios	Porcentaje
Recreación	89	14%
Deporte/actividad física	77	13%
Subsidio y/o beneficio económico	71	12%
Turismo	43	7%
Eventos empresariales	33	5%
Actividades culturales	30	5%
Crédito	29	5%
Cursos de capacitación/ educación	23	4%
Convenios de descuentos con la tarjeta Compensar	18	3%
Vivienda (Subsidios o convenios)	11	2%

\*El 44% de la población no utiliza ninguno de los servicios de la Caja de Compensación

Razones de NO uso de los servicios de la Caja de Compensación



**EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA**



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

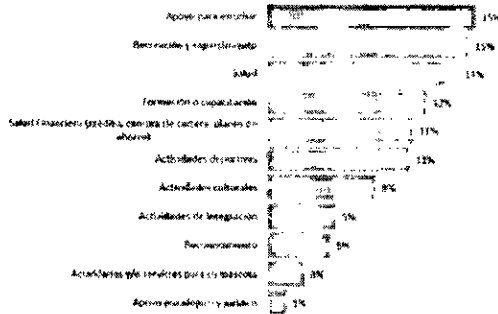


**EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA**



Act. y hábitos de su preferencia

Total: 1.190

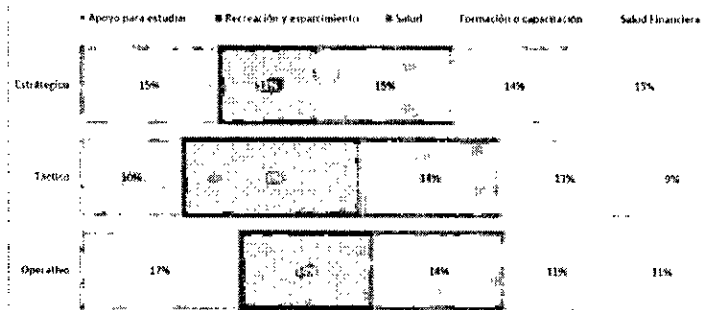


**EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA**



Total: 1.190

Act. y hábitos de su preferencia Vs. Nivel de carga

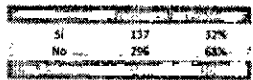


**EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA**



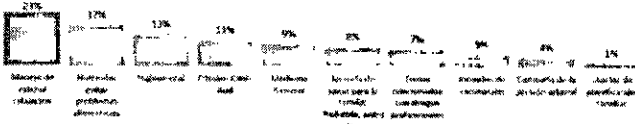
EPs de que el año

¿Tiene alguna en cumplimiento?



- Siempre
- Siempre
- A veces
- Nunca
- Siempre
- Siempre
- Siempre
- Siempre
- Siempre
- Siempre

Apoyo que le gustaría recibir en el año



Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



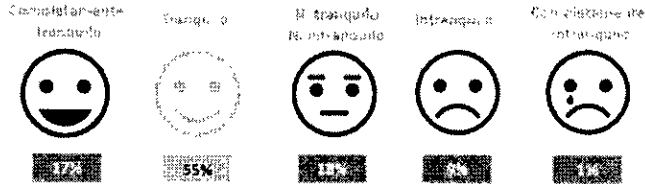
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA GENERAL

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

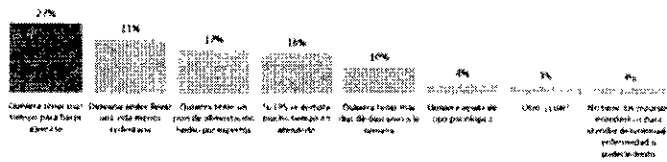
**EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA**



**TRANQUILIDAD RESPECTO A SU SALUD**



Razones por las cuales no está completamente tranquilo con su salud



\*Aplicar para quienes contestaron "Tranquilo, no tan tranquilo ni intranquilo, intranquilo y con algunas de intranquilidad".

**EXPECTATIVAS CALIDAD DE VIDA**



**Seguridad Financiera**

Previdencia y Formas de Ahorro

Planes a Mediano Plazo

Previdencia y Formas de Ahorro	Previdencia	Formas de Ahorro	Planes a Mediano Plazo	Previdencia	Formas de Ahorro
Adquisición de vivienda propia	145	19%	Estudiar	144	18%
Obligaciones crediticias	145	19%	Realizar el viaje que siempre ha planeado	143	18%
Velet segura	118	15%	Ahorrar	116	15%
Inversión / ahorro	92	12%	Hacer ejercicio	73	9%
Actividades de Recreación y viajes	76	10%	Mejorar el estado de salud	63	8%
Cubrir gastos de salud	23	3%	Fortalecer la vida espiritual	41	5%
Adquirir vehículo	16	2%	Casarse	27	3%
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>100%</b>	<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>100%</b>

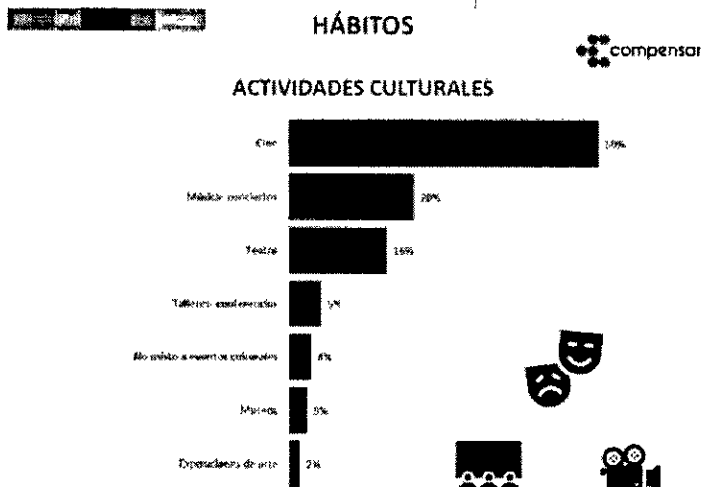
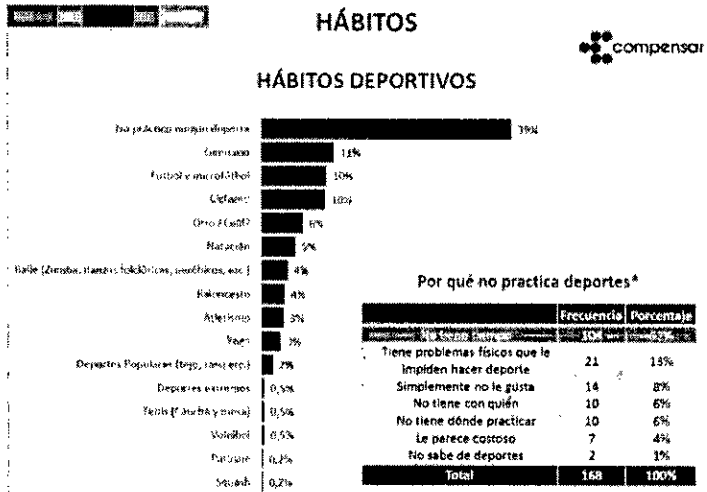
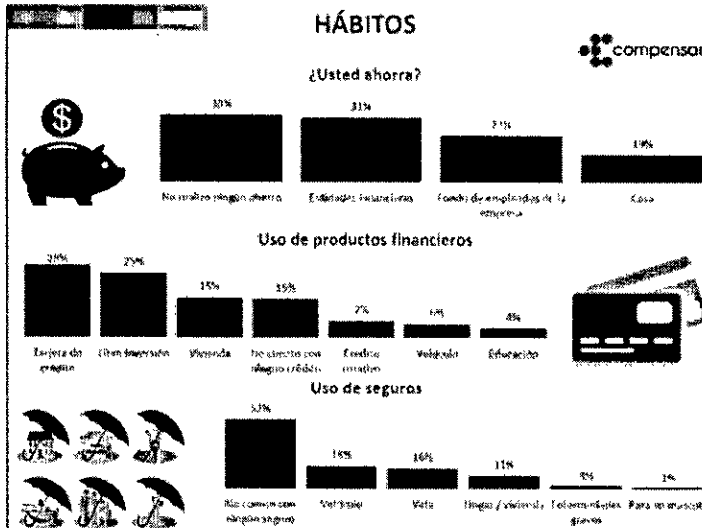
Educación, salud, vivienda y ahorro son los cuatro factores más determinantes a nivel financiero y en planes a mediano plazo para esta población.



**HÁBITOS**



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**



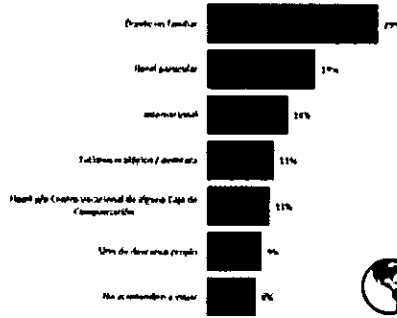
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**



**HÁBITOS**



**VIAJES / VACACIONES**



**HÁBITOS**

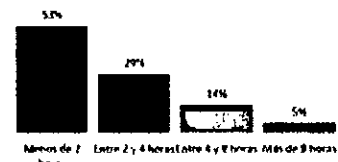


**Respuesta Múltiple**

**Lo que más le gusta hacer en su tiempo libre**

	Frecuencia	Porcentaje
■ Pasar tiempo con su familia	172	24%
■ Actividades culturales (cine/teatro/exposiciones)	123	11%
■ Deportes	121	10%
■ Dormir	108	9%
■ Leer	97	8%
■ Ver televisión	89	8%
■ Organizar casa	89	8%
■ Escuchar música	87	8%
■ Caminar	54	5%
■ Actividades espirituales	45	4%
■ Navegar en internet	26	2%
■ Realizar alguna actividad manual	24	2%
■ Revisar redes sociales	21	2%
<b>Total</b>	<b>1157</b>	<b>100%</b>

**Horas libres en la semana (lunes a viernes)**



**Horas libres vs. Generación**



**HÁBITOS**

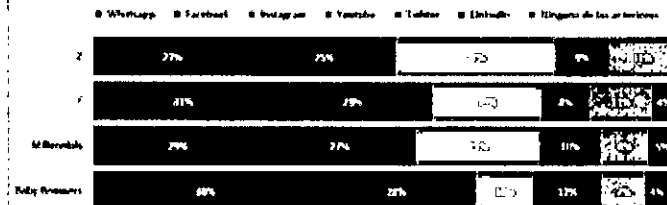


**Redes sociales que maneja**

**Respuesta Múltiple Total: 1,307**



**Redes sociales que maneja Vs. Generación**








Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



**ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.**  
SECRETARÍA GENERAL

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**FACTORES CALIDAD DE VIDA**

 <b>4.4</b>	<b>Felicidad vida en pareja</b> La emocionalidad de vivir en pareja permite ser personas optimistas, alegres, permite compartir objetivos y encontrar coincidencias en el proyecto de vida	 <b>4.2</b>	<b>Tranquilidad en rol como padre o madre</b> Implica tener confianza en que se hace bien la tarea de enseñar, guiar y formar buenos seres humanos con amor y responsabilidad
 <b>3.9</b>	<b>Salud y bienestar en el trabajo</b> El bienestar en el trabajo es un concepto integral que incluye el bienestar físico, mental, emocional y social de las personas en el entorno laboral	 <b>3.8</b>	<b>Tranquilidad con la salud</b> Buen estado de salud va desde lo físico hasta lo espiritual, pasando por el estado mental. Es la ausencia del malestar o el control adecuado y oportuno
<b>Satisfacción con nivel académico</b> Permite tener percepción de capacidad, crecimiento, nuevos aprendizajes		 <b>3.5</b>	



**Mercadeo e Innovación**  
Conocimiento de Cliente Empresarial  
Diagnósticos Empresariales



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**ANEXO MEDICIÓN DE CLIMA Y CULTURA**

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Alcaldía de Bogotá

**ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ**  
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Estrategia Performer Lendinho  
Alcaldía Mayor-Bogotá D.C.

Quié Susana  
Secretaría General/Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Nidia Prada Vargas  
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrito-DAISDC

Isabel Acuña Marín Mora  
Subdirectora del Gestión Servicio de Recursos Humanos y Beneficios

Miriam Estrella Ciro Salazar  
Subdirectora Técnica Jefe del Servicio Civil Distrital

Kang Isabella León Prieto  
Subdirectora de Gestión Conservativa y Control Documental

Diego Andrés Campy  
Jefe Oficina Sistema de Remuneración

María Cely Sánchez  
Jefa Oficina Control Interno

Luz Fernanda Martínez Céspedes  
Jefa Oficina de Transparencia de la Información y Comunicación

**GRUPO DEL PROYECTO**

DAISDC APOYO

Nidia Prada Vargas Directora  
Isabel Acuña Marín Mora Subdirectora de Gestión Distrital de Recursos Humanos

Mónica Lacha Sarmiento Líder Oficina de Remuneración

Robert Lichón Rodríguez Rojas Contratista

Luiza Andrea Martínez Poyari Psicóloga Universidad Nacional de Colombia

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 2020

Alcaldía de Bogotá

Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.  
Resultado de medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo

**Objetivo**

Identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y su bienestar en los establecimientos de servicios que presta el operador en uno de los negocios públicos.

**Generalidades**

El Instrumento de Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Comercio para la Felicidad Laboral propuesto por el DAISDC como se presenta en el gráfico adjunto. Este instrumento está conformado por 4 factores que permiten evaluar una aproximación a la comprensión del clima laboral a un nivel organizacional en servidores y CONTRATADOS y reportar puntajes. Además a ello, el instrumento proporciona información del nivel de riesgo de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la institución, por lo tanto, el usuario general del informe los 7 variables reportadas y la CVT reportadas por negocio, negocio, trabajo y procesos.

**Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)**

Alcaldía de Bogotá

Este informe presenta los resultados de la medición efectuada en el segundo semestre de 2020 en estructuras en cuatro negocios. El primer proceso los factores planteados en la medición de clima laboral y bienestar organizacional para la gestión. El segundo correspondiente a la descripción del desempeño de los servidores y su bienestar que involucran el bienestar y el nivel de riesgo de acuerdo general de entorno muestra el estado por cada uno de los ejes y factores que conforman los factores A (sin personal a cargo), B (con personal a cargo) y C (bienestar organizacional en general) con la interpretación y recomendaciones de riesgo. El tercer informe los factores de calidad de vida laboral, así como las recomendaciones para la mejora.

**Resultados globales y recomendaciones**

Variable	Nivel de Riesgo	Indicador
A. B	Alto	21.4%
A. A	Medio	23.2%
B. A	Bajo	44.8%
B. B	Medio	21.2%
C. A	Bajo	24.2%
C. B	Medio	11.8%

El nivel de riesgo total del DAISDC se define a partir de los promedios de los resultados de los factores A y B y el nivel de riesgo de los factores C. El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 el puntaje de riesgo 0 (0) el máximo nivel de riesgo alto, así mismo se interpretará el nivel de riesgo 0 (0) riesgo bajo (0-25), riesgo medio (26-50) y riesgo alto (51-100). Este nivel de riesgo se refleja en el resultado global y en el nivel de riesgo de cada negocio.

En la tabla se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, para resultados se muestra en el informe para mejores resultados se sugiere a los negocios para ser

Alcaldía de Bogotá

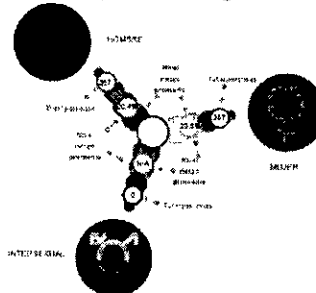
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todas las colaboradoras de la entidad. Se medición se realizó de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASCO. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera:

Instrumento	Población	Ítem	Año	Cantidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	706	2017	481*
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	27	17	N/A
Contratistas	Contratistas de la entidad	142	40	40
<b>Total personas entidad / encuestadas</b>		<b>875</b>		<b>561</b>

Como resultado se presentan las recomendaciones de acuerdo con cada uno de los instrumentos.

**Descripción sociodemográfica**



Instrumento A	Cantidad	Porcentaje	Instrumento B	Cantidad	Porcentaje
Entre 10 y 15 años	107	27,82%	Entre 10 y 15 años	102	18,47%
Entre 15 y 20 años	92	23,80%	Entre 15 y 20 años	397	20,71%
Entre 20 y 25 años	46	11,78%	Entre 20 y 25 años	89	15,68%
Entre 25 y 30 años	31	7,91%	Entre 25 y 30 años	13	2,32%
Entre 30 y 35 años	14	3,61%	Entre 30 y 35 años	40	7,27%
Más de 35 años	24	6,14%	Más de 35 años	27	5,34%

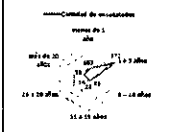
Alcaldía de Bogotá



Alcaldía de Bogotá



**Cantidad de encuestados según la antigüedad en la entidad**



**Cantidad de encuestados según la antigüedad en el cargo**

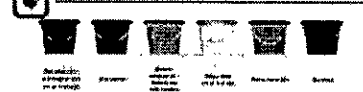


**Resultados detallados**

**A. Forma A: funcionarios sin personal a cargo**

Se presentan los resultados del instrumento A que está dirigido a servidores que no tienen personal a cargo, este se divide en 4 ítems compuestos cada uno de 6 ítemes y se aplica tanto al área como a la entidad, por cada ítem se presenta la interpretación y recomendaciones para su tratamiento teniendo en cuenta el nivel de riesgo obtenido.

**Lije estados mentales positivos.**



**Resultados a nivel de Área**

Estados mentales positivos

Muy bajo

Los resultados son poco significativos y las necesidades evidenciadas de la zona disminuyen de su importancia en la entidad de Bogotá teniendo los resultados que puntúan sobre todo en el área de bienestar en el hogar, la pertenencia, el salario, la atención al cliente, el desarrollo, la seguridad en el trabajo, la remuneración y el bienestar, para establecer acciones preventivas que contribuyan a minimizar el riesgo presente.

Ente: Integración e innovación en el trabajo

Muy bajo

El servicio tiene algunos desafíos entre sus funciones donde se debe mejorar de su trabajo y en lo que se puede aportar a las regiones.

Alcaldía de Bogotá



Alcaldía de Bogotá





**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

Indicador	Objetivo	Medición	Unidad	Meta
Mejoría	El servidor realiza sus funciones con entusiasmo, compromiso e innovación para el bien de la entidad en la que se encuentra asignado. Además, percibe que tiene la oportunidad de aportar ideas creativas o nuevas en relación con el trabajo, sus acciones y formas de recursos pueden mejorar.	Encuesta	Índice	80%
Estado emocional	El servidor percibe que en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Seguridad en el trabajo	El servidor cree que en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Desarrollo profesional	El servidor percibe que en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Equilibrio	El servidor percibe que al estar en sus funciones y por actividades que realiza en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Relevancia y nivel de trabajo	Los servidores dan valor a su rol y a los resultados de su trabajo, se sienten comprometidos y motivados por el trabajo que realizan en el área a la que trabajan en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%

Indicador	Objetivo	Medición	Unidad	Meta
Seguridad en el trabajo	El servidor percibe que en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Mejoría	El servidor realiza sus funciones con entusiasmo, compromiso e innovación para el bien de la entidad en la que se encuentra asignado. Además, percibe que tiene la oportunidad de aportar ideas creativas o nuevas en relación con el trabajo, sus acciones y formas de recursos pueden mejorar.	Encuesta	Índice	80%
Estado emocional	El servidor percibe que en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Seguridad en el trabajo	El servidor cree que en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Desarrollo profesional	El servidor percibe que en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Equilibrio	El servidor percibe que al estar en sus funciones y por actividades que realiza en el área a la que trabaja en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%

Indicador	Objetivo	Medición	Unidad	Meta
Proyecto de vida	Los servidores se comprometen de forma voluntaria al desarrollo de los proyectos de vida que se encuentran en el área a la que trabajan en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Desarrollo Personal	El servidor percibe que los actividades y tareas asignadas por su jefe inmediato gerencialmente generan satisfacción por sus competencias, conocimientos y siempre aprende. Así mismo que los conocimientos y habilidades se desarrollan por su desarrollo personal y el área de trabajo.	Encuesta	Índice	80%
Atención al tiempo	El servidor percibe que algunas veces tiene que esperar o tardar en hacer su trabajo o que su tiempo se desperdicia por su desarrollo personal y el área de trabajo.	Encuesta	Índice	80%
Autosatisfacción	El servidor percibe que su trabajo tiene sentido con los objetivos del área.	Encuesta	Índice	80%

Indicador	Objetivo	Medición	Unidad	Meta
Proyecto de vida	Los servidores se comprometen de forma voluntaria al desarrollo de los proyectos de vida que se encuentran en el área a la que trabajan en relación con su rol profesional, el trabajo es satisfactorio, con desafíos, no es monótono y es estimulante.	Encuesta	Índice	80%
Desarrollo Personal	El servidor percibe que los actividades y tareas asignadas por su jefe inmediato gerencialmente generan satisfacción por sus competencias, conocimientos y siempre aprende. Así mismo que los conocimientos y habilidades se desarrollan por su desarrollo personal y el área de trabajo.	Encuesta	Índice	80%
Atención al tiempo	El servidor percibe que algunas veces tiene que esperar o tardar en hacer su trabajo o que su tiempo se desperdicia por su desarrollo personal y el área de trabajo.	Encuesta	Índice	80%
Autosatisfacción	El servidor percibe que su trabajo tiene sentido con los objetivos del área.	Encuesta	Índice	80%

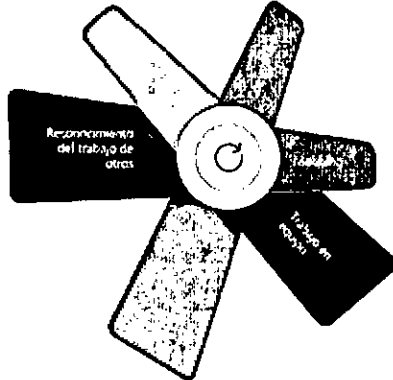
Cra 8 No. 10 - 65  
 Código postal 111711  
 Tel: 381 3000  
 www.bogota.gov.co  
 Info: Línea 195



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

Factor	INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Desarrollo de Personal	Proyecto bajo	El servidor percibe que los permisos y formas de gestión dentro de su unidad de funciones generadoras pueden aprovecharse con los computadores, capacitaciones y talleres disponibles. Asimismo que las capacitaciones y talleres no están preparados por su desarrollo personal y el de la entidad.
Administración del Cambio	Proyecto bajo	El servidor percibe que la creación de cargos en algunas situaciones no le permite para crear sus funciones.
Autonomía	Proyecto bajo	El servidor percibe que no siempre logra cumplir con los niveles esperados por la entidad.
Integridad	Proyecto bajo	El servidor percibe que su compromiso con los valores éticos, morales y profesionales de la entidad está acorde con el espíritu de su cargo, por ende no se siente identificado con alguno de ellos.
Auditoría	Proyecto bajo	El servidor percibe que sus procesos de forma de desarrollo, manejo de los procesos y temas de su actividad, de acuerdo de los niveles de gestión de su unidad funcional, y está sujeto en la necesidad de sus funciones.
Acción	Proyecto bajo	El servidor percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece las prácticas dentro de la entidad.

**Eje relaciones Interpersonales**



**Reconocimiento del trabajo de otros**

Las personas de diferentes de forma y calidad le permiten de las relaciones personales y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Le sugiere revisar los aspectos que pueden estar influenciando en esta percepción sobre sus reconocimientos, el trabajo en equipo, los roles de apoyo al reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, proactividad propia y en entornos de proactividad, que y cuando los sistemas operativos que contribuyen a establecer el clima positivo.

**Relaciones Interpersonales** Proyecto bajo

Factor	INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Comunicación	Proyecto bajo	El servidor percibe que en el día a día se utilizan canales de comunicación que algunas veces no favorecen la transmisión de la información clave y eficaz.
Trabajo en Equipo	Proyecto bajo	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, preocupaciones y expectativas con algunas personas del equipo de trabajo.
Redes de Apoyo	Proyecto bajo	El servidor percibe que pueden mejorar los canales de apoyo de su unidad funcional a sus compañeros que ayudan a resolver problemas personales.
Reconocimiento del trabajo de otros	Proyecto bajo	El servidor percibe que no impacta tener a sus compañeros que que cumplen sus roles y objetivos en el día a día, solo cuando ellos cumplen la función.
Integridad	Proyecto bajo	El servidor percibe que la mayoría de reconocimientos en su área de trabajo se dan en el día a día, en el día de trabajo que se brinda a través de reconocimientos de actividades y acciones en el trabajo, que el día a día se brinda en forma de acciones y actividades.
Sentido de pertenencia	Proyecto bajo	El servidor percibe que se encuentra comprometido con algunas de las acciones del día a día y se siente parte de ella.

Factor	INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Comunicación	Proyecto bajo	El servidor percibe que en la entidad se utilizan canales de comunicación que algunas veces no favorecen la transmisión de la información clave y eficaz.
Trabajo en Equipo	Proyecto bajo	El servidor percibe que puede expresar sus ideas, preocupaciones y expectativas con algunas personas de su equipo de trabajo.
Redes de Apoyo	Proyecto bajo	El servidor percibe que pueden mejorar los canales de apoyo de su unidad funcional a sus compañeros que ayudan a resolver problemas personales.
Reconocimiento del trabajo de otros	Proyecto bajo	El servidor percibe que no impacta tener a sus compañeros que que cumplen sus roles y objetivos en el día a día, solo cuando ellos cumplen la función.
Integridad	Proyecto bajo	El servidor percibe que la mayoría de reconocimientos en su área de trabajo se dan en el día a día, en el día de trabajo que se brinda a través de reconocimientos de actividades y acciones en el trabajo, que el día a día se brinda en forma de acciones y actividades.
Sentido de pertenencia	Proyecto bajo	El servidor percibe que se encuentra comprometido con algunas de las acciones del día a día y se siente parte de ella.

**Atención a nivel de Entidad**

Las personas de diferentes de forma y calidad le permiten de las relaciones personales y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Le sugiere revisar los aspectos que pueden estar influenciando en esta percepción sobre sus reconocimientos, el trabajo en equipo, los roles de apoyo al reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, proactividad propia y en entornos de proactividad, que y cuando los sistemas operativos que contribuyen a establecer el clima positivo.

**Relaciones Interpersonales** Proyecto bajo

**Atención a nivel de Entidad**

Las personas de diferentes de forma y calidad le permiten de las relaciones personales y la importancia del reconocimiento al interior de la entidad. Le sugiere revisar los aspectos que pueden estar influenciando en esta percepción sobre sus reconocimientos, el trabajo en equipo, los roles de apoyo al reconocimiento del trabajo de otros, el sentido de pertenencia, proactividad propia y en entornos de proactividad, que y cuando los sistemas operativos que contribuyen a establecer el clima positivo.

**Relaciones Interpersonales** Proyecto bajo



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**87 Eje conocimiento de fortalezas propias**

**Resultados del Área**

Los personal no hacen reconocimientos con claridad los recursos internos existentes con lo informado en la entidad que los sirven a sus líderes. Se requiere realizar los reconocimientos que permitan valorar el desempeño de cada personal como parte del liderazgo, el manejo de personal, el empoderamiento, la administración del talento humano, la autoconciencia y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer sistemas puntuales que permitan en el futuro el trabajo presente.

Factor	INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Liderazgo	01	El servidor percibe que el jefe tiene más claro su rol como jefe de equipo que otros jefes de área ya que no son claros y reconocidos sus roles y labores.

Factor	INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Manejo de conflictos	01	El servidor percibe en su entorno laboral en el área para el manejo de asuntos en las situaciones que se le presenten, presentar, por ejemplo, el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades no se ve afectado.
Empoderamiento	02	El servidor percibe que le falta por un poco más para cumplir las responsabilidades y tener parte en los resultados de trabajar en el área de trabajo.
Administración del Talento Humano	03	El servidor percibe que en el área se perciben en algunos casos un desarrollo profesional y las gestiones las responsabilidades y competencias de la mayoría de los miembros del equipo.
Autoconciencia	04	El servidor percibe que el área y su estado de trabajo presenta un ambiente adecuado en cuanto a organización y en mayor medida operativa.
Bienestar logrado a través del trabajo	05	El servidor percibe que no siempre recibe reconocimiento de su trabajo por parte del jefe inmediato antes el impacto positivo de su desempeño en el ámbito de trabajo y la comunidad.

**Resultados del Área**

Los personal no hacen reconocimientos con claridad los recursos internos existentes con lo informado en la entidad que los sirven a sus líderes. Se requiere realizar los reconocimientos que permitan valorar el desempeño de cada personal como parte del liderazgo, el manejo de personal, el empoderamiento, la administración del talento humano, la autoconciencia y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer sistemas puntuales que permitan en el futuro el trabajo presente.

Factor	INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Liderazgo	01	No se realiza la medición de este factor. No se realiza la medición de este factor.
Manejo de conflictos	02	El servidor percibe que le falta por un poco más para cumplir las responsabilidades y tener parte de los resultados de trabajar en el área de trabajo.
Empoderamiento	03	El servidor percibe que la entidad presenta en algunos aspectos un desarrollo profesional y gestiones las responsabilidades y competencias de la mayoría de los miembros del equipo.
Administración del Talento Humano	04	El servidor percibe que en el área se perciben en algunos casos un desarrollo profesional y las gestiones las responsabilidades y competencias de la mayoría de los miembros del equipo.
Autoconciencia	05	El servidor percibe que en el área se perciben en algunos casos un desarrollo profesional y las gestiones las responsabilidades y competencias de la mayoría de los miembros del equipo.
Bienestar logrado a través del trabajo	06	El servidor percibe que en la entidad se perciben en algunos casos un desarrollo profesional y las gestiones las responsabilidades y competencias de la mayoría de los miembros del equipo.

**Conclusiones y Recomendaciones**

Teniendo en cuenta los resultados de medición que el 99,4% de los factores se encuentran con un nivel de riesgo bajo y en el área de trabajo en el análisis por área que presenta riesgo medio.

representando el 4,2% del total de factores. En cuanto al análisis por nivel de riesgo el 99,4% de los factores se encuentran en riesgo bajo, 4,2% en riesgo medio y 0,4% en riesgo alto. En estas áreas se encuentran los siguientes factores: Responsabilidades del personal y la calidad del servicio.

**Recomendaciones:**

- Realizar talleres sobre liderazgo y empoderamiento.
- Realizar talleres sobre manejo de conflictos.
- Ofrecer herramientas que permitan a los colaboradores planificar y gestionar sus actividades.

**Objetivos:**

- Identificar el nivel de madurez que poseen los colaboradores.
- Generar estrategias que permitan mejorar a los colaboradores la importancia de una buena actitud para generar un desempeño excelente.
- Brindar herramientas para mejorar la productividad.
- Brindar herramientas que permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
- Establecer los roles y responsabilidades de cada miembro del equipo.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Crear actividades que permitan al personal capacitarse a través de tener el control a cada uno de sus áreas de trabajo.
- Brindar herramientas para el manejo y resolución de conflictos.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**B. Forma B: funcionarios con personal a cargo**

Se presentan los resultados del instrumento B que está dirigido a servidores de nivel directivo, esta se aplica en 6 ejes comportando cada uno de 6 factores y se aplica a la entidad, por cada factor se presenta la interpretación y recomendaciones para su tratamiento tendiendo en cuenta el nivel de riesgo asociado.

**Eje estados mentales positivos.**

**Atención y concentración en el trabajo** - Riesgo bajo

**Motivación** - Riesgo bajo

**Bienestar emocional** - Riesgo bajo

**Seguridad en el trabajo** - Riesgo bajo

**Perseverancia** - Riesgo bajo

**Seriedad** - Riesgo bajo

Las personas que poseen alguna de las habilidades mencionadas en la caja generadora de resultados se le atribuye un riesgo menor a los servidores que poseen estas habilidades ya que poseen habilidades como son la concentración y dedicación en el trabajo, la motivación, el bienestar emocional, la seguridad en el trabajo, la perseverancia y el seriedad, para establecer como resultado que está bajo un nivel de riesgo menor.

El objetivo consiste en motivar y valorar en la entidad, en un momento, su nivel de compromiso y dedicación en el trabajo (de trabajo) puede mejorar.

El objetivo consiste en fomentar un ambiente, crear un clima laboral en la entidad en la que se encuentre valorado y además garantizar que contribuya a que el equipo de trabajo motive, en un momento, su actitud y tiempo de respuesta puede mejorar.

**Seguridad en el trabajo** - Riesgo bajo

**Perseverancia** - Riesgo bajo

**Seriedad** - Riesgo bajo

El objetivo consiste en que el servidor que recibe B y su equipo de trabajo se sienta seguro y comprometido con la entidad y su entorno laboral, en un momento, su nivel de compromiso y dedicación en el trabajo puede mejorar.

El objetivo consiste en que el servidor que recibe B y su equipo de trabajo se sienta seguro y comprometido con la entidad y su entorno laboral, en un momento, su nivel de compromiso y dedicación en el trabajo puede mejorar.

**Eje propósito de vida**

Propósito de vida - Riesgo bajo

Las personas que tienen un propósito de vida definido en un momento personal generado a partir de su laboración en



Se espera, de seguir recibir los aspectos que pueden estar relacionados en una perspectiva como son el desarrollo personal, la motivación, el tiempo, la perseverancia, la seguridad en el trabajo, la dedicación, para establecer como resultado que está bajo un nivel de riesgo menor.

**Desarrollo de Personal** - Riesgo bajo

**Administración del tiempo** - Riesgo medio

**Atención y concentración** - Riesgo bajo

**Motivación** - Riesgo bajo

**Perseverancia** - Riesgo bajo

**Seriedad** - Riesgo bajo

Las competencias y el desarrollo de habilidades dentro de la entidad para el desarrollo y el apoyo de trabajo se genera como resultado de un desarrollo profesional, de las tareas y de las habilidades mencionadas.

El objetivo consiste en que el servidor que recibe B y su equipo de trabajo se sienta seguro y comprometido con la entidad y su entorno laboral, en un momento, su nivel de compromiso y dedicación en el trabajo puede mejorar.

El objetivo consiste en que el servidor que recibe B y su equipo de trabajo se sienta seguro y comprometido con la entidad y su entorno laboral, en un momento, su nivel de compromiso y dedicación en el trabajo puede mejorar.

El objetivo consiste en que el servidor que recibe B y su equipo de trabajo se sienta seguro y comprometido con la entidad y su entorno laboral, en un momento, su nivel de compromiso y dedicación en el trabajo puede mejorar.

El objetivo consiste en que el servidor que recibe B y su equipo de trabajo se sienta seguro y comprometido con la entidad y su entorno laboral, en un momento, su nivel de compromiso y dedicación en el trabajo puede mejorar.

**Eje relaciones interpersonales**

Relaciones interpersonales - Riesgo bajo

Las personas que poseen un propósito de vida definido en un momento personal generado a partir de su laboración en

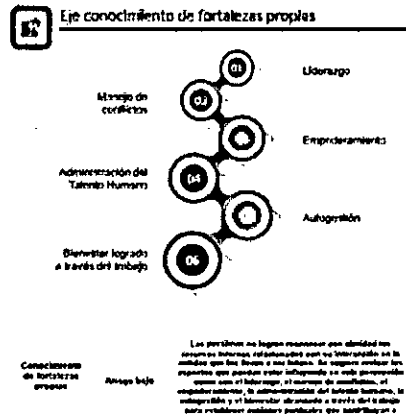


Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

FICHA	INDICADOR	IMPLEMENTACION
<p><b>Consideración</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que la entidad, aunque tiene canales adecuados de comunicación, los mensajes en algunas ocasiones no son totalmente claros, tanto entre áreas como al interior de estas.	
<p><b>Trabaja en Equipo</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que puede expresar sus ideas, comentarios y experiencias con algunas personas de la entidad y de su equipo de trabajo.	
<p><b>Roles de Apoyo</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que las acciones de apoyo estructural encontradas dentro de la entidad no son del todo efectivas.	
<p><b>Reconocimiento del trabajo de otros</b> Riesgo bajo</p>	El director reconoce que es importante contar a su equipo de trabajo para sus acciones más críticas y destaca en la entidad, una variedad alta respecto a los roles.	
<p><b>Medición</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que los niveles de trabajo sobre algunos ejes de la entidad se encuentran en un nivel bajo. Además, percibe que el área de Talento Humano y su salud física y psicológica.	
<p><b>Sentido de pertenencia</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que se encuentran identificadas sus acciones en las acciones institucionales, según y valores de la entidad.	



Alcaldía de Bogotá

Alcaldía de Bogotá

FICHA	INDICADOR	IMPLEMENTACION
<p><b>Independencia</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que tanto él como su equipo de trabajo cuentan con autonomía en el desarrollo de las acciones del mismo como reportar y participar en decisiones en las actividades de su entidad.	
<p><b>Administración del Talento Humano</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que la entidad promueve en algunas acciones las competencias personal y puntual sus competencias técnicas y comportamentales.	
<p><b>Autogestión</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que la entidad favorece en algunas acciones su proceso de identificación y de fortalecimiento personal.	
<p><b>Bienestar logrado a través del trabajo</b> Riesgo bajo</p>	El director percibe que se logra en la entidad percibir el mejoramiento de su calidad de vida y de su equipo de trabajo, en algunos aspectos.	

- Serálzivar sobre la importancia de cumplir los tiempos establecidos, en el tiempo y con la calidad esperada.
- Serálzivar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Serálzivar sobre la importancia del desarrollo del área, el desarrollo y la retroalimentación.
- Responder al mejor del tiempo como un reto que se debe gestionar.

**Conclusiones y Recomendaciones**

Terminado en cuanto los resultados se evidencian que el 99,8% de las fortalezas se encuentran con un nivel de riesgo bajo y administración del tiempo es el único factor en el análisis por área que presenta riesgo medio representando el 4,2% del total de factores. Se encuentran las siguientes recomendaciones que permiten a la entidad disminuir su nivel de riesgo y mejorar su medición de clima laboral.

Apoyarse en los recursos humanos disponibles que les permitan a los colaboradores gestionar y generar expectativas de futuro.

Alcaldía de Bogotá

Alcaldía de Bogotá

Cra 8 No. 10 - 65  
Código postal 111711  
Tel: 381 3000  
www.bogota.gov.co  
Info: Línea 195



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**C. Forma C: contratistas**

Se presentan los resultados del instrumento C que es el dirigido a contratistas, este se divide en 4 ejes temáticos cada uno de 6 ítems y se aplica tanto al área como a la entidad, por cada ítem se presenta la interpretación y recomendaciones para su trabajo este basado en cuanto el nivel de riesgo asociado.

**Eje estados mentales positivos.**

**Resultados e nivel de riesgo**

**Estados mentales positivos** **Riesgo bajo**

Los contratistas que poseen significativamente las habilidades de los roles definidos de su institución en la entidad, se logran sentir los aspectos que pueden estar integrados en esta organización como son la satisfacción e integración en el trabajo, el propósito en el trabajo, el sentido de propósito, la responsabilidad y el bienestar para sus clientes y usuarios, personas que contribuyen a mejorar el riesgo asociado.

**Satisfacción e integración en el trabajo** **Riesgo bajo**

El contratista tiene algunas dudas sobre sus obligaciones, pero le son claras y se respaldan con los estándares y en lo que le puede aportar a su equipo.

**Motivación** **Riesgo bajo**

El contratista cuenta con un ambiente organizacional e institucional en la entidad que los incentiva a cumplir con sus obligaciones y en consecuencia, en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Estados mentales positivos**

**Motivación** **Riesgo bajo**

El contratista cumple sus obligaciones con entusiasmo, compromiso e integración para la entidad en la que se encuentra involucrado. En conjunto, pueden estar asociados entre sus valores, la pasión y los valores de la entidad.

**Satisfacción e integración en el trabajo** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que la entidad se esfuerza en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar por medio de beneficios adicionales en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Resiliencia** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a sus obligaciones, en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Bienestar** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio del trabajo dentro de la entidad pueden afectar su bienestar y su salud. Y se reflejan en un balance entre ingresos y gastos.

**Eje propósito de vida**

**Intención de desarrollo** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que el área de trabajo se interesa en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar por medio de beneficios adicionales en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Seguridad en el trabajo** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que su área de trabajo se preocupa por su salud física y emocional durante sus actividades, en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Responsabilidad** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a sus obligaciones, en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Bienestar** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio de sus actividades en el área de trabajo pueden afectar su bienestar y su salud.

**Resultados e nivel de riesgo**

**Estados mentales positivos** **Riesgo bajo**

Los contratistas que poseen significativamente las habilidades de los roles definidos de su institución en la entidad, se logran sentir los aspectos que pueden estar integrados en esta organización como son la satisfacción e integración en el trabajo, el propósito en el trabajo, el sentido de propósito, la responsabilidad y el bienestar para sus clientes y usuarios, personas que contribuyen a mejorar el riesgo asociado.

**Satisfacción e integración en el trabajo** **Riesgo bajo**

El contratista tiene dudas sobre la misión, visión y objetivos de la entidad y la cantidad de trabajo que debe realizar, pero se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Eje propósito de vida**

**Intención de desarrollo** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que el área de trabajo se interesa en valorar y promover su crecimiento integral y su bienestar por medio de beneficios adicionales en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Seguridad en el trabajo** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que su área de trabajo se preocupa por su salud física y emocional durante sus actividades, en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Responsabilidad** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que los honorarios que recibe son justos respecto a sus obligaciones, en conjunto, se ven reflejados en un balance entre ingresos y gastos.

**Bienestar** **Riesgo bajo**

El contratista percibe que sus obligaciones y el equilibrio de sus actividades en el área de trabajo pueden afectar su bienestar y su salud.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

	<b>Integridad</b>	El candidato percibe que su comportamiento con los normas, valores y principios de la entidad está acorde con lo esperado, en adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.
	<b>Responsabilidad</b>	El candidato percibe que sus proyectos de forma de decisiones, manejo de los recursos y tiempos de sus proyectos, la mayoría de las veces los gestiona de manera eficiente y está influye en la realización de sus actividades.
	<b>Actitud</b>	El candidato percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la obra.

**Aspiración a nivel de Entidad**

Los proyectos son desarrollados de forma eficiente en condiciones de bienestar general y a partir de un liderazgo en la entidad. Se quiere ver que los candidatos sean personas que se comprometan en esta participación como con el desarrollo personal. La aspiración es que durante, la cultura organizacional, la integridad, la autonomía y la actitud, para establecer sistemas puntuales que contribuyan a obtener el mejor proceso.

**Propósito de vida** **Responsabilidad**

<b>Desarrollo de Personal</b>		Las competencias del candidato se ven reflejadas en su comportamiento con los principios, valores, Actitud, el candidato se compromete con la entidad en general y en particular según necesidad.
<b>Administración del tiempo</b>		El candidato percibe que la entidad es capaz de ser eficiente para ejecutar sus actividades, en adelante, si logra una mayor organización institucional a mejorar sus actividades.
<b>Autodisciplina</b>		El candidato percibe que algunas veces está logrando cumplir con las metas propuestas por la entidad.
<b>Integridad</b>		El candidato percibe que se identifica con los valores, normas, valores y principios de la entidad que se espera con el candidato. En adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.
<b>Autonomía</b>		El candidato percibe que sus proyectos de forma de decisiones, manejo de los recursos, tiempos y de sus actividades, la mayoría de las veces los gestiona de manera eficiente, y está influye en la ejecución de sus actividades.
<b>Actitud</b>		El candidato percibe que la mayoría de las veces tiene una actitud que favorece los procesos dentro de la entidad.

**Eje relaciones Interpersonales**

**Aspiración a nivel de Área**

Los proyectos son desarrollados de forma eficiente, la presencia de las relaciones positivas y el desarrollo del conocimiento al interior de la entidad. Se quiere ver que los candidatos sean personas que se comprometan en esta participación como con el desarrollo personal. La aspiración es que durante, la cultura organizacional, la integridad, la autonomía y la actitud, para establecer sistemas puntuales que contribuyan a obtener el mejor proceso.

**Retos para Interpersonales** **Responsabilidad**

<b>Comunicación</b>		El candidato percibe que su actitud de trabajo muestra interés en la cultura organizacional de la entidad, en adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.
<b>Trabajo en Equipo</b>		El candidato percibe que su actitud de trabajo muestra interés en la cultura organizacional de la entidad, en adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.
<b>Trabajo en Red</b>		El candidato percibe que su actitud de trabajo muestra interés en la cultura organizacional de la entidad, en adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.
<b>Facilitación de procesos</b>		El candidato percibe que su actitud de trabajo muestra interés en la cultura organizacional de la entidad, en adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.
<b>Mentoring</b>		El candidato percibe que su actitud de trabajo muestra interés en la cultura organizacional de la entidad, en adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.
<b>Trabajo en equipo</b>		El candidato percibe que su actitud de trabajo muestra interés en la cultura organizacional de la entidad, en adelante, por momentos se le va identificando con algunos de ellos.

**Aspiración a nivel de Entidad**

Los proyectos son desarrollados de forma eficiente en condiciones de bienestar general y a partir de un liderazgo en la entidad. Se quiere ver que los candidatos sean personas que se comprometan en esta participación como con el desarrollo personal. La aspiración es que durante, la cultura organizacional, la integridad, la autonomía y la actitud, para establecer sistemas puntuales que contribuyan a obtener el mejor proceso.

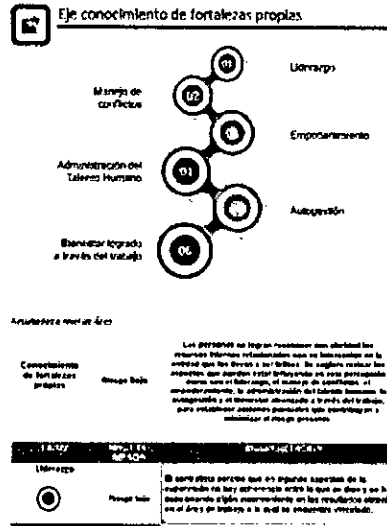
**Propósito de vida** **Responsabilidad**

Cra 8 No. 10 - 65  
 Código postal 111711  
 Tel: 381 3000  
 www.bogota.gov.co  
 Info: Línea 195



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

Índice	INDICADOR	INDICACIONES
Comunicación	Resque bajo	El personal percibe que lo orienta, ayuda frente a dudas, necesidades de acompañamiento, los incentivos en algunos casos se han estructurado erróneamente, tanto en el área de salud como en el sector de zonas.
Trabajo en Equipo	Resque bajo	El personal percibe que puede expresar sus ideas, opiniones y experiencias con algunas personas de la entidad.
Poder de Acción	Resque bajo	El personal percibe que los objetivos de cada actividad orientados desde la entidad no son del todo efectivos.
Relaciones Interiores del Trabajo de Área	Resque bajo	El personal percibe que es importante atender a sus compañeros para que surtamos sus metas y objetivos en la entidad, pero cuando ellos también lo hacen.
Industria	Resque bajo	El personal percibe que la entidad ofrece algunas oportunidades de desarrollo profesional y laboral, pero que el área de trabajo favorece al salud física y psicológica.
Servicio de pertenencia	Resque bajo	El personal percibe que se ofrecen beneficios sólo en algunas de las coberturas fundamentales, salud y otras de la entidad.



Índice	INDICADOR	INDICACIONES
Manejo de conflictos	Resque bajo	El personal percibe en algunas situaciones en el área de trabajo que el manejo de algunos de los asuntos que se le presentan priorizan, sin embargo, el cumplimiento de sus actividades no se ve afectado.
Empoderamiento	Resque bajo	El personal percibe que se ofrece apoyo en la gestión de los recursos humanos y tecnológicos, pero que el cumplimiento de las actividades que priorizan no se ve afectado.
Administración del Talento Humano	Resque bajo	El personal percibe que en el área de trabajo se priorizan, en algunos aspectos la formación profesional y posterior a la incorporación fundamental y empoderamiento.
Autogestión	Resque bajo	El personal percibe que sus áreas de trabajo se orientan en algunos aspectos de gestión de recursos y de procedimientos operativos.
Bienestar logrado a través del trabajo	Resque bajo	El personal percibe que sus actividades en el área de trabajo y la salud se relacionan directamente con el cumplimiento de sus actividades en salud y en otros aspectos.
Acciones a nivel de área		
Conclusiones de fortalezas propias	Resque bajo	Los resultados no logran evidenciar una adherencia de los recursos humanos y tecnológicos con los conocimientos en la entidad que los directivos y sus líderes. En algunos casos los procesos que permiten priorizar la formación en esta participación dentro del liderazgo, el manejo de conflictos, el empoderamiento, la administración del talento humano, la inteligencia y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer acciones puntuales que permitan un y minimizar el riesgo proceso.

Índice	INDICADOR	INDICACIONES
Liderazgo	Resque bajo	No se evidencian los resultados de estos temas.
Empoderamiento	Resque bajo	El personal percibe que se ofrece apoyo en la gestión de los recursos humanos y tecnológicos, pero que el cumplimiento de las actividades que priorizan no se ve afectado.
Administración del Talento Humano	Resque bajo	El personal percibe que en el área de trabajo se priorizan, en algunos aspectos la formación profesional y posterior a la incorporación fundamental y empoderamiento.
Autogestión	Resque bajo	El personal percibe que sus áreas de trabajo se orientan en algunos aspectos de gestión de recursos y de procedimientos operativos.
Bienestar logrado a través del trabajo	Resque bajo	El personal percibe que sus actividades en el área de trabajo y la salud se relacionan directamente con el cumplimiento de sus actividades en salud y en otros aspectos.
Conclusiones y Recomendaciones		
		Resultados de gestión de recursos humanos y tecnológicos que el área de gestión de recursos humanos y tecnológicos con los conocimientos en la entidad que los directivos y sus líderes. En algunos casos los procesos que permiten priorizar la formación en esta participación dentro del liderazgo, el manejo de conflictos, el empoderamiento, la administración del talento humano, la inteligencia y el bienestar alcanzado a través del trabajo, para establecer acciones puntuales que permitan un y minimizar el riesgo proceso.



Cra 8 No. 10 - 65  
 Código postal 111711  
 Tel: 381 3000  
 www.bogota.gov.co  
 info: Línea 195

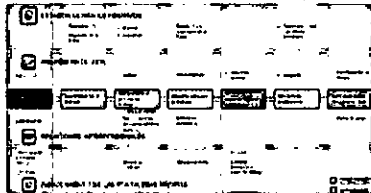




**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020**

**Resultados calidad de vida laboral**

Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



Los resultados de la aplicación de las herramientas están alineados con el modelo de calidad de vida laboral y sus cinco dimensiones permite observar el nivel de riesgo asociado a cada dimensión.

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	DEFINICIÓN
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones físicas que la relación con sus superiores es positiva y se promueve siempre con respeto, buen trato, confianza, apoyo y con libertad de expresión.
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones por las que sus superiores relacionados con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento con los superiores para tener un equilibrio personal y laboral.
Integración al puesto de trabajo	ALTO	Las condiciones de trabajo motivado para realizar su trabajo ya que percibe apoyo por la misma, además cuando sus superiores de trabajo le permiten como apoyo y apoyo puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción con el trabajo	ALTO	Las condiciones hacen satisfacer por su trabajo que se refleja en su actitud por lo anterior a lo que percibe, por lo tanto en que desearía de trabajar la totalidad al momento.

Alcaldía de Bogotá



DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	DEFINICIÓN
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones físicas que la relación con sus superiores es positiva y se promueve siempre con respeto, buen trato, confianza, apoyo y con libertad de expresión.
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones por las que sus superiores relacionados con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento con los superiores para tener un equilibrio personal y laboral.
Integración al puesto de trabajo	ALTO	Las condiciones de trabajo motivado para realizar su trabajo ya que percibe apoyo por la misma, además cuando sus superiores de trabajo le permiten como apoyo y apoyo puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción con el trabajo	ALTO	Las condiciones hacen satisfacer por su trabajo que se refleja en su actitud por lo anterior a lo que percibe, por lo tanto en que desearía de trabajar la totalidad al momento.

DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	DEFINICIÓN
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones físicas que la relación con sus superiores es positiva y se promueve siempre con respeto, buen trato, confianza, apoyo y con libertad de expresión.
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones por las que sus superiores relacionados con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento con los superiores para tener un equilibrio personal y laboral.
Integración al puesto de trabajo	ALTO	Las condiciones de trabajo motivado para realizar su trabajo ya que percibe apoyo por la misma, además cuando sus superiores de trabajo le permiten como apoyo y apoyo puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción con el trabajo	ALTO	Las condiciones hacen satisfacer por su trabajo que se refleja en su actitud por lo anterior a lo que percibe, por lo tanto en que desearía de trabajar la totalidad al momento.

Alcaldía de Bogotá



DIMENSION	NIVEL DE RIESGO	DEFINICIÓN
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones físicas que la relación con sus superiores es positiva y se promueve siempre con respeto, buen trato, confianza, apoyo y con libertad de expresión.
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones por las que sus superiores relacionados con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento con los superiores para tener un equilibrio personal y laboral.
Integración al puesto de trabajo	ALTO	Las condiciones de trabajo motivado para realizar su trabajo ya que percibe apoyo por la misma, además cuando sus superiores de trabajo le permiten como apoyo y apoyo puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción con el trabajo	ALTO	Las condiciones hacen satisfacer por su trabajo que se refleja en su actitud por lo anterior a lo que percibe, por lo tanto en que desearía de trabajar la totalidad al momento.
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones físicas que la relación con sus superiores es positiva y se promueve siempre con respeto, buen trato, confianza, apoyo y con libertad de expresión.
Seguridad en el trabajo	ALTO	Las condiciones por las que sus superiores relacionados con la remuneración, las condiciones para realizar su trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de crecimiento con los superiores para tener un equilibrio personal y laboral.
Integración al puesto de trabajo	ALTO	Las condiciones de trabajo motivado para realizar su trabajo ya que percibe apoyo por la misma, además cuando sus superiores de trabajo le permiten como apoyo y apoyo puede solucionar sus conflictos.
Satisfacción con el trabajo	ALTO	Las condiciones hacen satisfacer por su trabajo que se refleja en su actitud por lo anterior a lo que percibe, por lo tanto en que desearía de trabajar la totalidad al momento.

Alcaldía de Bogotá

