



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2014

Subsecretaría de Gestión Corporativa
Dirección de Talento Humano

BOGOTÁ D.C.
2014

Dirección: KR 32 A No. 29 – 58
Código Postal 111321
Tel: 2688854 / 2688857
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
atencionciudadania@sdmujer.gov.co
EXT-03

BOGOTÁ
HU  **MANA**

I. PLAN DE BIENESTAR

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer está orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de las servidoras y los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y la de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la Entidad.

Las estrategias y contenidos del Plan se fundamentan y amparan en dos líneas como son:

- Las expectativas de las (os) servidoras (es) y de todas las fuerzas vivas en la organización,
- Los lineamientos dados por la alta dirección, los cuales contribuyen en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el desarrollo a nivel familiar.

En razón a ello, se tiene previsto involucrar aspectos de interés relacionados con actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de integración y de reconocimiento, de la misma manera implementando actividades que contribuyan a que las familias de las (os) servidoras (es) se identifiquen con la razón de ser de la Secretaría Distrital de la Mujer.

En el Plan se definen los recursos previstos en el presupuesto para atender estas actividades que se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación institucional, tanto públicos como privados que hacen posible utilizar con mayor eficacia, eficiencia y efectividad, los recursos disponibles.

2. MARCO LEGAL

Históricamente, las normas que han regulado los aspectos de bienestar, se remontan con el Decreto Ley 3057 de 1968, que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignando tareas referentes al bienestar social de las y los empleados, los cuales se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho decreto; en los artículos 11 y 12, se creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de bienestar social y la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

En 1989, el Decreto Nacional 671 regulaba el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la rama ejecutiva del poder público e igualmente en el Decreto Nacional 819, en sus artículos 6º y 7º se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos

que a los empleados oficiales y además se establecerían programas de asesoría jurídica y preparación para las y los servidores próximos a pensionarse.

El Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por los Decretos Nacionales 1572 de 1998 y 1227 de 2005, regulan los programas de bienestar social y los define como: *"Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."*

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el parágrafo del numeral 3° del artículo 36 capítulo I título VI señala que *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"*.

El Decreto Nacional 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, estipula que los programas de bienestar responderán a las necesidades y expectativas de las y los empleados, para determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad y eficacia mayor en relación con el mayor cubrimiento institucional.

3. POLITICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Se encuentra incluido en el sistema integrado de gestión y se desarrolla en el subsistema de seguridad y salud ocupacional, el cual cuenta con una política y unos objetivos según Resolución 171 de 2014.

4. JUSTIFICACIÓN

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto, toda política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, como también, dar respuesta a la (el) servidora (or) pública (o) dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipes a las (os) servidoras (es) en la implementación de los planes y programas de la organización.

El Decreto Nacional 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de las (os) servidoras (es) públicas (os), a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: componente de protección y servicios sociales y el componente de calidad de vida laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto Ley 1567 de 1998.

El componente de protección y servicios sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de la (el) servidora (or) y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de calidad de vida laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de las (os) servidoras (es) públicas (os), la motivación y el rendimiento laboral.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral

La Secretaría Distrital de la Mujer considera al talento humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, así como el reconocimiento a la labor que realizan las (os) servidoras (es) públicas (os), fortaleciendo la Misión Institucional ante la Ciudadanía.

5. OBJETIVO GENERAL

El bienestar, concebido como parte integrante de la gestión del talento humano tendrá como objetivo en la Secretaria Distrital de la Mujer, garantizar el desarrollo integral de las servidoras y servidores, a través de actividades de bienestar de tal forma que redunden favorablemente en el aspecto personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de nuestra organización, que la eficiencia y la efectividad de la Entidad dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

5.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Procurar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la autonomía, la identidad, la participación y la seguridad laboral de las servidoras (es).

- Contribuir al desarrollo de las potencialidades de las (os) servidoras (es), a la generación de actitudes favorables frente al trabajo y al mejoramiento continuo de la Entidad.
- Promover un ambiente de trabajo más humano, brindando unas condiciones de ambiente físico, psicológico y social que minimicen los factores de riesgos laborales y mejoren la calidad de vida laboral de las (os) servidoras (es).
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público.
- Contribuir al mejoramiento del nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de las (os) servidoras (es) y de su grupo familiar, a través de acciones participativas basadas en la promoción y prevención.
- Gestionar los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y prevención social a las (os) servidoras (es) y a su grupo familiar para garantizar la calidad, oportunidad y respuesta real de los mismos y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad social.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social se apoya en dos bases fundamentales: las necesidades y las iniciativas de las (os) servidoras (es) y los lineamientos de la entidad en cuanto a la calidad de vida laboral.

Con el fin de conocer las iniciativas y preferencias de las actividades de bienestar las (os) servidoras (es) de la Secretaría Distrital de la Mujer, la Dirección de Talento Humano aplicó una encuesta que permitirá la identificación de necesidades para la vigencia del 2014.

La ficha técnica de la encuesta es la siguiente:

Población: 92 servidoras (es)
 Muestra: 68 servidoras (es)
 Porcentaje de la muestra: 71.6% del total de la población

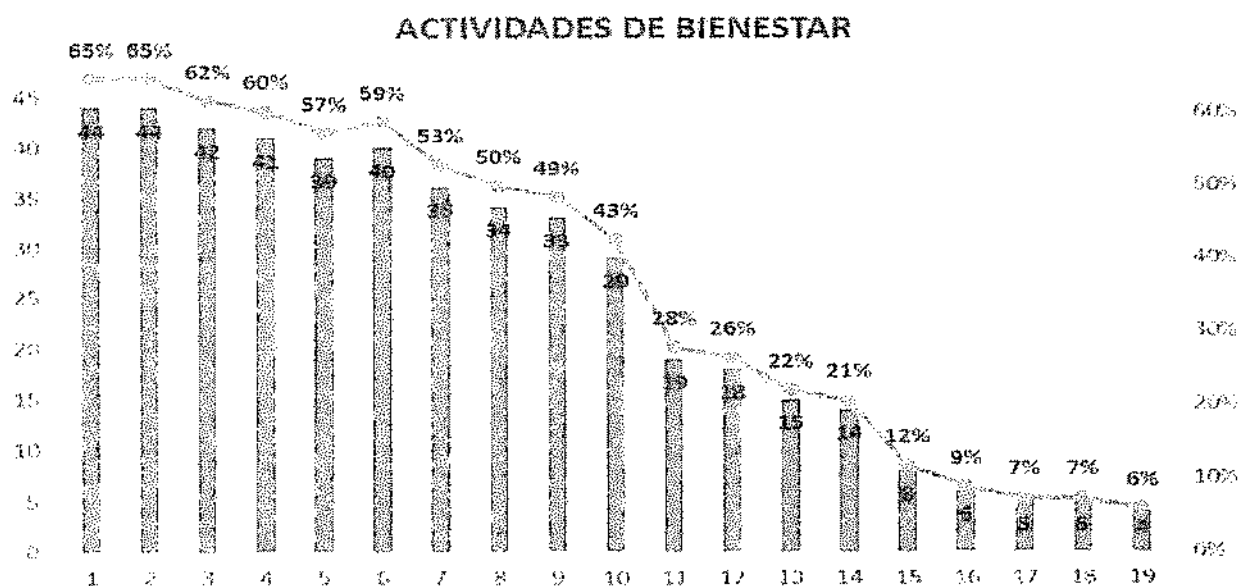
Una vez aplicada la encuesta se obtuvieron los resultados que se muestran en la siguiente tabla:

No.	Descripción de la Actividad de Bienestar	Programa	Total respuestas	Porcentaje Relativo	Porcentaje Absoluto
1	Torneos deportivos (tenis de mesa, tejo, mini tejo, fútbol, bolos entre otros)	Deportivo	56	65%	9%
2	Día de las niñas y los niños	Familiar	44	65%	9%
3	Caminatas ecológicas	Deportivo	44	62%	9%
4	Reconocimiento a las (os) mejores servidoras (es)	Social	42	60%	9%
5	Mes de la sororidad	Fecha esp.	41	57%	8%
6	Vacaciones recreativas (niñas (os) entre 6 y 12 años)	Familiar	39	59%	8%
7	Acondicionamiento físico (Yoga y/o Pilates)	Deportivo	40	53%	8%



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE LA MUJER

No.	Descripción de la Actividad de Bienestar	Programa	Total respuestas	Porcentaje Relativo	Porcentaje Absoluto
8	Teatro	Cultural	36	50%	7%
9	Viernes Cultural	Social	34	49%	7%
10	Evento día de la Familia	Familiar	33	43%	6%
11	Caminata hijas e hijos entre 13 a 17 años	Familiar	29	28%	4%
12	Programa para adolescentes	Familiar	19	26%	4%
13	Talleres para servidoras con hijas e hijos	Familiar	18	22%	3%
14	Bonos para gimnasio	Deportivo	15	21%	3%
15	Convenios con el IDR para prácticas deportivas	Deportivo	14	12%	2%
16	SPA	Deportivo	8	9%	1%
17	Actividades de Baile (cursos)	Deportivo	6	7%	1%
18	Día de la madre	Fecha esp.	5	7%	1%
19	Día de las Brujas (para adultos)	Fecha esp.	5	6%	1%
Total			476		100%



6.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los porcentajes obtenidos que se muestran en el cuadro anterior corresponden a:

- 1. Porcentaje relativo:** se obtiene de dividir el número de servidoras (es) que están de acuerdo con cada actividad propuesta para el plan de bienestar sobre el total de servidoras (es) de la muestra.

Dirección: KR 32 A No. 29 – 58

Código Postal 111321

Tel: 2688854 / 2688857

Página WEB: www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

atencionciudadania@sdmujer.gov.co

EXT-03

BOGOTÁ
HUMANA

Ejemplo: Torneos deportivos (tenis de mesa, tejo, mini tejo, futbol, bolos entre otros) servidoras (es) que están de acuerdo con la actividad 44, total de la muestra 68

$$(44/68)*100 = 65\%$$

2. **Porcentaje absoluto:** se obtiene de dividir el número de servidoras (es) que están de acuerdo con cada actividad propuesta para el plan de bienestar sobre el total de las respuestas afirmativas

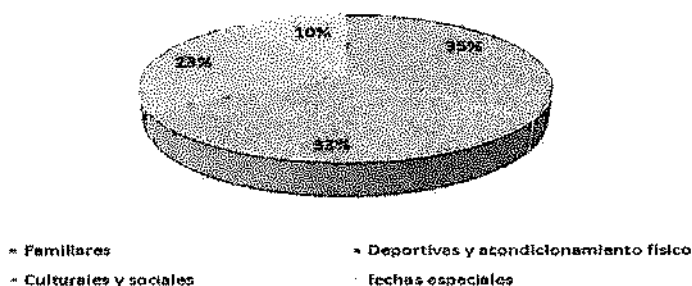
Ejemplo: Torneos deportivos (tenis de mesa, tejo, mini tejo, futbol, bolos entre otros) servidoras (es) que están de acuerdo con la actividad 44, de las respuestas afirmativas 476

$$(44/476)*100 = 9\%$$

En vista de lo anterior y para poder definir las actividades que estarán incluidas, se tomaran los resultados que corresponden al porcentaje absoluto de cada actividad y sumándolos de acuerdo al programa en que se encuentran incluidas obteniendo los siguientes resultados:

Porcentaje	Programa
35%	Familiares
33%	Deportivos y acondicionamiento físico
23%	Culturales y sociales
10%	Fechas especiales
100%	TOTAL

Porcentaje por programa



De acuerdo a estos resultados en el siguiente punto se determinarán las áreas de intervención y en el Anexo 1. PLAN DE ACCION BIENESTAR VIGENCIA 2014 las actividades del plan de bienestar social.

6.2. AREAS DE INTERVENCIÓN

Las áreas en las que estará enmarcado el Plan de Bienestar Social de la Secretaria Distrital de la Mujer:

1. **Familiares:** comprende actividades de recreación dirigidas al núcleo familiar de las (os) servidoras (es), mejorando la integración entre la Secretaría y las familias.
2. **Deportivos:** Orientados a fomentar la práctica y el hábito del deporte, mejorar la condición física, la autonomía, la creatividad y el espíritu de grupo entre las servidoras (es).
3. **Recreativos:** Comprende actividades lúdicas de esparcimiento y recreación dirigidas a fomentar el espíritu de grupo, la integración, la higiene mental y la salud.
4. **Culturales:** Incluye eventos de promoción y divulgación de la cultura, el arte y la literatura.
5. **Sociales:** Encaminados a brindar espacios de integración, cohesión y apoyo social, y a manejar las relaciones interpersonales de las servidoras (es).

7. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

El plan se organizará a partir de las iniciativas y necesidades de las (os) servidoras (es), como un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar; así mismo, deberán orientarse a elevar sus niveles de satisfacción y efectividad.

Se tendrán en cuenta programas como los deportivos que son los que tienen mayor acogida, seguidos de los recreativos y vacacionales, los artísticos y culturales.

8. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control de gestión que permiten medir el grado de satisfacción, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación, que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos. Para esto se establecen los siguientes indicadores, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados de:

1. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DE BIENESTAR.

(No. de actividades y eventos de bienestar / número de actividades y eventos programados)*100

2. COBERTURA Y PARTICIPACIÓN DE LAS (OS) SERVIDORAS (ES) EN LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DE BIENESTAR.

Total de las servidoras (es) que asistieron a las actividades / total de las servidoras (es) convocados a las actividades)*100

9. EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar Social se evaluará de la siguiente manera:

- 1- Aplicación de indicadores de gestión de acuerdo con el numeral 8 del presente documento.
- 2- Aplicación de encuesta de percepción y evaluación de cada actividad realizada.

Estos dos instrumentos nos ayudarán a calificar el nivel de satisfacción y los porcentajes de cumplimiento y cobertura del Plan de Bienestar Social.

Con los indicadores anteriormente señalados y aplicando la encuesta de identificación necesidades de bienestar se procederá a planificar las actividades que se desarrollarán para el Plan de Bienestar Social de la siguiente Vigencia.

II. PROGRAMA DE INCENTIVOS

El programa de incentivos para las (os) servidoras (es) de la Secretaría Distrital de la Mujer se aplicará de acuerdo con la Resolución 0399 del 18 noviembre de 2013, "Por medio de la cual se reglamenta el Plan Anual de Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer.

III. PRESUPUESTO

El presupuesto para el año 2014 en el rubro de Bienestar es de VEINTITRÉS MILLONES CIEN MIL PESOS MCTE (\$23.100.000)

IV. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

La programación de las actividades se realizó teniendo en cuenta los aspectos de bienestar que responden a los lineamientos de la administración orientados a fortalecer el compromiso de las servidoras, servidores públicos y de todas las personas con una gestión efectiva y transparente y los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades para el plan de bienestar e incentivos 2014, dando así respuesta a sus expectativas de las (os) servidoras (es) públicas (os) de la Secretaría Distrital de la Mujer como lo muestra el siguiente cronograma:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL SDMUJER

Programa	Evento	Actividad	Población Objeto	Fecha
Fechas Especiales	Día de la Secretaria	Celebra el DASCD		Abril de 2013
	Día de la Conductor/a y/o Conductor	Celebra el DASCD		Junio de 2013
Deportivas y acondicionamiento físico	Caminatas	Caminata ecológica	Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	Mayo 2014
		Caminata ecológica	Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	Noviembre 2014
	Acondicionamiento físico	Yoga y Pilates	Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	Julio – Noviembre de 2014
		Defensa Personal	Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	
	Torneos deportivos	Fútbol mixto	Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	Julio – Agosto de 2014
		Fútbol mixto	Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	
Culturales	Teatro	Obra de teatro	Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	Agosto 2014
Familiares	Vacaciones recreativas	Visitas a parques y actividades recreativas	Hijas e hijos de Servidoras (es) Públicos hasta la edad de 12 años	Junio y/o Noviembre de 2014
	Caminata hijas e hijos de 13 a 17 años	Caminata ecológica	Hijas e hijos de Servidoras (es) Públicos entre 13 años y 17 años 11 meses.	Junio y/o Noviembre de 2014
	Día de las niñas y los niños	Actividad de disfraces y recreación	Hijas e hijos de Servidoras (es) Públicos hasta la edad de 13 años 11 meses	Octubre de 2014
	Evento día de la Familia	Actividad de integración para las familias de Secretaria Distrital de la Mujer	Hijas e hijos de las Servidoras (es) Públicas (os) de hasta 13 años 11 meses	Noviembre 2014
Reconocimiento	Día de Reconocimiento a las (os) mejores servidoras (es)	Actividad de conmemoración y reconocimiento	Servidoras (es) galardonados y Servidoras (es) de la Secretaria Distrital de la Mujer	Noviembre 2014

La realización de las actividades anteriormente descritas será de acuerdo con la asignación presupuestal destinada para la vigencia 2014, y podrán cambiarse, modificarse, adicionarse o suprimirse de acuerdo con las necesidades de la SDMUJER.

Proyectó: Fernando Aguirre Panche - Profesional Especializado - Dirección de Talento Humano
Revisó: María Cecilia Reyes de Celemin - Directora de Talento Humano
Sylvana Palomino Bellucci - Subsecretaria de Gestión Corporativa
Aprobó: Martha Sánchez Segura - Secretaria Distrital de la Mujer.

Dirección: KR 32 A No. 29 - 58

Código Postal 111321

Tel: 2688854 / 2688857

Página WEB: www.sdmujer.gov.co

Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

atencionciudadania@sdmujer.gov.co

EXT-03

BOGOTÁ
HUMANA