



RESOLUCIÓN No 0060 DE 15 FEB 2019

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer - vigencia 2018”.

LA SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER

En ejercicio de sus facultades legales y en especial, de las conferidas en el numeral 10° del artículo 1° del Decreto Distrital No. 101 de 2004, el Decreto Distrital 428 de 2013, la Ley 909 de 2004, el Decreto Distrital No. 081 del 7 de febrero de 2018, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 19 del Decreto No. 1567 de 1998, dispone las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus funcionarios y funcionarias, programas de bienestar social e incentivos.

Que el capítulo III del citado Decreto Ley, determina las áreas de intervención y las etapas que comprenden el diseño y ejecución del programa de bienestar social.

Que el artículo 20 del Decreto No. 1567 de 1998, establece que: *“Bienestar Social”. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 laboran..*

Parágrafo.- Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.”

Que el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece 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”.*

Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, estipula que *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.*

RESOLUCIÓN No 0060 DE 15 FEB 2018

Continuación de la Resolución “Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer - vigencia 2018”.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.17 del mismo Decreto, es *“responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”*.

Que en la sesión realizada el 15 de febrero de 2018, según consta en el acta de esa fecha, se presentó a la Comisión de Personal de la Secretaría, el proyecto del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la presente vigencia, contando así con la participación de esa instancia.

Que el artículo 2.2.10.9 del citado Decreto, establece que cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos, en el cual deben definirse los incentivos no pecunarios que se ofrecerán a la mejor servidora o servidor de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015, dispone que para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de las servidoras y servidores públicos se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

Que el artículo 2.2.10.12 del Decreto mencionado, señala los requisitos que deben cumplir las servidoras y servidores públicos para participar de los incentivos institucionales.

Que mediante Circular 016 del 16 de junio de 2017 el Departamento Administrativo de Servicio Civil informó sobre el Modelo y lineamientos para la ejecución de los planes de Bienestar en las entidades Distritales.

Que teniendo en cuenta la normativa citada, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos de la entidad y sus familias; con el propósito de fortalecer los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de las servidoras y servidores públicos en el desempeño de las funciones.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.
Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer para la vigencia 2018, contenido en el documento anexo, el cual forma parte integral de la presente resolución.

v

RESOLUCIÓN No 0060 DE 15 FEB 2018

Continuación de la Resolución *“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer - vigencia 2018”.*

PARÁGRAFO PRIMERO. El Plan de Bienestar Social e Incentivos, incluye el cronograma de actividades que se desarrollaran en la presente vigencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad para la vigencia 2018, se cuenta con presupuesto de funcionamiento de cincuenta y ocho millones de pesos m/cte (\$58.000.000) del rubro 3-1-2-02-10-00-0000-00, “Bienestar e Incentivos” y presupuesto de inversión de cincuenta y cinco millones de pesos m/cte (\$55.000.000) del rubro 3-3-1-15-01-12-1069-129, “Territorialización de derechos a través de las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres”, establecidos para tales efectos.

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D. C., **15 FEB 2018**


ÁNGELA ANZOLA DE TORO
Secretaria Distrital de la Mujer

Elaboró: Lida Zamira León Leal Profesional Universitario / Marisol Pérez Bernal Contratista - Dirección de Talento Humano
Revisó: Lilian Alexandra Hurtado Buitrago – Directora Talento Humano
Aprobó: Lenysol Ariza Lozada – Subsecretaria de Gestión Corporativa (E)

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018

0060

15 DE FEBRERO DE 2018

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GD-FO-22

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODAS**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I	4
1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	4
2. OBJETIVO GENERAL	5
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS	5
CAPITULO II	6
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	6
1. MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL	6
1.1. EJES	8
2. DIAGNÓSTICO DE PREFERENCIAS E INTERESES	12
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PRIORIZACIÓN	18
4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR	19
5. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN	20
6. INDICADORES DE GESTIÓN	20
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
8. PRESUPUESTO	21
CAPITULO III	22
PROGRAMA DE INCENTIVOS	22
1. OBJETIVO GENERAL	22
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
2. BENEFICIARIAS(OS)	22
3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE INCENTIVOS	23
4. REQUISITOS	23
5. SELECCIÓN	24
6. EMPATE	25
7. INCENTIVOS A RECONOCER	25
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS	26
9. PRESUPUESTO	26

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2016 - 2019, que contempla el *"Propiciar el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de familia y de la sociedad"* y entendiendo que el individuo percibe el Bienestar, como un equivalente a la felicidad, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASC, ha desarrollado un modelo y lineamientos para la gestión del Bienestar en las entidades Distritales, cuyo eje central tiene el lema de *"Elige ser feliz. Nosotros/as te ayudamos"*.¹

Por lo anterior, la Dirección de Talento Humano diseñó y estructuró una herramienta para identificar las preferencias y necesidades de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría en materia de actividades de bienestar, cuyo resultado constituye el insumo para la formulación del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2018.

El bienestar del ser humano se fundamenta en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, es así como 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, la política de bienestar social está encaminada a generar espacios dirigidos a dar respuesta a los intereses de las servidoras y servidores públicos de la Entidad, dentro del contexto laboral, familiar y social.

Es así como el presente Plan 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 servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, promoviendo el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la Entidad.

En la ejecución del plan, se tiene previsto involucrar aspectos de interés relacionados con cuatro ejes: Conocimiento de las fortalezas propias - *En tí esta la felicidad*, Estados mentales positivos - *Cree en tí puedes ser feliz*, Propósito de vida - *Atrévete y sé feliz* y Relaciones interpersonales - *Contagia felicidad*.

¹ Circular 016 de 2017. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, 16 de junio de 2017.

CAPITULO I GENERALIDADES

1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

- Decreto Ley 1567 de 1998, *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”*. Artículo 33. *“Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (...) 4. 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. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”*
- 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”*.
- Decreto Nacional 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*. Título 10.
- Directiva No. 001 de 2015 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD *“Lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos”*.
- Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil *“Por el cual se establece el Sistema de Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”*.
- Circular No. 014 de enero de 2017, de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., *Licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante. Leyes 1822 y 1823 de 2017.*
- Circular No. 002 de 2014, de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. *Bonos navideños para los hijos/as de los servidores y servidoras públicos.*

- Circular No. 016 del 16 de junio de 2017, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. *Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.*
- Directiva No. 002 del 8 de marzo de 2017, de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., *Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales.*

2. OBJETIVO GENERAL

Construir espacios o escenarios en donde las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, encuentren estados de bienestar que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, y donde encuentren estados de que afiancen el Sentido de pertenencia a la entidad y redunden en un mejor servicio para las ciudadanas y ciudadanos.

2.1.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Desarrollar las actividades que las servidoras y servidores públicos de la Entidad, a través de un diagnóstico de preferencias y necesidades, definieron como de interés, con el fin de contribuir al desarrollo de la creatividad, identidad y participación.
2. Ejecutar el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro de la presente vigencia, con el propósito de contribuir al mejoramiento del ambiente laboral, y al fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad.
3. Incentivar a las servidoras y servidores públicos de la entidad de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción por su nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño.

3. BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS

Beneficiarias/os de las actividades de Bienestar Social

Las servidoras y servidores públicos de planta permanente y que ocupan empleos de carácter temporal de la Secretaría Distrital de la Mujer y su núcleo familiar, cuando a ello haya lugar.

Beneficiarias/os de Estímulos e Incentivos

Las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer que ostenten derechos de carrera administrativa, así como quienes desempeñan empleos de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual, sean calificados en el nivel sobresaliente.

CAPITULO II

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

1. MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL

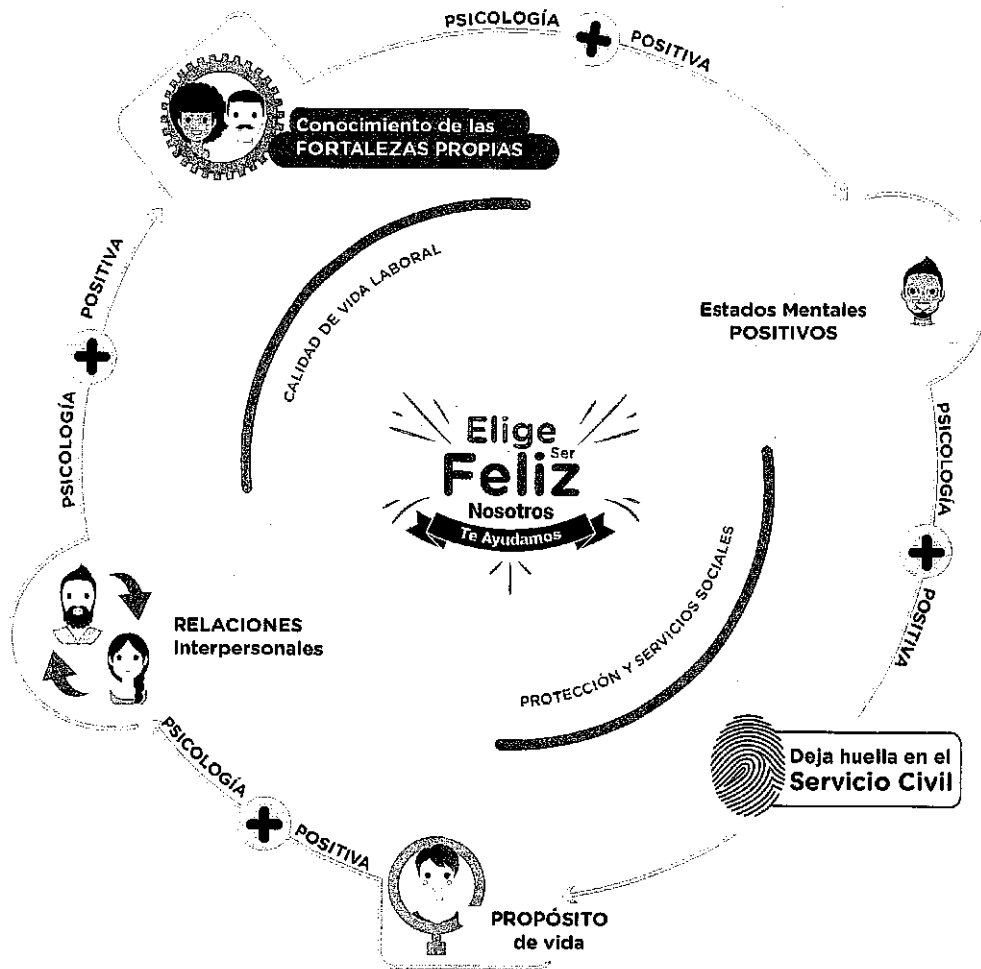
“El modelo desarrollado por el DASCD, presta un alto interés en el ser Humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo, aportando un esquema que permite ser adaptado a las necesidades de cada Entidad y emprender así un Plan de actividades hacia la construcción de escenarios donde las servidoras y servidores públicos encuentren estados de bienestar que afiancen el sentido de pertenencia y redunden en un mejor servicio para [las ciudadanas y] los ciudadanos y en una Bogotá mejor para todos.”²

Este modelo es una iniciativa del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, basado en la corriente de la Psicología Positiva definida como *“Un nuevo enfoque de la Psicología que estudia lo que hace que la vida merezca ser vivida”* (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Los resultados de las investigaciones en esta materia, tienen el propósito de contribuir a una comprensión científica más completa y equilibrada de la experiencia humana, y transmitir lecciones valiosas acerca de cómo construir una vida feliz, saludable, productiva y significativa (Park y Peterson, 2000). De esta manera, esta corriente estudia las bases del bienestar psicológico y de la felicidad, así como de las fortalezas y virtudes humanas, **partiendo del supuesto que la vida va más allá de evitar y resolver problemas y que por lo tanto, las definiciones de una buena vida y de satisfacción personal, implican algo más que concentrarse en solucionarlos.**³

El modelo de bienestar para la felicidad laboral es el siguiente:

² Ibid.

³ Ibid.



Partiendo de lo expuesto, el Plan de Bienestar Social e Incentivos - vigencia 2018 de la Secretaría Distrital de la Mujer, se desarrollará a través de los siguientes ejes⁴:

⁴ Circular No. 016 del 16 de junio de 2017, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. *Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.*

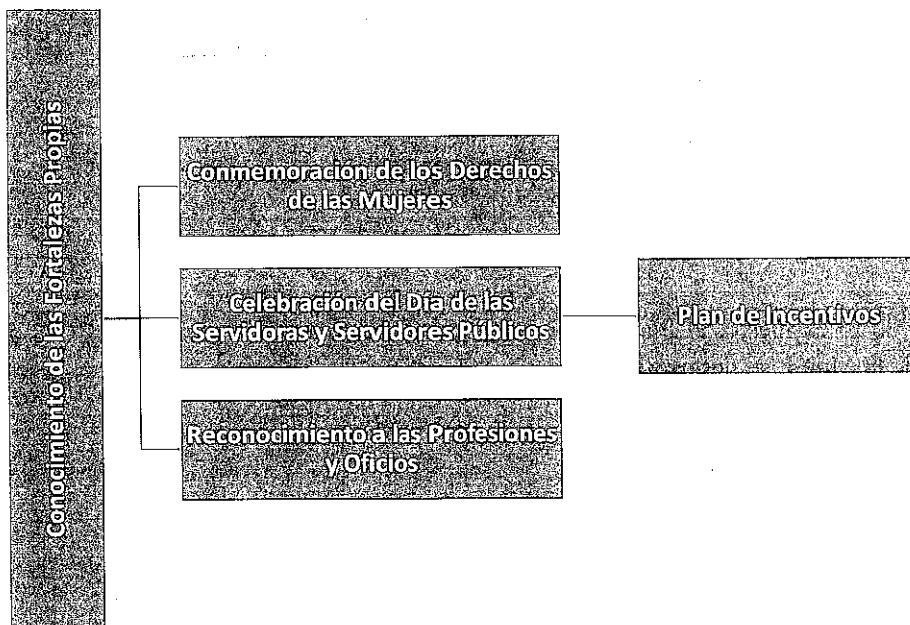
1.1.EJES

- **Conocimiento de las Fortalezas Propias.** *“Potencialización de los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad”*

Este eje se relaciona con el componente emocional de la felicidad e incluye potencializar los recursos internos de los Servidores, haciendo énfasis en que los factores que aproximan a la felicidad están relacionados con el fortalecimiento del ser en sus habilidades personales y el conocimiento propio. De esta manera, se plantea en este eje la realización de actividades que estimulen no solo el autoconocimiento sino el valor que cada servidora/or pública/o se da a sí misma/o, en todas las dimensiones en las que se desempeña, fortalecimiento así su autoestima.

Se pretende crear conversaciones de valor, fortalecer una cultura de retroalimentación positiva que favorezca la sensación de importancia y reconocimiento dentro de la Entidad, como actividades dirigidas a incrementar la sensación de bienestar.

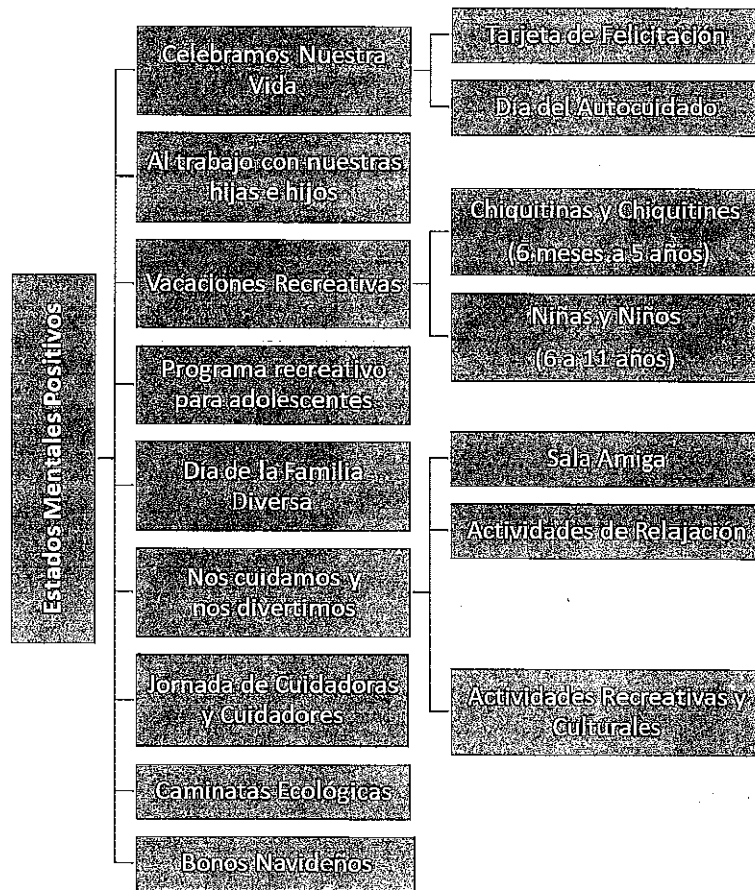
En este eje se desarrollarán las siguientes actividades:



➤ **Estados Mentales Positivos.** *“Estado mental asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida”.*

Este eje se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, en cómo es percibida y apreciada por las/los servidoras/es de la entidad. La felicidad es contemplada como un estado emocional asociado a una serie de actividades significativas, sin descuidar que en el diario vivir temporalmente tengan que soportarse inconvenientes. En este Eje se pretende realizar actividades recreativas y culturales, en las cuales se contemple el contagio de emociones positivas y el humor como estrategia para la felicidad en el ámbito laboral, pues es evidente el impacto que estos causan ayudando a liberar tensiones que de otra forma no podrían irse

A continuación, se relacionan las actividades que se desarrollarán en este eje.

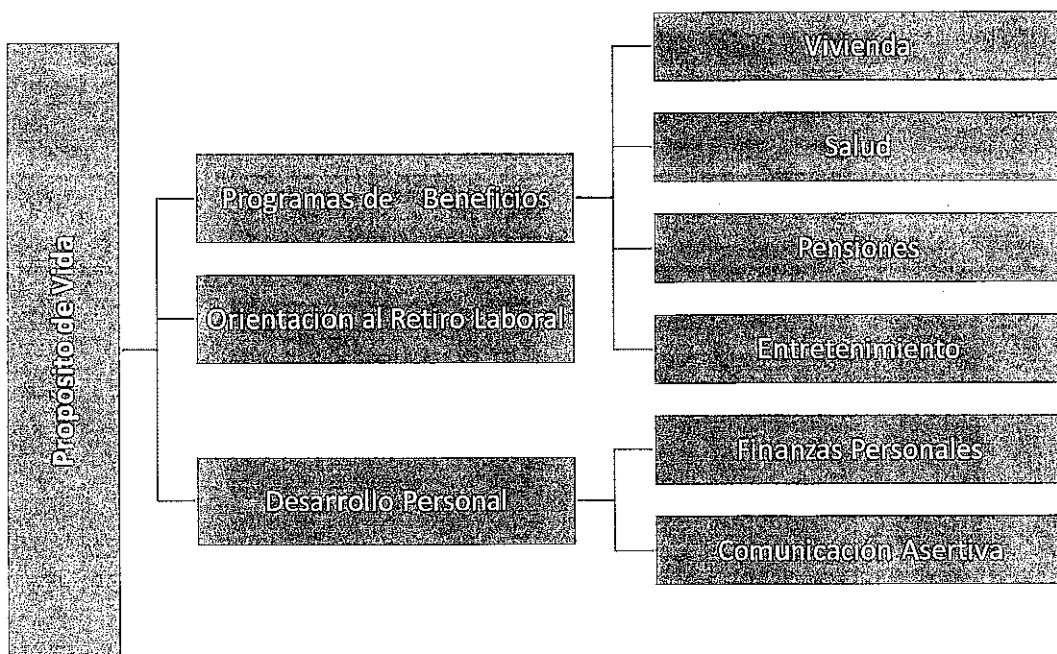


➤ **Propósito de Vida.** “*Desarrollo del Ser y Crecimiento Personal*”.

Este eje se relaciona con el componente cognoscitivo de la felicidad, que si bien hace referencia al proyecto de vida del Servidor, pretende ir más allá, motivando a encontrar su “**razón de vivir**”, por lo que se hace fundamental un trabajo encaminado hacia el desarrollo del Ser y la búsqueda de su crecimiento personal.

Es importante brindar variedad en el día a día y permitir a las/los servidoras/es encontrar su propia “**motivación para vivir**”.

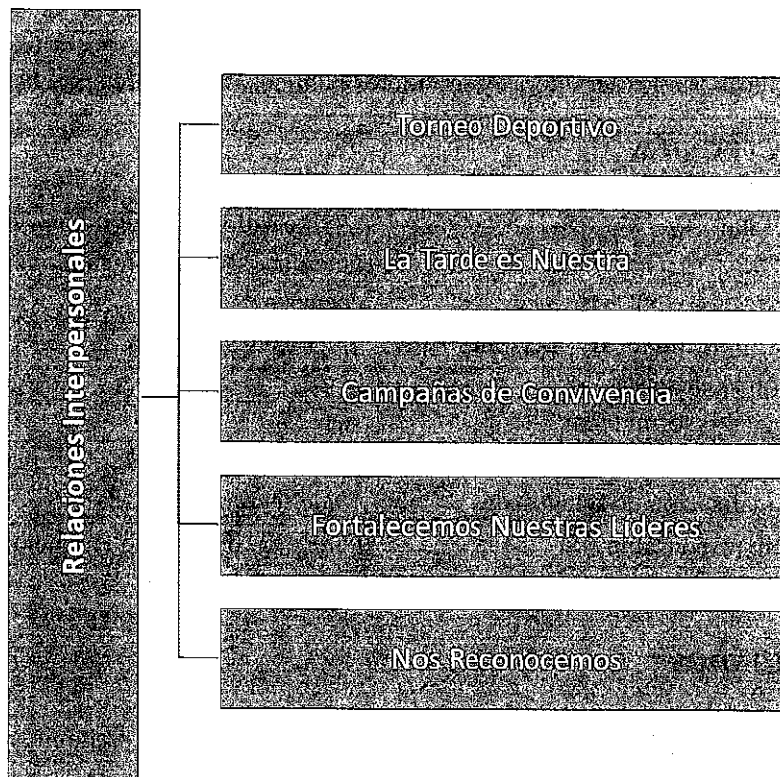
A continuación, las actividades que se desarrollarán en el siguiente eje:



- **Relaciones Interpersonales.** *“Desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público”.*

Este eje se relaciona con el componente social de la felicidad, y propone implementar actividades que posibiliten el desarrollo de relaciones positivas y bien intencionadas, que armonicen el ambiente y el clima laboral: *“Gracias a la vida social, el individuo tiene la oportunidad de ser querido y reconocido por los demás”* En este marco es importante destacar el papel de la empatía, como la capacidad para experimentar el sentimiento del otro, comprenderlo y valorarlo.

A continuación, se relacionan las actividades que se desarrollarán en este eje.



2. DIAGNÓSTICO DE PREFERENCIAS E INTERESES

El Plan de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de la Mujer responde a un diagnóstico de preferencias y necesidades que resultó de la aplicación de la encuesta diseñada por la Dirección de Talento Humano, del 22 de enero de 2018 hasta el 13 de febrero de 2018. La encuesta fue diligenciada por 78 personas.

2.1. OBJETIVO

Identificar las preferencias y necesidades de las servidoras y servidores públicos de la Secretaría en materia de actividades de bienestar, con el fin de diseñar y formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la presente vigencia.

2.2. PÚBLICO OBJETIVO

Se diseñó para todas las /los servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer.

2.3. FICHA TÉCNICA

Población Total:	175 servidoras y servidores de la Secretaría vinculados al momento de inicio de la encuesta
Número y porcentaje de personas que diligenciaron la encuesta:	73 personas. 41,7%
No. De preguntas formuladas:	siete (7)
Fecha de Iniciación de Encuestas:	22 de enero de 2018
Fecha de Finalización de Encuestas:	13 de febrero de 2018
Dependencia responsable:	Dirección de Talento Humano

2.4. RESULTADOS

El detalle de las preguntas y el resultado de la encuesta se muestra por pregunta, a continuación:

Pregunta 1 - Indique el número de personas por el cual está compuesto su núcleo familiar.

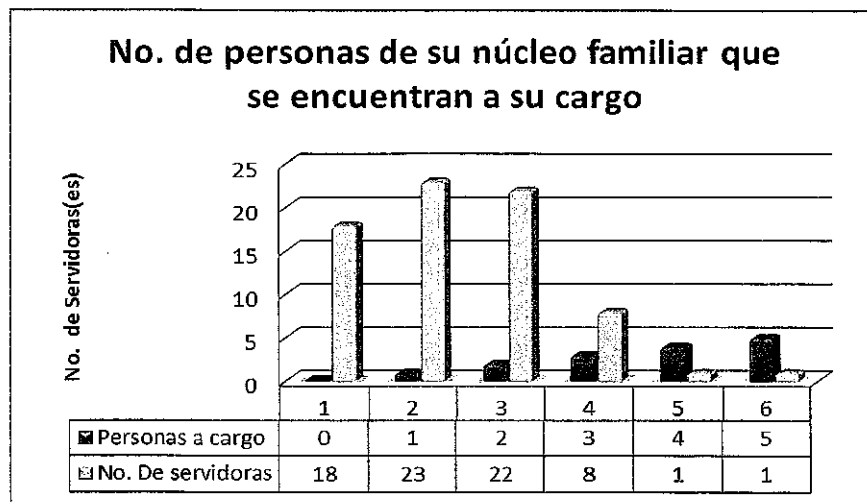
Respuesta.

Cantidad	Espos(a) / Compañero(a)	Hijas (os)	Padre, Madre, Suegra(o)	Tías (os)	Hermanas (os)	Nietas (os)	Yerno, Nuera	Sobrinas (os)
0	39	31	41	71	53	71	72	63
1	34	24	22	1	13	2	1	3
2		15	10	1	7			3
3		3						
4								1
5								1

Como se evidencia en el cuadro anterior, el 53.42% de las personas que contestaron la encuesta no tienen compañero (a), y el 42.46% no tienen hijas e hijos, lo cual indica que es importante plantear actividades en el Plan de Bienestar social dirigidas a esta población.

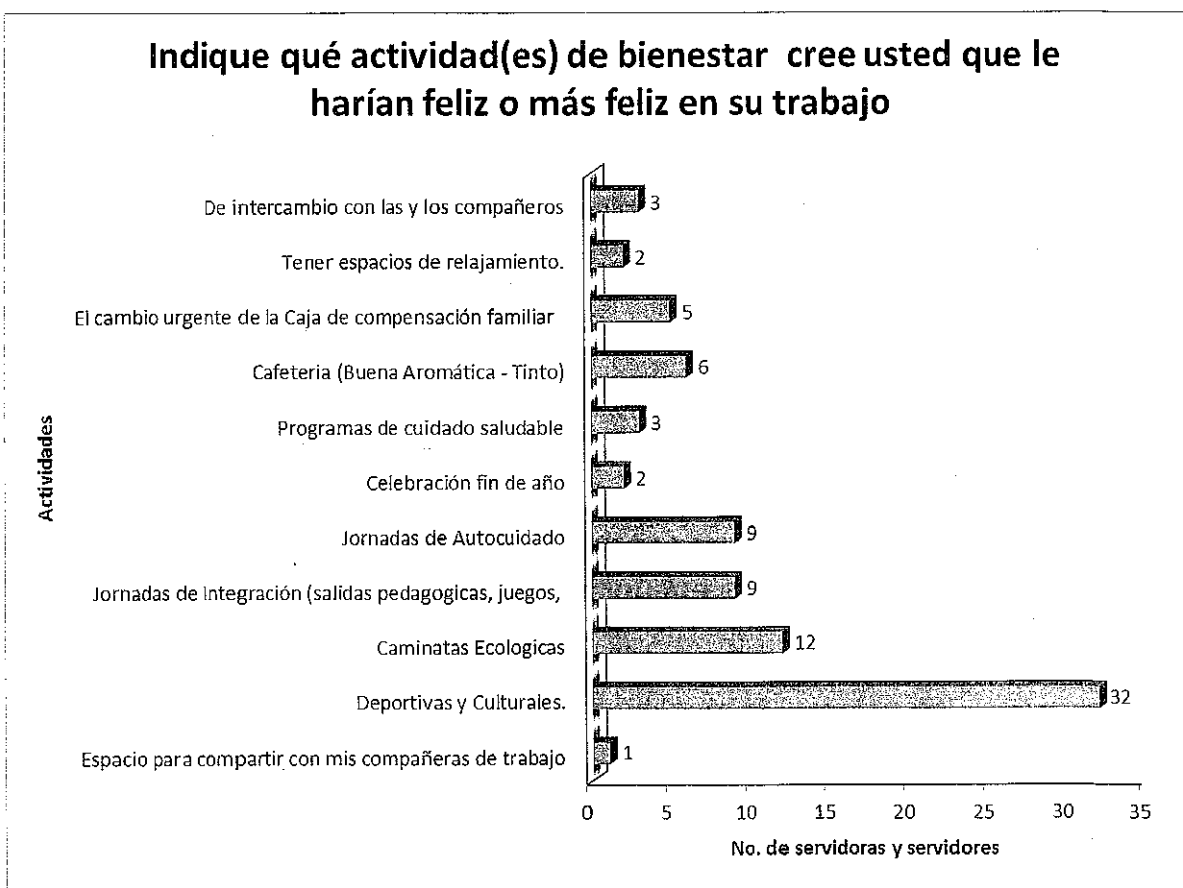
Adicionalmente se muestra que el 43.83% de las servidoras y servidores que diligenciaron la encuesta conviven con sus padres, dato importante para determinar la ocurrencia de la actividad del día de la familia diversa.

Pregunta 2. Indique el número de personas de su núcleo familiar que se encuentran a su cargo:



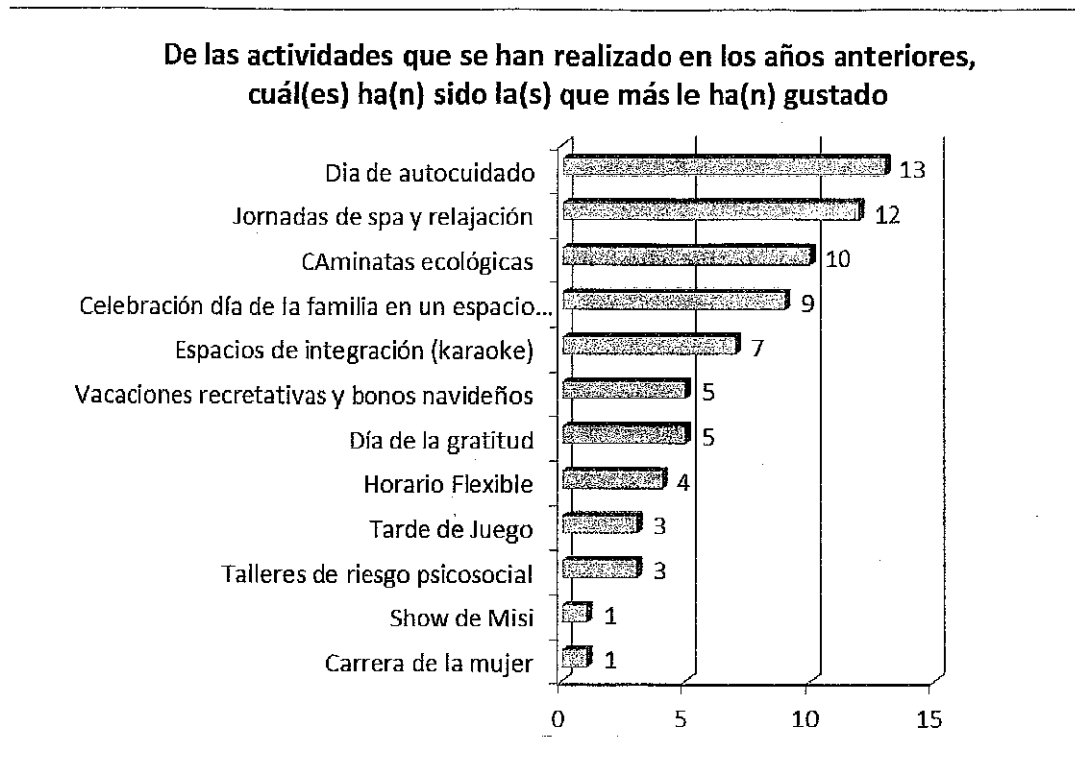
Como lo muestra el cuadro anterior, 24,65% de las personas que respondieron la encuesta no tienen a cargo ninguna persona de su núcleo familiar, el 31,50% tienen a cargo una persona, el 30,13% tienen a cargo dos personas, el 10,95% tienen a cargo tres personas, el 0,13% tiene a cargo cuatro y cinco personas.

Pregunta 3. Indique qué actividad(es) de bienestar cree usted que le harían feliz o más feliz en su trabajo:



El 38,09% de las personas que respondieron la encuesta mencionan que las actividades de bienestar que las harían más felices son las actividades deportivas y culturales, seguido de un 17,85% que corresponden a las jornadas de integración (salidas pedagógicas, juegos) y el 14,28% de las personas mencionan las caminatas ecológicas, con el mismo porcentaje están las jornadas de autocuidado.

Pregunta 4. De las actividades que se han realizado en los años anteriores, cuál(es) ha(n) sido la(s) que más le ha(n) gustado y porqué:



El 17.81% de las personas que respondieron la encuesta les ha gustado la actividad de autocuidado, para estar con su familia; el 16.44% de las servidoras mencionan las jornadas de spa y relajación como una actividad importante para las funciones que desempeñan; el 13.70% de las personas mencionan las caminatas ecológicas que se han desarrollado como una actividad de integración y conexión con la naturaleza; y al 12.33% les gustó la actividad del día de la familia dado que fue en un espacio abierto, con zona verde.

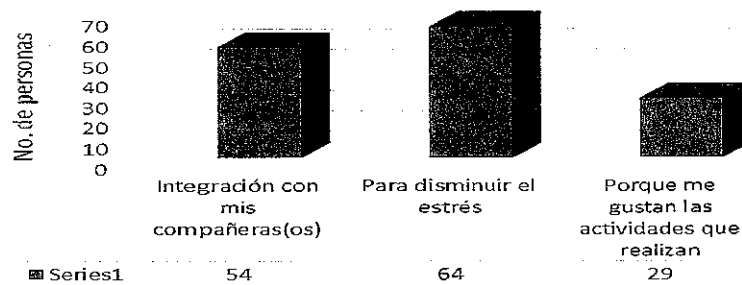
Pregunta 5. De las actividades que se han realizado en los años anteriores, cuál(es) ha(n) sido la(s) de menor agrado y porqué:

De las personas que contestaron la encuesta solo 12 incluyeron respuesta. De lo expuesto se menciona lo siguiente:

- ✓ En general, las dificultades tienen que ver con los horarios y las distancias entre los lugares de las actividades y el lugar de residencia. No se tiene en cuenta que algunas personas vivimos en veredas, lugares retirados, donde no se cuenta con servicio de transporte permanentemente y que tenemos al cuidado niños pequeños.
- ✓ La división en la decoración de las fechas navideñas de la entidad, así como en otras fechas similares 2017.
- ✓ Los de belleza y spa, porque son para vender productos no para brindar un servicio para las servidoras.

Pregunta 6. Por cuál(es) de los siguientes motivos participaría en las actividades de bienestar Social

Por cuál(es) de los siguientes motivos participaría en las actividades de bienestar Social

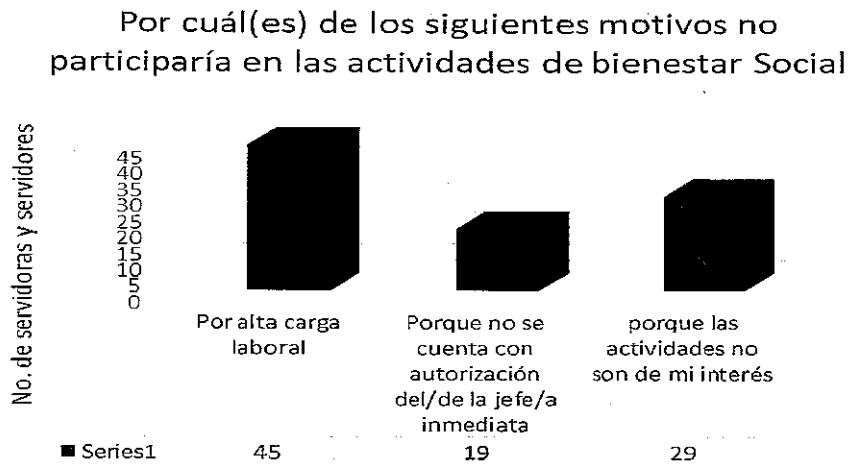


El 87.67% de las personas que diligenciaron la encuesta mencionaron que las actividades son importantes para tener una buena integración con las compañeras y compañeros de trabajo, el 73.93% mencionan que es para disminuir el estrés y el 39.72% es porque les gustan las actividades.

Otro cuál:

- ✓ Porque las condiciones para participar incorporan efectivamente el enfoque diferencial y el enfoque territorial
- ✓ Por gusto personal.
- ✓ Porque Es importante el autocuidado y en muchas ocasiones los casos que llegan a la CIO generan muchas cargas emocionales.
- ✓ Para lograr una estabilidad entre lo laboral y lo personal
- ✓ Por salud mental y física.

Pregunta 7. Por cuál(es) de los siguientes motivos no participaría en las actividades de bienestar Social:



El 61.64% de las personas que diligenciaron la encuesta no participan porque tienen mucha carga laboral, el 39.72% mencionan que las actividades no son de su interés y el 26.07% de las personas comentan que no cuenta con autorización de la jefa/e inmediata/o.

Otro cuál:

- ✓ Se realizan en fin de semana, y se da prioridad a otros compromisos familiares.
- ✓ Porque no se divulgue con la debida antelación la actividad, para cerrar agenda para participar.
- ✓ Porque no es viable participar por tiempos de desplazamiento, horarios, disponibilidad y costo del transporte para llegar a la actividad o a mi residencia.
- ✓ Si son los fines de semana porque estoy con mis hijas y posiblemente no deban asistir porque están muy pequeñas.
- ✓ Por encontrarme en condiciones de salud que no me permitieran asistir.
- ✓ Se cruza con el cumplimiento de mis funciones
- ✓ Porque se realizan generalmente para el nivel central, ya que no se tiene en cuenta la dinámica de las CIOM, lo que no permite la participación del personal de las casas.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PRIORIZACIÓN

De acuerdo con las respuestas de las encuestas aplicadas por la Dirección de Talento Humano a las /los servidoras y servidores de la Entidad, se relacionan las actividades que se desarrollarán dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la presente vigencia.

COMPONENTE Y ACTIVIDADES		
No.	Actividad	Sub actividad
ESTADOS MENTALES POSITIVOS		
1	Celebramos Nuestra Vida	Tarjeta de felicitación
		Día de Autocuidado
2	Al trabajo con nuestras hijas e hijos	
3	Vacaciones Recreativas	Chiquitinas y Chiquitines
		Niñas y Niños
4		
5	Día de la Familia	
6	Nos Cuidamos y nos divertimos	Sala Amiga
		Actividades de relajación
		Actividades Recreativas y Culturales
7	Jornada de Cuidadores y Cuidadoras	
8	Caminatas Ecológicas	
9	Bonos Navideños	
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS		
1	Conmemoración de los Derechos de las Mujeres	
2	Celebración del día de las Servidoras y Servidores Públicos	
3	Plan de Incentivos	
4	Reconocimiento a las Profesiones y Oficios	
RELACIONES PERSONALES		
1	Torneos Deportivos	
2	La Tarde es Nuestra	
3	Campañas de convivencia saludable	
4	Coaching Ejecutivo	
5	Nos Reconocemos	

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
 Código Postal 111071
 PBX 3169001
 Página WEB: www.sdmujer.gov.co
 Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

COMPONENTE Y ACTIVIDADES		
No.	Actividad	Sub actividad
PROPÓSITO DE VIDA		
1	Programas de Beneficios	Vivienda
		Salud
		Pensiones
		Entretenimiento
2	Orientación al Retiro Laboral	
3	Eventos de desarrollo personal	Finanzas Personales
		Comunicación Asertiva

4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

COMPONENTE Y ACTIVIDADES			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ESTADOS MENTALES POSITIVOS														
1	Celebramos Nuestra Vida	Tarjeta de felicitación												
		Día de Autocuidado												
2	Al trabajo con nuestras hijas e hijos													
3	Vacaciones Recreativas	Chiquitinas y Chiquitines												
		Niñas y Niños												
4	Jovencitas y Jovencitos													
5	Día de la Familia													
6	Nos Cuidamos y nos divertimos	Sala Amiga												
		Actividades de relajación												
		Actividades Recreativas y Culturales												
7	Jornada de Cuidadores y Cuidadoras													
8	Caminatas Ecológicas													
9	Bonos Navideños													
CONQUINTO DE LAS FORTALEZAS														
PREGUNTAS														
1	Conmemoración de los Derechos de las Mujeres													

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
 Código Postal 111071
 PBX 3169001
 Página WEB: www.sdmujer.gov.co
 Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

COMPONENTE Y ACTIVIDADES			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2	Celebración del día de las Servidoras y Servidores Públicos													
3	Plan de Incentivos													
4	Reconocimiento a las Profesiones y Oficios													
RELACIONES PERSONALES														
1	Torneos Deportivos													
2	La Tarde es Nuestra													
3	Campañas de convivencia saludable													
4	Coaching Ejecutivo													
5	Nos Reconocemos													
PROPOSITO DE VIDA														
1	Programas de Beneficios	Vivienda												
		Salud												
		Pensiones												
		Entretenimiento												
2	Orientación al Retiro Laboral													
3	Eventos de desarrollo personal	Finanzas Personales												
		Comunicación Asertiva												

5. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL PLAN

El Programa de Bienestar Social, se implementará mediante la ejecución de las actividades descritas en el cronograma anterior, las cuales se divulgarán a través de los medios de comunicación dispuestos por la Secretaría Distrital de la Mujer para tales efectos.

6. INDICADORES DE GESTIÓN

Para efectos de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan de Bienestar, se definen los siguientes indicadores:

1. Número de actividades del Programa de Bienestar ejecutadas /programadas
2. Número de personas participantes por evento/Número de eventos.
3. Valor ejecutado /Valor programado (De acuerdo con los contratos realizados).

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODAS

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de realizar el seguimiento a las actividades de Programa de Bienestar Social realizadas en la Entidad, se llevará el control de asistencia de los participantes y se diligenciará una encuesta de satisfacción, con el propósito de conocer la percepción de las y las/os servidoras y servidores públicos frente a la actividad al igual que frente los responsables de las mismas.

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

- A través de aplicación de encuesta de satisfacción.

Determinando el resultado luego de la aplicación de los indicadores de gestión definidos en el numeral anterior.

8. PRESUPUESTO

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social de la Entidad en la vigencia 2018, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento de Cincuenta y Ocho millones de pesos m/cte (58.000.000.00), del rubro 3-1-2-02-10-00-0000-00 establecido para estos efectos y cincuenta y cinco millones de pesos m/cte (\$55.000.000.00), de presupuesto de inversión del rubro 3-3-1-15-01-12-1069-129.

CAPITULO III.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

1. OBJETIVO GENERAL

Incentivar a las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, por haber obtenido en la evaluación del desempeño laboral una calificación sobresaliente, aumentando con ello el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia a la Entidad.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Realizar un reconocimiento a las mejores servidoras y servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, atendiendo la normativa vigente.
2. Fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce el ejercicio de las tareas diarias y el esfuerzo individual.

2. BENEFICIARIAS(OS)

Los incentivos a reconocer a las servidoras/es públicas/(os de la Secretaría Distrital de la Mujer, son no pecuniarios y se benefician de éstos, las servidoras y servidores públicos de la entidad, así:

1. Toda/os las/los servidoras/es de carrera administrativa son objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente obtenido en la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.
2. Todas/os las/los servidoras/es de libre nombramiento y remoción del nivel asesor con calificaciones en nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior.

3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE INCENTIVOS⁵

➤ **Humanización del trabajo:**

Dar la oportunidad a las servidoras y servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica y que desarrollen sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

➤ **Equidad y justicia:**

Promover actitudes de reconocimiento para todas y todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

➤ **Sinergia:**

Todo incentivo entregado, beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a las servidoras y servidores, lo cual redundará en la gestión dirigida al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

➤ **Objetividad y transparencia:**

Definición y divulgación entre todas y todos los servidores públicos de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.

➤ **Coherencia:**

Cumplimiento de lo establecido en el Sistema de Estímulos, a través del Programa de Incentivos.

➤ **Articulación:**

Los incentivos deberán definirse de manera tal que cumplan con las expectativas de las servidoras y servidores de la Entidad.

4. REQUISITOS

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, los requisitos para la selección de las mejores servidoras de carrera administrativa así como las/los de libre nombramiento y remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos de la Secretaría serán los siguientes:

⁵ (Sistema de Estímulos, lineamientos de la Política, Departamento Administrativo de la Función Pública.)

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.
- No haber sido sancionada/o disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Las servidoras de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deben acreditar evaluación del desempeño en nivel sobresaliente correspondiente al periodo 2017-2018.

Por lo anterior, los incentivos son personales e intransferibles.

En el evento de que una servidora o servidor público seleccionado en nivel de excelencia, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, ello constituye causal de exclusión del mismo.

5. SELECCIÓN

Para seleccionar las mejores servidoras y/o servidores públicos de carrera administrativa así como los de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de la Secretaría, se procederá de la siguiente manera:

1. La Dirección de Talento Humano entregará a la Comisión de Personal, a más tardar, dentro de los cinco (5) primeros días hábiles del mes de noviembre de la presente vigencia, el listado de las servidoras y servidores públicos, que por cada nivel jerárquico hayan obtenido evaluación del desempeño en el nivel sobresaliente y cumplan con los requisitos establecidos en esta reglamentación.
2. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la Comisión de Personal realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, con lo cual dará inicio al proceso de selección de la (el) mejor servidora (or) pública (o) de la Entidad.
3. La Comisión de Personal realizará la selección de la (el) mejor servidora (or) pública(o) de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción de cada nivel, antes del 30 de noviembre de la presente vigencia.
4. Una vez realizada la selección por la Comisión de Personal, la Dirección de Talento Humano informará a las/los seleccionados tal circunstancia y comunicará los incentivos previstos en el presente programa para que estos escojan los de su preferencia, de lo cual se dejará constancia.
5. La selección y reconocimiento, se consignará en Resolución, suscrita por la Secretaria de Despacho.

Dirección: Av el Dorado, Calle 26 No. 69-76 Torre. 1 piso. 9
Código Postal 111071
PBX 3169001
Página WEB: www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

6. EMPATE

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos (2) o más servidoras y servidores públicos de la Entidad en la selección de la mejor servidora y/o servidor de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, la Comisión de Personal realizará un sorteo.

7. INCENTIVOS A RECONOCER⁶

Los incentivos a reconocer a las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, serán no pecuniarios, y en ningún caso modifican el régimen salarial y prestacional aplicable a ellas/ellos.

Los incentivos no pecuniarios a reconocer, pueden ser:

- **Becas para Educación Formal:** En una institución educativa escogida por la/el beneficiaria/o, la cual debe estar reconocida por las instancias competentes. Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo que desempeña. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo de la beneficiaria/o, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.
- **Comisiones de estudio remuneradas:** Estas se concederán para adelantar estudios formales en una institución educativa escogida por el beneficiario, debidamente reconocida por las instancias competentes. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, que desempeña. Los trámites de admisión académica correrán a cargo de la/el beneficiaria/o, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito. El comisionado tendrá derecho a devengar el sueldo durante el tiempo que dure la comisión de estudios. Así mismo, la

⁶ Decreto Nacional 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado", artículo 33.: "Artículo 33°.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional."

autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio y del horario establecido en el programa.

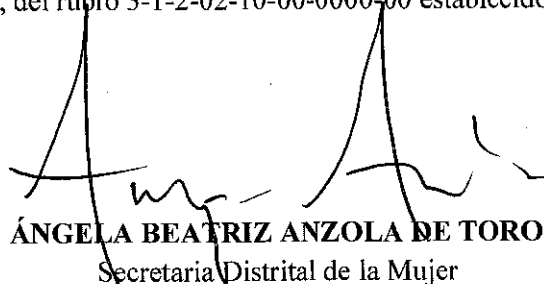
- **Programas de turismo social.** A las servidoras y servidores públicos de la Entidad seleccionados como ganadores en el ámbito individual, se les patrocinará hasta el monto establecido, el programa de turismo social que seleccione.
- **Reconocimiento público a la labor meritoria.** Las servidoras y servidores públicos de la Entidad seleccionadas/os como ganadoras/es en el ámbito individual, tendrán derecho a reconocimiento público, en acto especial con mención de honor, acto que será publicado a través de los medios de comunicación interna de la Secretaría.. Copia de la mención se remitirá a la historia laboral.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS

La Directora de Talento Humano se reunirá con la/el servidora/or pública/o que haya sido beneficiaria/o del incentivo, con el fin de conocer el nivel de satisfacción y recomendaciones para tomar acciones de mejoramiento continuo en el proceso.

9. PRESUPUESTO

Para la ejecución del programa de incentivos incluidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad en la vigencia 2018, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento de Tres millones de pesos m/cte (3.000.000.00), del rubro 3-1-2-02-10-00-0000-00 establecido para estos efectos.



ÁNGELA BEATRIZ ANZOLA DE TORO
Secretaria Distrital de la Mujer

Elaboró: Lida Zamira León Leal. Profesional Universitario - Marisol Pérez Bernal Contratista
Revisó: Lilian Alexandra Hurtado Buitrago – Directora Talento Humano
Aprobó: Lenysol Ariza Lozada – Subsecretaria de Gestión Corporativa (E)