

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER
SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN CORPORATIVA
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Enero de 2024

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001
www.sdmujer.gov.co
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



INTRODUCCION

En cumplimiento de los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, El Plan de bienestar e incentivos del 2024 busca brindar nuevas estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de la Secretaría siempre en la búsqueda de incrementar el bienestar, la felicidad y el sentido de pertenencia, promoviendo espacios de interacción y esparcimiento para ellas, ellos y sus familias, buscando contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales para el cumplimiento de nuestra misionalidad a través del fortalecimiento del sentido de pertenencia de todas y todos.

Estamos convencidas que el activo más importante de la Secretaría es su talento humano y que cuando este se encuentra motivado es más competente, eficiente y creativo, 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 las ciudadanas y ciudadanos.

Finalmente, presentamos este Plan, el cual busca con sus actividades y estrategias, atender los intereses y expectativas de las servidoras y servidores de la Entidad manifestados en la encuesta de identificación de preferencias y necesidades en materia de bienestar, la cual se desarrolló en el mes de diciembre de 2023

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”. junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de las/los servidoras/es públicos, para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.*
- *Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*
- *Ley 1952 del 2019 “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,*

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



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”.
- Ley 1221 de 2008. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 86 de 2014: En su artículo 1° dispone “Declarar el día 1° de octubre de cada año, como el día del servidor público en el Distrito Capital.”, asignándole al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la organización de dicha actividad, que permita visibilizar dicha labor y exaltar la vocación de servicio a la ciudadanía de los funcionarios públicos
- Decreto Nacional 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”. Título 10.
- 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 5°.
- Ley 1857 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”
- Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período 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.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



- *Ley 1811 de 2016 y Resolución No. 0641 del 26 de diciembre de 2018, "Por la cual se adopta e implementa el uso de la bicicleta como medio de transporte e incentivo para las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer".*
- *Ley 1857 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"*
- *Documento Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018*
- *Documento Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – PGETH-del MIPG en el Distrito Capital.2019*
- *Documento CONPES D.C. N° 7 de 2019 - Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030.*
- *Circular Externa 002 del 20 de febrero de 2022, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital "Lineamientos para integración del plan de gestión estratégica del talento humano"*
- *Ley 2191 de 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"*
- *Circular externa 002 del 17 de enero de 2023 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital "Lineamientos para integración del plan de gestión estratégica del talento humano"*

GLOSARIO

- **Programas de bienestar social:** El Decreto Ley 1567 de 1998, define: "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 labora (...)".
- **Bienestar laboral:** según Chiavenato (2004)¹ "el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)".

¹ Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.

Así mismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: “el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”²

- **Entorno Laboral Saludable.** La OMS lo define como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizarán proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo
- **Salud Mental:** La Ley 1616 de 2013 en su artículo 3 lo define como: ...” un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”
- **Transformación digital:** “integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes”. Por lo tanto, no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización suficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso con el propósito de crear un ecosistema digital en donde las servidoras y los servidores puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.
- **Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado:** El cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales” (Art. 13 Decreto 1567 de 1998).

² Informe “Promoción de la salud y el bienestar en el trabajo: políticas y prácticas”, noviembre de 2022.

- **“Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforma., así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.” (Art. 29 Decreto 1567 de 1998). Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2017 Página 9.
- **“Área de Intervención.** Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.” (Art. 22 Decreto 1567 de 1998).
- **“(...)se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.”.** (Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 del 16 de enero de 2018).

En la elaboración y ejecución del presente plan es importante también tener en cuenta el siguiente glosario:³.

- **Igualdad de oportunidades.** Igual acceso y control por parte de mujeres y hombres sobre los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital, teniendo en cuenta las diferencias de género en cuanto a intereses, necesidades y demandas.
- **Igualdad de trato.** Protección de la dignidad humana de las mujeres contra toda forma de discriminación, en los distintos ámbitos de las relaciones y la convivencia familiar, social, política, educativa y cultural.
- **Equidad de género.** Ejercicio pleno de los derechos, y disfrute equitativo entre mujeres y hombres, de los bienes, servicios y recursos del Distrito Capital.
- **Justicia de género.** Las autoridades de la Administración Distrital emprenden las acciones necesarias para contribuir a la disminución y eliminación de las barreras que enfrentan las mujeres para denunciar los hechos de violencia y discriminación, garantizando una oportuna, eficaz e idónea atención y reparación.
- **Diversidad.** Reconocimiento y valoración de las diferencias generacional, cultural, étnica, identidad campesina, religiosa, ideológica, socioeconómica, territorial, orientación sexual y las originadas en la condición de discapacidad, de las mujeres que habitan en el Distrito Capital.
- **Autonomía.** Reconocimiento de las capacidades y libertades de las mujeres para definir y

³ Decreto Distrital 166 de 2010, “Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”

actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.

- **Enfoque.** *La Política Pública de Mujeres y Equidad de Género está orientada por el enfoque de derechos y de género. Los derechos humanos de las mujeres son universales, indivisibles e interdependientes. Éstos se hacen efectivos mediante la igualdad real entre mujeres y hombres.*

Otros conceptos importantes a tener en cuenta son⁴:

- **Enfoque de Derechos de las Mujeres.** Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres; el Distrito los garantiza y restablece en los casos de vulneración.
- **Enfoque Diferencial.** Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impidan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres por razones de raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación.
- **Enfoque de Género.** Reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse.

⁴ Acuerdo 584 de 2015 “Por medio del cual se adoptan los lineamientos de la política pública de mujeres y equidad de género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones

CAPITULO 1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

1. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Propiciar espacios o escenarios en donde las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, encuentren estados de bienestar que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar estrategias y herramientas que coadyuden a un balance entre la vida personal y laboral, gestionando sus talentos y favoreciendo la posibilidad de crear relaciones positivas con su entorno.
- Facilitar y propender por la integración del talento humano de la entidad, a través de actividades lúdicas que redunden en fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos favoreciendo un buen ambiente organizacional.
- Implementar estrategias de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

2. BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR

El presente Plan está dirigido a todos las servidoras y servidores de la entidad, y sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 (modificado por la Ley 1960 de 2018) y parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, (modificado por el artículo 4 del Decreto 051 del 16 de enero de 2018),

3. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Bienestar social e incentivos es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



4. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de la Mujer, responde a un diagnóstico realizado a partir de dos fuentes de información:

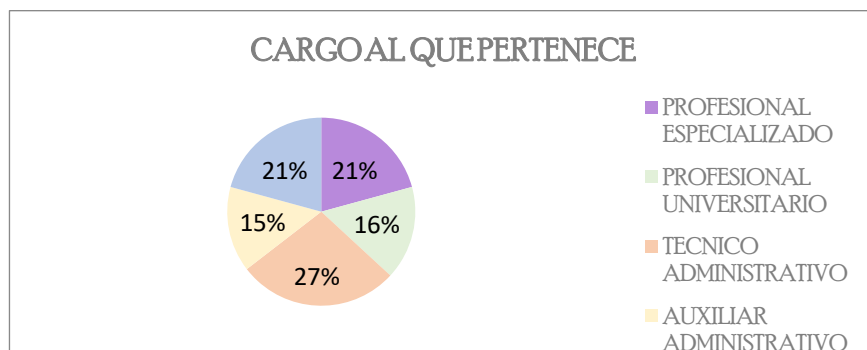
1. Resultados de la Encuesta virtual “identificación de necesidades y preferencias de bienestar e incentivos”, en cumplimiento con lo previsto en el procedimiento interno GTH-PR-22,
2. Informe de medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo, realizada por el departamento Administrativo del servicio civil entre los meses de septiembre y diciembre de 2022.

4.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA VIRTUAL

FICHA TÉCNICA	
Población Total:	154 servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer.
Número y porcentaje de personas que diligenciaron la encuesta:	99 personas. 64%
No. De preguntas formuladas:	Dieciocho (18)
Fecha de Iniciación de Encuesta:	15 de diciembre de 2023
Fecha de Finalización de Encuesta:	29 de diciembre de 2023
Dependencia responsable:	Dirección del Talento Humano

4.1.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA SDMujer

Porcentaje del personal que diligencio la encuesta por Cargo



Porcentaje del personal que diligencio la encuesta por dependencia

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
Torre 1 (Aire) Piso 9
PBX: 3169001

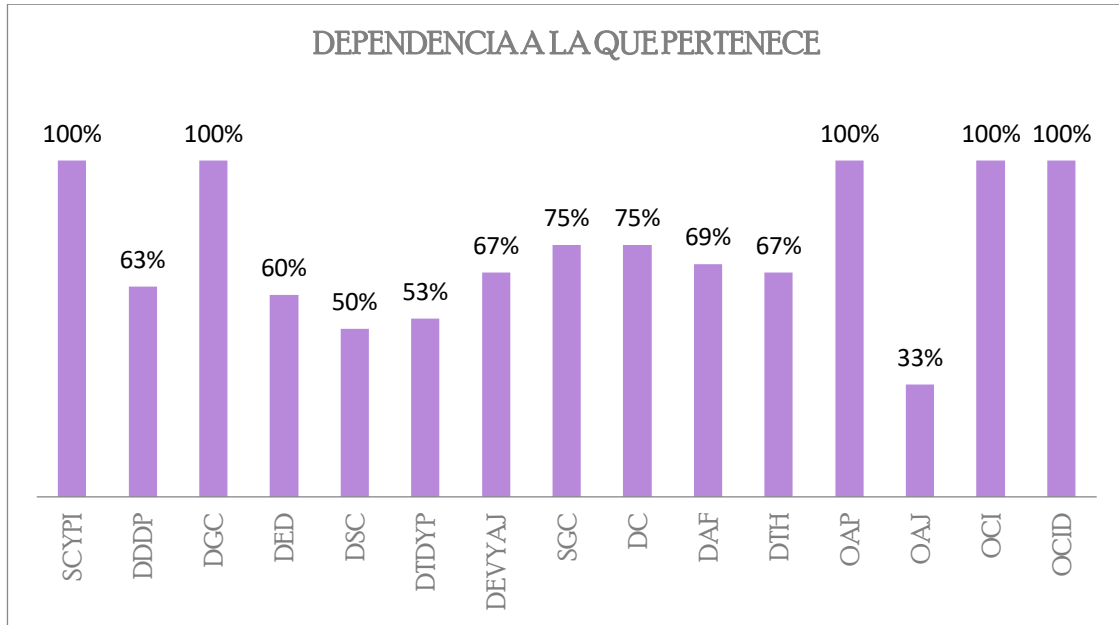
www.sdmujer.gov.co

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

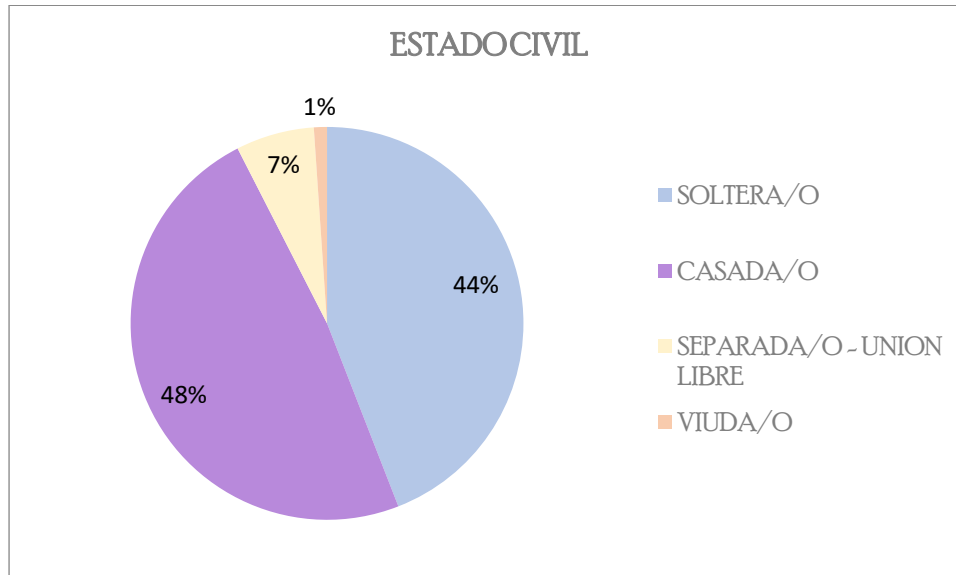
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01





Distribución por estado civil



Distribución Por Rango de edad

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

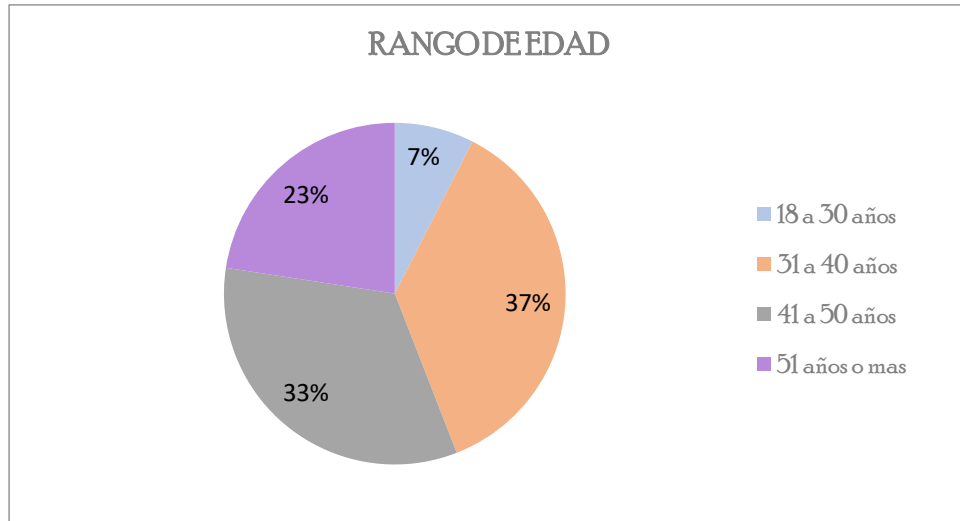
www.sdmujer.gov.co

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

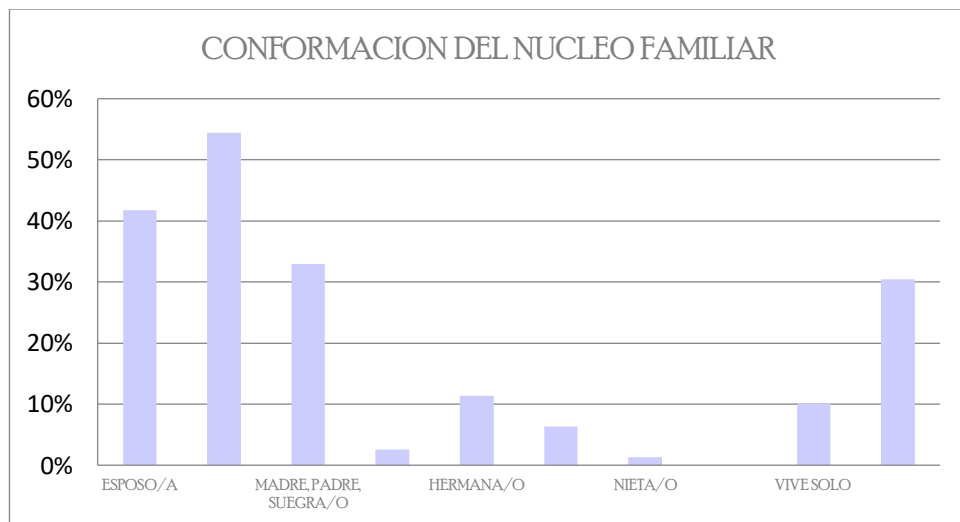
servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



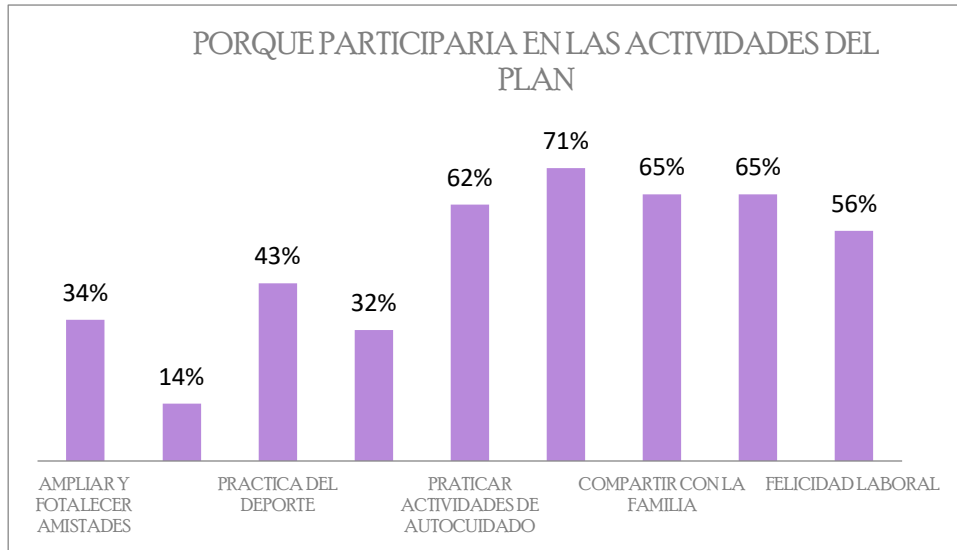


Distribución por conformación del núcleo familiar

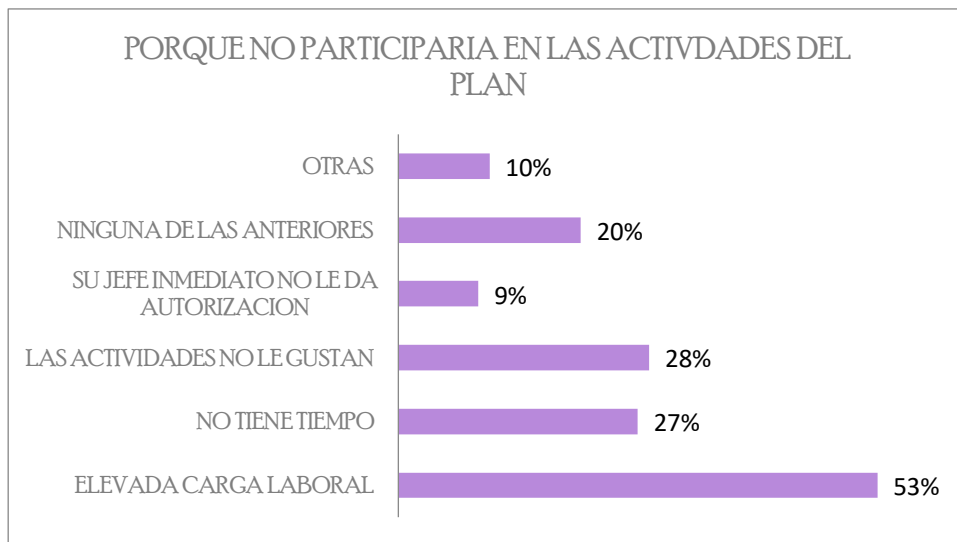


4.1.2 RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA

PREGUNTA sobre la razón por la que participaría en las actividades de bienestar



PREGUNTA sobre la razón por la que NO participaría en las actividades de bienestar:



Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

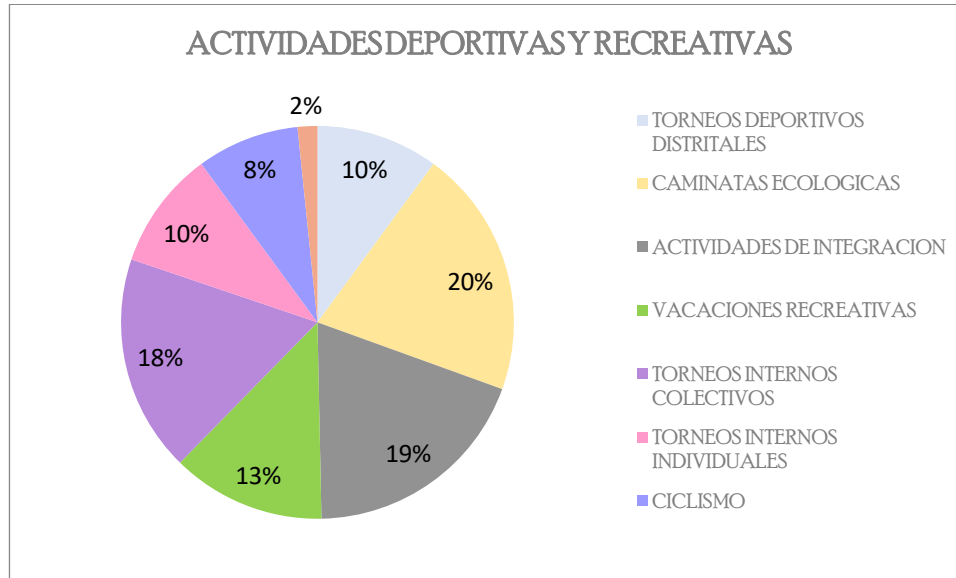
www.sdmujer.gov.co

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

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



PREGUNTA sobre preferencias en actividades deportivas y recreativas

En esta pregunta, las servidoras y servidores dieron otras respuestas como:

- Carreras de atletismo individual
- Actividades de integración en días como el del funcionario público, del psicólogo, del abogado, del trabajador social etc.
- Spa y/o masajes
- Circuitos hídricos

PREGUNTA sobre preferencias en actividades culturales

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

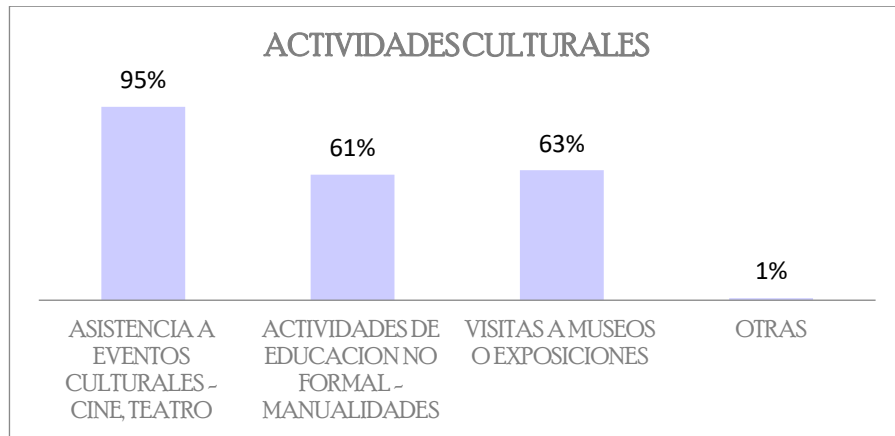
www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01

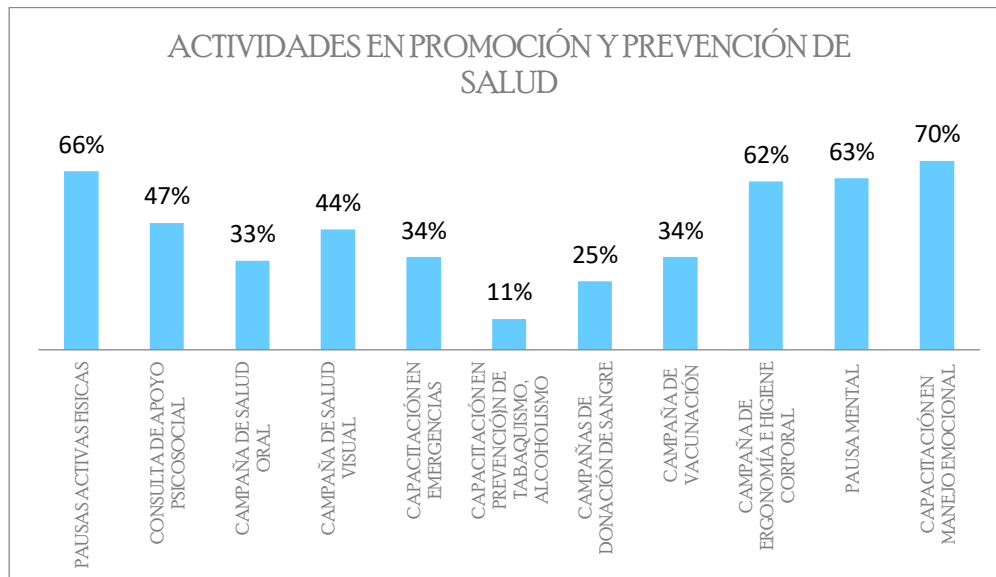




En esta pregunta, las servidoras y servidores dieron otras respuestas como:

- Clases de danzas
- Visitas guiadas al centro de Bogotá
- Talleres de cocina

PREGUNTA sobre preferencias en actividades de promoción y prevención en salud



En esta pregunta, las servidoras y servidores dieron otras respuestas como:

- Alimentación saludable
- Actividades presenciales

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

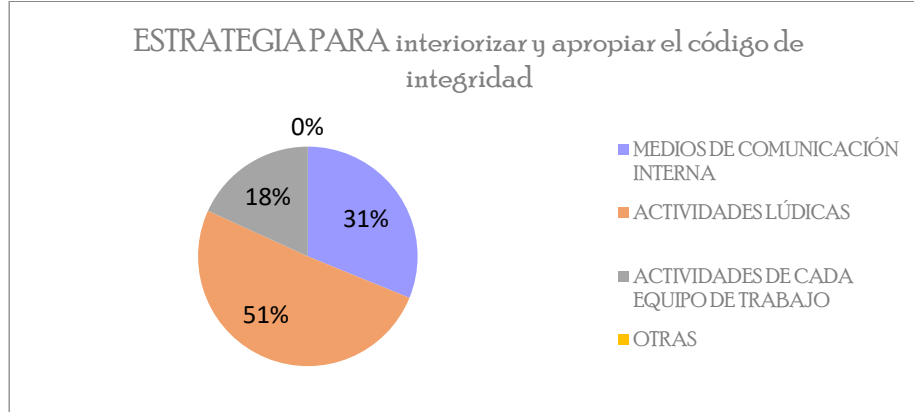
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



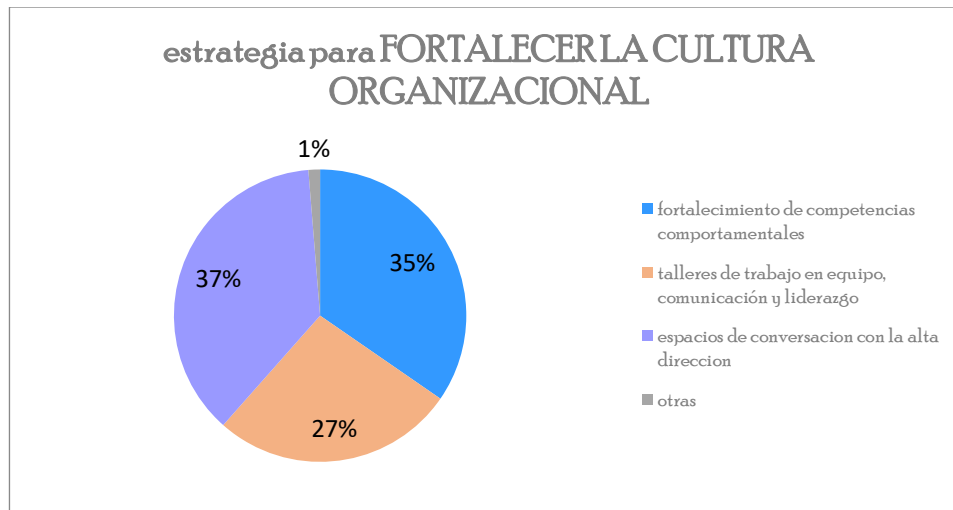
PREGUNTA Cual estrategia considera que podría ayudarnos a interiorizar y apropiar el código de integridad:



En esta pregunta, las servidoras y servidores dieron otras respuestas como:

- Incentivos periódicos
- Circuito pedagógico de valores

PREGUNTA Cómo considera que se puede fortalecer la cultura organizacional en la Secretaría:



4.2 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Si bien esta evaluación se realizó en el año 2022, es importante seguir realizando acciones que

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

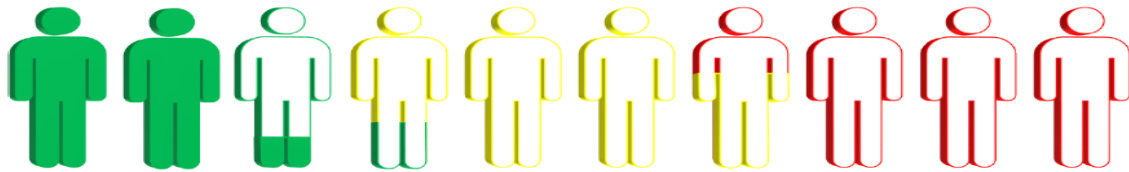
GA-FO-01



puedan mejorar o minimizar el riesgo entre tanto se desarrolla la nueva medición en la vigencia 2024 por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil

FICHA TÉCNICA	
Población Total:	1025 servidoras, servidores y contratitas de la Secretaría Distrital de la Mujer, vinculadas al momento de inicio de la encuesta
Número y porcentaje de personas que diligenciaron la encuesta:	633 personas. 67%
Fecha de Iniciación de Encuesta:	4 de octubre de 2022
Fecha de Finalización de Encuesta:	30 de noviembre de 2022
Dependencia responsable:	Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD

El resultado general de toda la entidad es:



NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
23,69%	22,21%	26,85%	23,19%	19,96%	21,90%

Los resultados por área y por instrumento utilizado en la medición es

1. Nivel de riesgo percibida por las servidoras y servidores con relación a su dependencia

EJES	FACTOR	Despacho del Secretario	Dir. Admin y Financiera	Dirección de Contratación	Dir de Derechos y Diseño de Política	Dir de Eliminación de las Violencias	Dirección Enfoque Diferencial	Dir. de Gestión del Conocimiento
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	5,60%	14,05%	33,30%	60,15%	31,50%	20,30%	25,85%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	5,60%	20,50%	55,60%	54,65%	18,50%	27,80%	38,85%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	0,00%	27,60%	37,50%	55,50%	50,00%	33,30%	44,40%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	0,00%	26,70%	44,40%	47,25%	29,60%	29,70%	31,40%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	16,70%	29,50%	50,00%	58,30%	22,15%	22,30%	50,00%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	8,30%	14,75%	37,50%	59,75%	27,80%	22,20%	19,45%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	4,20%	26,55%	39,60%	61,85%	27,80%	26,40%	15,25%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	0,00%	25,65%	25,00%	58,35%	5,50%	22,30%	11,10%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	8,30%	23,40%	50,00%	51,30%	25,00%	22,20%	16,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	0,00%	24,40%	41,70%	61,10%	35,15%	24,10%	25,95%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	0,00%	14,75%	44,40%	58,35%	3,65%	18,40%	20,40%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	0,00%	28,85%	50,00%	58,35%	38,85%	19,30%	19,50%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	0,00%	32,80%	25,00%	54,60%	25,95%	18,60%	27,75%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	12,50%	16,80%	47,90%	62,50%	25,00%	20,80%	34,75%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	0,00%	29,00%	47,20%	62,00%	29,60%	27,90%	27,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	16,70%	10,25%	33,30%	56,90%	2,75%	25,00%	27,75%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	38,90%	32,85%	33,30%	65,70%	35,15%	37,10%	31,50%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	5,60%	26,50%	36,10%	56,45%	14,80%	22,20%	25,85%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	4,20%	20,85%	35,40%	50,65%	22,15%	25,00%	29,15%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	27,80%	74,35%	50,00%	37,00%	46,30%	48,20%	18,55%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	5,60%	15,00%	41,70%	62,00%	24,05%	24,00%	20,30%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	5,60%	6,40%	38,90%	57,40%	7,40%	18,60%	7,40%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	0,00%	11,50%	44,40%	51,85%	22,20%	20,30%	12,95%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	0,00%	9,85%	33,30%	57,45%	14,85%	24,00%	31,40%

EJES	FACTOR	Dirección de Talento Humano	Dir. Territorialización de Derechos	Dir. Sistema de Ciudad	Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora Jurídica	Oficina de Control Interno	Subsec de Fortalecimiento	Subsec de Gestión Corporativa
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	9,65%	23,85%	33,30%	16,65%	11,00%	1,85%	51,83%	16,95%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	18,50%	25,90%	16,70%	29,15%	22,20%	3,65%	44,43%	15,80%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	13,90%	38,20%	25,00%	6,25%	16,70%	8,35%	61,10%	25,00%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	15,75%	32,30%	22,20%	29,15%	25,90%	5,55%	53,70%	32,40%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	22,15%	36,55%	16,70%	25,00%	22,30%	16,65%	44,43%	19,50%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	8,35%	31,00%	16,70%	8,35%	11,00%	27,75%	33,33%	26,40%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	0,00%	26,45%	12,50%	8,90%	0,00%	2,75%	42,87%	14,30%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	0,00%	18,50%	0,00%	14,60%	11,20%	0,00%	27,77%	8,35%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	0,00%	26,50%	0,00%	14,60%	11,20%	9,75%	27,77%	10,45%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	7,40%	21,55%	22,20%	15,25%	18,60%	5,50%	48,13%	18,50%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	10,20%	18,05%	11,10%	12,50%	14,80%	0,00%	31,47%	13,85%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	8,35%	30,15%	16,70%	14,60%	5,50%	0,00%	55,57%	23,65%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	11,10%	25,00%	22,20%	23,60%	7,30%	1,85%	44,43%	25,00%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	4,15%	19,95%	16,70%	11,80%	8,30%	0,00%	38,87%	18,05%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	11,10%	23,65%	5,60%	25,00%	18,60%	12,95%	40,73%	21,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	2,75%	22,00%	0,00%	10,40%	5,50%	2,75%	22,23%	2,75%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	37,05%	42,00%	27,80%	31,95%	22,20%	5,50%	48,13%	28,75%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	7,40%	26,45%	5,60%	5,55%	3,70%	16,65%	25,90%	19,40%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	18,05%	23,85%	12,50%	14,60%	11,10%	2,75%	36,10%	9,00%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	42,60%	56,90%	16,70%	51,40%	44,60%	31,50%	62,97%	51,85%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	16,65%	25,65%	11,10%	27,75%	11,00%	16,65%	29,60%	11,10%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	3,65%	14,00%	5,60%	12,50%	3,70%	0,00%	22,20%	6,50%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	3,65%	13,90%	5,60%	9,70%	3,70%	1,85%	18,50%	6,45%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	5,50%	18,55%	11,10%	11,10%	11,10%	3,65%	37,03%	10,20%

2. Nivel de riesgo percibida por las servidoras y servidores con relación a la entidad

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



EJES	FACTOR	Despacho del Secretario	Dir. Admin y Financiera	Dirección de Contratación	Dir de Derechos y Diseño de Políticas	Dir de Eliminación de la Violencia	Dirección Enfoque Diferencial	Dir. de Gestión del Conocimiento
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	8,30%	24,30%	27,10%	26,30%	23,65%	25,10%	38,90%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	5,60%	30,80%	47,20%	22,20%	24,05%	27,70%	48,20%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	0,00%	33,30%	29,20%	41,70%	36,15%	33,30%	47,15%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	0,00%	29,10%	44,40%	31,40%	33,35%	27,80%	27,75%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	11,10%	31,70%	52,80%	29,60%	37,05%	25,90%	35,20%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	8,30%	25,70%	33,30%	19,50%	25,00%	25,00%	30,50%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	0,00%	20,50%	29,20%	16,70%	22,15%	25,00%	16,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	8,30%	19,20%	50,00%	22,20%	33,35%	22,20%	19,45%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	0,00%	23,40%	38,90%	25,90%	38,85%	25,90%	31,50%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	0,00%	15,30%	41,70%	16,70%	14,75%	20,30%	20,40%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	0,00%	23,00%	41,70%	27,70%	22,15%	11,00%	11,15%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	0,00%	29,80%	30,60%	22,20%	24,10%	25,90%	27,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	12,50%	23,80%	43,80%	29,10%	25,05%	25,00%	43,05%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	0,00%	48,70%	41,70%	44,30%	44,50%	44,30%	44,50%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	16,70%	23,20%	33,30%	11,00%	27,55%	25,00%	38,90%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	38,90%	30,00%	38,90%	27,80%	31,50%	37,00%	31,50%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	5,60%	20,60%	38,90%	14,80%	14,80%	25,90%	31,40%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	4,20%	23,20%	39,60%	26,30%	24,95%	25,00%	30,55%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	16,70%	51,30%	58,30%	27,70%	44,50%	50,00%	16,65%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	5,60%	18,80%	38,90%	24,00%	29,60%	27,80%	20,30%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	5,60%	14,40%	38,90%	14,80%	12,95%	20,40%	12,95%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	0,00%	12,80%	45,80%	16,70%	19,40%	19,30%	27,75%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	0,00%	19,60%	33,30%	13,00%	20,40%	25,90%	37,00%

EJES	FACTOR	Dirección de Talento Humano	Dir. Territorialización de Derechos	Dir. Sistema de Ciudad	Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora Jurídica	Oficina de Control Interno	Subsecr de Fortalecimiento	Subsecr de Gestión Corporativa
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	13,80%	22,50%	8,30%	25,00%	22,30%	16,80%	54,15%	50,00%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	18,60%	27,10%	16,70%	36,10%	29,70%	18,60%	50,00%	40,80%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	27,80%	33,70%	16,70%	20,80%	22,20%	22,20%	66,65%	50,00%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	18,40%	33,80%	16,70%	36,10%	29,60%	14,80%	55,55%	66,70%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	11,00%	38,70%	16,70%	19,40%	33,30%	37,00%	33,30%	33,30%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	27,70%	24,70%	8,30%	33,30%	22,30%	5,50%	33,35%	50,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	0,00%	22,70%	0,00%	20,80%	11,20%	5,50%	25,00%	22,30%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	0,00%	20,30%	0,00%	20,80%	16,70%	16,70%	25,00%	16,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	14,80%	27,10%	11,10%	22,20%	29,70%	7,30%	44,45%	44,40%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	3,70%	11,80%	11,10%	16,70%	14,80%	0,00%	22,20%	18,60%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	0,00%	20,70%	0,00%	16,70%	11,00%	0,00%	50,00%	22,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	18,60%	24,90%	5,60%	27,80%	14,80%	7,30%	50,00%	33,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	11,10%	25,00%	8,30%	25,00%	30,60%	16,70%	45,85%	52,80%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	22,30%	38,70%	16,70%	41,70%	33,30%	66,70%	66,65%	55,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	5,50%	16,30%	0,00%	33,30%	16,70%	5,50%	16,70%	11,20%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	37,10%	33,80%	22,20%	27,80%	29,70%	11,10%	61,10%	51,90%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	11,10%	14,90%	0,00%	22,20%	7,30%	3,70%	22,20%	18,40%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	16,60%	20,70%	8,30%	20,80%	19,40%	5,50%	33,30%	19,40%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	44,30%	39,30%	16,70%	33,30%	55,70%	22,30%	66,65%	55,70%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	11,10%	18,40%	11,10%	19,40%	11,00%	11,10%	27,75%	26,00%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	11,10%	13,10%	5,60%	22,20%	11,10%	0,00%	22,20%	11,10%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	11,00%	15,00%	8,30%	16,70%	5,50%	11,20%	16,65%	11,00%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	11,00%	17,10%	11,10%	19,40%	14,80%	7,30%	33,35%	22,20%

3. Nivel de riesgo percibida por las y los contratistas con relación a la dependencia

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



EJES	FACTOR	Sin dependencia	Despacho del Secretario	Dir. Admin y Financiera	Dir de Derechos y Diseño de Política	Dir de Eliminación de las Violencias	Dirección Enfoque Diferenci	Dir. de Gestión del Conocimiento
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	21,40%	14,70%	23,80%	20,20%	25,40%	19,00%	13,80%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	19,10%	13,00%	19,30%	23,30%	26,80%	20,60%	13,70%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	31,00%	32,40%	35,70%	38,80%	37,80%	32,60%	32,00%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	24,30%	14,20%	25,40%	31,20%	36,70%	26,60%	22,20%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	28,30%	26,70%	21,30%	28,30%	31,00%	32,00%	23,70%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	18,10%	12,90%	21,40%	19,30%	22,60%	19,40%	10,40%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	18,60%	9,30%	24,30%	24,30%	24,10%	19,70%	17,20%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	14,80%	11,30%	17,20%	13,00%	17,30%	19,20%	17,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	9,70%	6,70%	5,30%	9,00%	10,20%	6,50%	11,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	26,00%	20,00%	26,60%	24,30%	30,30%	24,90%	17,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	12,00%	12,00%	12,50%	14,00%	18,00%	11,80%	17,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	22,50%	14,00%	17,20%	19,20%	35,80%	25,00%	15,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	21,00%	15,10%	22,20%	21,60%	23,90%	20,70%	13,80%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	19,50%	11,30%	18,40%	21,20%	23,90%	21,20%	14,20%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	22,80%	10,20%	23,90%	16,80%	24,80%	23,00%	20,90%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	13,60%	12,40%	16,00%	10,30%	16,20%	13,00%	11,10%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	42,20%	35,30%	35,20%	29,80%	47,50%	40,30%	43,20%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	15,00%	5,30%	15,30%	16,00%	18,30%	15,30%	13,70%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	15,20%	8,40%	13,60%	13,70%	18,60%	16,70%	13,70%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	25,00%	13,30%	22,00%	23,30%	25,70%	20,80%	19,70%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	16,10%	11,60%	11,90%	16,10%	23,90%	18,70%	12,40%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	14,50%	12,70%	14,20%	15,00%	20,20%	15,00%	12,70%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	11,80%	4,90%	8,30%	11,10%	12,40%	11,40%	11,70%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	14,80%	10,00%	10,80%	17,70%	18,50%	12,50%	11,70%

EJES	FACTOR	Dirección de Talento Humano	Dir. Territorialización de Derechos	Subsecr del Cuidado y po	Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora Jurídica	Oficina de Control Interno	Subsecr de Fortalecimiento	Subsecr de Gestión Corporativa
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	18,20%	16,80%	20,00%	22,90%	5,60%	13,90%	20,00%	6,60%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	16,80%	13,70%	21,70%	26,40%	4,20%	16,70%	18,80%	8,30%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	22,30%	33,60%	31,10%	34,70%	8,30%	38,90%	30,20%	20,40%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	16,80%	24,10%	28,10%	27,10%	13,90%	19,40%	21,60%	8,30%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	33,30%	25,30%	31,00%	27,70%	16,70%	25,00%	32,30%	19,30%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	11,20%	14,60%	19,20%	20,30%	2,80%	19,40%	15,30%	4,60%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	20,90%	10,10%	20,00%	15,80%	0,00%	12,50%	17,70%	6,30%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	18,80%	14,30%	6,70%	21,30%	4,20%	16,70%	14,50%	7,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	10,50%	9,00%	4,50%	12,00%	0,00%	8,30%	10,30%	2,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	21,00%	18,20%	26,70%	24,10%	8,30%	16,70%	19,40%	8,30%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	16,70%	9,30%	10,00%	16,70%	8,30%	12,50%	12,70%	7,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	25,00%	14,20%	30,00%	26,00%	12,50%	20,80%	21,50%	7,00%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	18,10%	14,30%	19,20%	19,80%	2,80%	13,90%	16,40%	3,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	16,70%	15,10%	18,90%	20,80%	2,10%	6,30%	16,10%	6,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	19,40%	15,00%	17,00%	24,70%	5,60%	25,00%	22,20%	6,40%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	11,10%	10,40%	12,60%	18,60%	2,80%	11,10%	11,30%	8,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	35,50%	38,00%	45,50%	39,00%	54,20%	20,80%	31,70%	18,00%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	21,00%	11,30%	26,70%	20,30%	0,00%	16,70%	15,30%	8,30%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	15,40%	11,70%	11,10%	16,60%	2,80%	8,30%	12,00%	8,30%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	27,20%	18,30%	20,00%	25,00%	20,80%	12,50%	21,80%	12,50%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	16,80%	14,40%	15,60%	17,20%	2,80%	19,40%	17,30%	9,20%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	8,50%	14,70%	7,70%	12,00%	8,30%	12,50%	14,80%	16,70%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	14,00%	9,20%	7,40%	15,40%	2,80%	16,70%	12,60%	4,70%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	14,70%	10,80%	16,70%	16,70%	16,70%	8,30%	16,70%	4,20%

4. Nivel de riesgo percibida por las y los contratistas con relación a la entidad

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



EJES	FACTOR	Sin dependencia	Despacho del Secretario	Dir. Admin y Financiera	Dir de Derechos y Diseño de Políticas	Dir de Eliminación de las Violencias	Dirección Enfoque Diferencial	Dir. de Gestión del Conocimiento
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	29,30%	28,00%	27,70%	29,30%	36,60%	23,40%	22,20%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	25,90%	18,30%	19,70%	24,30%	31,20%	21,40%	16,20%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	36,90%	39,60%	34,40%	43,40%	46,90%	36,20%	37,30%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	33,20%	25,80%	23,80%	38,00%	43,90%	28,40%	25,40%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	30,80%	23,60%	31,00%	26,70%	36,70%	29,80%	24,10%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	23,80%	18,00%	20,20%	21,30%	28,50%	24,30%	15,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	20,70%	14,70%	16,70%	16,20%	20,80%	23,20%	21,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	13,50%	7,30%	6,00%	9,00%	12,00%	7,70%	11,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	31,10%	25,30%	25,30%	27,00%	36,60%	28,60%	18,20%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	17,00%	13,30%	13,70%	15,00%	20,20%	13,00%	17,70%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	20,00%	21,30%	10,70%	18,30%	30,00%	19,00%	13,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	28,10%	24,40%	21,00%	28,90%	30,70%	22,20%	18,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	27,10%	23,00%	21,80%	27,10%	33,20%	21,50%	21,10%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	33,30%	28,00%	26,30%	40,30%	42,30%	28,70%	31,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	16,40%	14,70%	14,30%	13,70%	19,60%	15,00%	15,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	42,20%	36,00%	35,20%	30,80%	48,50%	38,00%	44,20%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	18,50%	10,70%	14,30%	13,50%	18,70%	14,80%	14,70%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	18,60%	12,40%	13,10%	15,10%	22,90%	17,10%	17,70%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	27,20%	17,30%	20,80%	23,80%	28,00%	22,00%	19,70%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	19,00%	12,90%	12,30%	16,80%	24,70%	18,70%	12,40%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	17,20%	12,70%	14,30%	15,50%	22,20%	15,50%	13,70%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	13,30%	9,30%	9,50%	13,70%	15,50%	12,50%	13,70%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	16,50%	11,30%	10,20%	19,20%	20,30%	11,80%	12,70%

EJES	FACTOR	Dirección de Talento Humano	Dir. Territorialización de Derechos	Subsecr del Cuidado y pp	Oficina Asesora de Planeación	Oficina Asesora Jurídica	Oficina de Control Intern	Subsecr de Fortalecimiento	Subsecr de Gestión Corporativ
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Satisfacción e integración en el trabajo	23,70%	24,30%	25,10%	31,40%	5,60%	22,20%	21,30%	24,10%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Motivación	20,90%	17,20%	26,10%	29,60%	4,20%	22,90%	18,80%	18,00%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Salario emocional	27,80%	39,20%	34,80%	38,20%	8,30%	44,40%	30,40%	24,90%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Seguridad en el trabajo	22,20%	30,20%	30,30%	33,30%	11,10%	27,80%	20,90%	16,70%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Remuneración	34,80%	22,00%	25,20%	27,20%	19,40%	30,60%	30,40%	15,80%
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Burnout/Estrés Lab	12,70%	21,30%	18,80%	28,70%	4,20%	29,20%	15,80%	15,30%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Liderazgo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Manejo de conflictos	18,80%	16,70%	11,00%	24,00%	4,20%	16,70%	14,50%	11,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Empoderamiento	12,50%	11,00%	4,50%	12,00%	0,00%	16,70%	11,20%	8,30%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Administración del Talento Humano	25,10%	21,10%	28,90%	29,00%	8,30%	25,00%	20,40%	13,90%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Autogestión	20,80%	10,00%	10,00%	18,50%	8,30%	16,70%	13,70%	14,00%
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Bienestar logrado a través del trabajo	16,70%	10,30%	20,00%	20,30%	8,30%	16,70%	14,70%	8,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Comunicación	26,40%	20,40%	20,80%	28,40%	2,80%	22,20%	16,70%	11,10%
RELACIONES INTERPERSONALES	Trabajo en Equipo	22,90%	21,40%	20,60%	29,10%	4,20%	20,80%	17,40%	18,00%
RELACIONES INTERPERSONALES	Redes de Apoyo	29,30%	29,00%	33,30%	40,70%	16,70%	58,30%	24,00%	22,30%
RELACIONES INTERPERSONALES	Reconocimiento del trabajo de otros	11,10%	11,30%	12,60%	23,40%	2,80%	11,10%	13,00%	16,70%
RELACIONES INTERPERSONALES	Mobbing/Acoso laboral	35,50%	35,50%	37,70%	41,70%	54,20%	20,80%	33,30%	22,20%
RELACIONES INTERPERSONALES	Sentido de pertenencia	21,00%	10,80%	20,00%	22,20%	0,00%	16,70%	15,80%	18,00%
PROPOSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	15,40%	13,60%	12,70%	21,00%	2,80%	19,40%	12,80%	14,00%
PROPOSITO DE VIDA	Administración del tiempo	27,20%	19,30%	21,20%	27,80%	20,80%	25,00%	23,50%	20,80%
PROPOSITO DE VIDA	Autoevaluación	18,10%	14,30%	16,30%	18,60%	2,80%	22,20%	16,90%	11,10%
PROPOSITO DE VIDA	Integridad	10,50%	15,20%	8,80%	18,50%	8,30%	12,50%	16,20%	20,80%
PROPOSITO DE VIDA	Autonomía	14,70%	10,50%	9,00%	20,30%	4,20%	20,80%	14,00%	9,70%
PROPOSITO DE VIDA	Actitud	18,80%	10,00%	16,70%	18,50%	16,70%	8,30%	17,70%	9,70%

Realizado el análisis de esta información se elaboró un plan de acción conjugando las necesidades identificadas en los dos insumos y teniendo en cuenta los ejes del modelo de la felicidad laboral y del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 en cumplimiento de la normatividad vigente

5. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR

El plan de bienestar e incentivos para el presente año se elabora sobre la base del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, y en el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 el cual define 5 ejes de trabajo, así:

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



5.1 EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permiten a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.

Sus componentes son:

5.1.1. Factores psicosociales:

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores, previniendo los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional.

En este componente se desarrollarán las siguientes actividades:

- Actividades físicas: Nos cuidamos y nos divertimos: Torneo interno colectivo de Bolos, Rana y Voleibol, Promoción para la participación en los juegos distritales – si se llevan a cabo.
- Caminatas ecológicas.
- Clases de Rumba
- Día del Animal de Compañía
- Actividades de Fomento a la cultura: Entradas de cine, Entradas a concierto, Recorridos culturales (museos o parques)
- Programa de talleres de educación no formal: curso de manualidades y curso de culinaria
- Celebración del día de la secretaria por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil
- Celebración del día del conductor por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil
- Actividades de integración por dependencias: Celebración de Halloween, Compartir navideño, Celebración de amor y amistad
- Actividad de cierre de gestión: Nos conocemos, nos reconocemos
- Acciones de salario emocional: Día de autocuidado – Día de descanso remunerado con ocasión del cumpleaños. Expresión emotiva. Reconocimiento por situaciones personales/familiares, tales como felicitaciones, o condolencias, entre otras.

5.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de dichas dimensiones

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



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

- **Vacaciones recreativas:** Están dirigidas a las hijas e hijos de las y los servidores de la Entidad, y se dividen en tres grupos: Chiquitinas y chiquitines: Edades comprendidas entre 2 a 5 años. Niñas y Niños: Edades comprendidas entre 6 años a 11 años. Jovencitas y Jovencitos: Edades comprendidas entre 12 años a 17 años.
- **Celebración del Día dulce – HALLOWEEN:** *Para hijas e hijos de servidoras y servidores de edades de 3 a 10 años*
- **Recorrido tren de la sabana**
- **Reconocimiento a cuidadoras y cuidadores**
- *Entrega de Bono navideño a las hijas e hijos de las y los servidores*
- **Tarde de juego** *Se otorgará a las servidoras y servidores 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 lazos afectivos con los menores, la cual se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar.*
- **Tres días por matrimonio:** La Entidad otorga tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado cuando se contraiga matrimonio, el cual se podrá utilizar a elección de la servidora o servidor en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, que no podrá exceder de 15 días y por una sola vez.
- **Tiempopreciado con los bebés:** Se concederá a las servidoras y servidores públicos de la Entidad una (1) hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo(a) cumpla su primer año de edad.
- **Sala Amiga de la familia lactante:** Seguir con el trámite de certificación de la sala amiga Lactante con la Secretaría de Integración Social, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1823 de 2017.
- **Día de la Familia.** De acuerdo con la Ley 1857 de 2017, la Secretaría Distrital de la Mujer dará a las servidoras y servidores de la Entidad, una jornada semestral para que puedan compartir con su familia o en un espacio gestionado ante la caja de compensación familiar, sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.
- **Capacitación en técnicas efectivas de tiempo y desconexión laboral**
- **Entrega de reconocimiento Día de Autocuidado**
- **Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as):** La Entidad concede a las/los servidoras/es públicos hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre.
- **Incentivo por del uso de la bicicleta:** Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 y a la Secretaría Distrital de la Mujer adoptó mediante la Resolución No. 0641 del 26 de diciembre de 2018, "Por la cual se adopta e implementa el uso de la bicicleta como medio de transporte e incentivo para las/los servidoras/es públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer".
- **Día de permiso por grado:** permiso remunerado según la legislación vigente de un (1) día a las

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



servidoras o servidores públicos que se gradúen en modalidad de pregrado y/o posgrado. Este permiso no podrá tomarse en fecha distinta a la programada por el respectivo plantel educativo para el grado, a excepción de que la fecha de la graduación de el(la) servidor(a) corresponda a sábado, domingo o festivo, caso en que se puede solicitar el permiso para el día hábil inmediatamente siguiente al grado.

- **Medio día de permiso para brigadistas:** permiso remunerado según la legislación vigente de medio (1/2) día a las servidoras o servidores públicos que obtengan el puntaje de 100 (40 por asistir a capacitaciones y entrenamientos, 20 por participar en la atención de emergencias y simulacros y 40 por la inspección a equipos de prevención y atención a emergencias) tendrán medio día de permiso remunerado previa certificación expedida por la Dirección de Talento Humano.

5.1.3 Calidad de vida laboral

Este componente está asociado a aquellas actividades que se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

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

- *Conmemoración del Día Internacional de los derechos de las mujeres 8M*
- *Conmemoración y reconocimiento del día de las profesiones*
- *Conmemoración del Aniversario de la secretaria de la Mujer en conjunto con la jornada de reconocimiento a las mejores servidoras y servidores y entrega de incentivos y reconocimiento de los logros alcanzados.*
- *Conmemoración Día del servidor público con la gala de reconocimiento a las y los mejores servidores públicas organizado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital*
- *Conmemoración Día del Abuelo*
- **Programa para preparación para el futuro.** - *Pre pensionadas y pre pensionados del DASCD*
- **Programa de capacitaciones en competencias blandas.** *Liderazgo: para directivas y/o para profesionales especializadas – Concursos Lúdicos por dependencias.*
- **Socialización de programas y servicios:** *Programa servimos, ferias financieras, de vivienda, de emprendimiento con apoyo de Fondos de vivienda, cajas de compensación y otros.*

5.2 EJE DE SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y servidores, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

Sus componentes son:

5.2.1. Higiene mental o psicológica:

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida, en el marco del SG-SST y del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de riesgos psicosociales se realizarán las siguientes actividades:

- Acompañamientos individuales y grupales por demanda realizados por una psicóloga clínica y de acuerdo con la casuística presentada
- Se conformarán redes de apoyo social para las funcionarias identificadas en riesgo crítico de acuerdo a la batería de identificación riesgo psicosocial
- Formación a brigadistas de apoyo emocional
- Diseñar y divulgar rutas de atención e intervención psicosocial y manejo de las situaciones afectivas y emocionales

Acompañamiento de tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para abordar temas relacionados con suicidio y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión;

- Programa de pausas mentales con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos;

5.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud

Tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida, con las siguientes estrategias:

- Capacitación en temas de salud mental, manejo y fortalecimiento emocional
- Capacitación sobre finanzas personales y proyecto de vida
- Talleres comunicación asertiva, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, relaciones sociales y resolución de conflictos
- Conmemoración del día internacional por la salud de las mujeres

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



- Diseño de procedimiento y rutas para el reporte y gestión de los casos de presunto acoso laboral
- Diseño de Protocolo promoción de buen trato y convivencia hacia las servidoras (es)

5.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Son acciones que debemos implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón

Sus componentes son:

5.3.1. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente, con las siguientes estrategias:

- *Capacitación en lenguaje incluyente – lenguaje claro*
- *Capacitación en trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos en sus diferencias y diversidades*
- *Capacitación en la política pública LGTBI*

5.3.2. Prevención, atención y medidas de protección:

actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón

- Capacitación en prevención de acoso laboral y sexual laboral.
- Capacitación en prevención y atención de diferentes tipos de violencias.
- Diseñar e implementar el documento denominado "protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público" y sus rutas de atención.

5.4 EJE TRANSFORMACION DIGITAL

Hace referencia a migrar hacia una organización inteligente, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas. Se busca que a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto a las servidoras y servidores y con ello facilitar

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

5.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar:

- Fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad

5.4.2. Analítica de datos para el bienestar

- Implementar los sistemas dispuestos por DASCOD para la obtención de información

5.4.5 Creación de ecosistemas digitales

5.5 Identidad y Vocación por el Servicio Público

Comprende las acciones dirigidas a promover en las servidoras y servidores el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, interiorizando los valores definidos en el Código de Integridad de la SDMujer, para con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por la entidad.

A continuación, las actividades que se desarrollarán:

- Capacitación en servicio a la ciudadanía, vocación de servicio, con los diferentes enfoques
- Campaña de interiorización del código de integridad

6. PLAN DE ACCIÓN 2024

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



COMPONENTE	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	EJECUCIÓN	
Factores psicosociales	Celebración del día de la secretaria (auxiliar administrativo)											DASCD	
	Celebración del día del conductor											DASCD	
	Actividades de integración por dependencias: Celebración de Halloween, Compartir navideño, Celebración de amor y amistad											gestión	
	Actividades físicas: Nos cuidamos y nos divertimos	Torneos de deportes colectivos											Proveedor externo
		actividad con animales de compañía											Proveedor externo
		Clase de Rumba											Proveedor externo
		Caminata											Proveedor externo
	Fomento a la cultura	cine (2 entregas con combo)											Proveedor externo
		Noche Lúdica											gestión
		conciertos											Proveedor externo
	Programa de talleres de educación no formal:	Manualidades											Proveedor externo
		Culinaria											Proveedor externo
	Actividad de cierre de gestión: Nos conocemos, nos reconocemos												Proveedor externo
	Día de autocuidado												gestión
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.	vacaciones recreativas	Día recreativo para chiquitines											Proveedor externo
		Actividades para niñas y niños											Proveedor externo
		para jóvenes											Proveedor externo
	Celebración del Día dulce – HALLOWEEN:											Proveedor externo	
	Recorrido tren de la sabana												
	Reconocimiento a cuidadoras y cuidadores											Proveedor externo	
	Bono navideño											Proveedor externo	
	Celebración del día de la familia											gestión	
Celebración de día de autocuidado (Cumpleaños)											gestión / proveedor		
Calidad de vida laboral	Commemoración y reconocimiento del día de las profesiones	Día Internacional de los Derechos de las Mujeres										Interna - gestión	
		Día de la contadora										Interna - gestión	
		día de la enfermera										Interna - gestión	
		día de la maestra o profesora										Interna - gestión	

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76
 Torre 1 (Aire) Piso 9
 PBX: 3169001
 www.sdmujer.gov.co
 Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:
 servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

	día del estadístico												Interna - gestión
	Día de la abogada												Interna - gestión
	Día de la economista												Interna - gestión
	Día de la antropóloga												Interna - gestión
	Día de la ingeniera de sistemas												Interna - gestión
	Día de la ingeniera industrial												Interna - gestión
	día de la nutricionista												Interna - gestión
	Día de la administradora pública												Interna - gestión
	Día de la trabajadora social												Interna - gestión
	Día de la internacionalista												Interna - gestión
	Día de la administradora de empresas												Interna - gestión
	Día de la politóloga												Interna - gestión
	Día de la psicóloga												Interna - gestión
	Día de la socióloga												
	Commemoración del Aniversario de la secretaria de la Mujer en conjunto con la jornada de reconocimiento a las mejores servidoras y servidores y entrega de incentivos												Proveedor externo
	Día Distrital del Servidor Público con la Jornada de reconocimiento a las y los mejores servidores públicas												DACSD
	Día nacional del servidor publico												gestión
	Programa para preparación para el futuro. Pre pensionadas y pre pensionados.												DACSD
	Programa de capacitaciones en competencias	Liderazgo:											Proveedor externo/gestión
concursos Lúdicos													Proveedor externo/gestión
	Feria de servicios – vivienda- financiera												interna - gestión
SALUD MENTAL													
COMPONENTE	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	EJECUCIÓN	
Higiene mental o psicológica	Apoyo emocional individual - Tele orientación psicológica (30)											Proveedor externo	
	Programa de pausas activas mentales											Proveedor externo	
Prevención de nuevos riesgos	Semana de la salud - día internacional de la acción por la salud de las mujeres											Proveedor externo	

	Capacitación en temas de salud mental y manejo emocional												Proveedor externo
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN													
COMPONENTE	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	EJECUCIÓN	
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Capacitación en lenguaje incluyente												gestión
	capacitación en trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos en sus diferencias y diversidades												gestión
	Capacitación en la política pública LGTBI												gestión
Prevención, atención y medidas de protección	Capacitación en prevención de acoso laboral y sexual laboral.												gestión
	Capacitación en prevención y atención de diferentes tipos de violencias.												gestión
Identidad y Vocación por el Servicio Público													
COMPONENTE	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	EJECUCIÓN	
Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:	Capacitación en servicio a la ciudadanía, vocación de servicio, con los diferentes enfoques												gestión
	Campaña de interiorización del código de integridad												Proveedor externo

7. PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 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 y teniendo en cuenta los cronogramas de trabajo de las diferentes dependencias de la Entidad.

8. 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:

- Número de actividades del Programa de Bienestar ejecutadas /programadas.
- Valor ejecutado /Valor programado (De acuerdo con los contratos realizados).

Cada trimestre se diligencia el seguimiento en el Plan de Acción, donde se indica el grado de cumplimiento del cronograma y se efectúa el registro de la información de los asistentes a las diferentes actividades, junto con sus evidencias.

El Programa de Bienestar Social, se evaluará a través de la aplicación de la encuesta de satisfacción de cada evento. Y la evaluación de impacto suministrada por el DASCD

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



9. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos Vigencia 2024 es:

Rubro	Presupuesto	Valor
13102020207 Bienestar e incentivos	Funcionamiento	\$360.000.000

CAPITULO 2 PLAN DE INCENTIVOS

1. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Generar acciones que enaltezcan a las servidoras y servidores Públicos mediante el reconocimiento, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para las demás funcionarias y funcionarios de la Secretaría Distrital de la Mujer

OBJETIVOS ESPECIFICOS

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

2. BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS

Todas las servidoras y servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción son objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual.

3. TIPO DE INCENTIVOS

1. Reconocimiento en público de la labor meritoria.
2. Reconocimiento por escrito por parte de la Secretaría Distrital de la Mujer.
3. Apoyo para realizar actividades turísticas (planes turísticos, pasajes aéreos o terrestres, estadía y gastos de alimentación)
4. Apoyo para realizar actividades socioculturales, recreativas y deportivas

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



5. Adquisición de tecnología representada en hardware o software.

4. INCENTIVOS A ENTREGAR

a. Mejores Funcionarios:

NIVEL JERARQUICO	INCENTIVO A RECONOCER
Mejor servidora o servidor de carrera administrativa de la entidad	\$2.000.000
Mejor servidora o servidor de libre nombramiento y remoción de la entidad	\$2.000.000
Mejor servidora o servidor de nivel profesional de la entidad	\$1,500,000
Mejor servidora o servidor de nivel técnico de la entidad	\$1,500,000
Mejor servidora o servidor de nivel auxiliar de la entidad	\$1,500,000

4.1.1 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 y servidores de carrera administrativa, de cada uno de los niveles jerárquicos y las mejores de libre nombramiento y remoción de la Secretaría serán los siguientes:

- 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.
- Acreditar evaluación del desempeño Laboral en nivel sobresaliente correspondiente al período 2022-2023 en el caso de las servidoras y servidores de carrera administrativa
- Para el caso de las servidoras y servidores de libre nombramiento y remoción deben acreditar la más alta calificación del acuerdo de gestión para el año 2023.

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 constituyecausal de exclusión de este.

4.1.2 Selección

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

- Se realizará una reunión con la Comisión de Personal con el fin de informarles sobre la

Edificio Elemento Av el Dorado, Calle 26 N° 69-76

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

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

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



- servidora y servidor público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción seleccionadas
- La Dirección de Talento Humano informará a las servidoras y servidores seleccionados la circunstancia y comunicará los incentivos previstos en el presente programa para que estos escojan los de su preferencia, de lo cual se dejará constancia.
 - La selección y reconocimiento, se consignará en Resolución, suscrita por la Secretaría de Despacho.

4.2 Mejor Equipo de Trabajo

Un equipo de trabajo es un grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollan sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias.

- SIETE MILLONES DE PESOS (\$7.000.000) MCTE.

4.2.1 Requisitos

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

4.2.2 Selección:

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

La oficina de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

4.3 Mejores gerentes públicos

La Guía Metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las condiciones y escala de calificación que viabilizan el acceso al nivel sobresaliente por parte de los Gerentes Públicos; un resumen de lo allí expuesto implica:

1. Para acceder al nivel sobresaliente, el gerente público debió al inicio del proceso, en la concertación y formalización de los Compromisos Gerenciales, optar por un 5% adicional que permitiera determinar en la etapa de evaluación, si con su gestión, cumplimiento y resultados superaba el desempeño esperado establecido en una base del 100%.

2. Sólo de haberse cumplido el 100% de lo establecido en el Acuerdo de Gestión (Acuerdos Gerenciales y Competencias) y dar cumplimiento a lo pactado como porcentaje adicional (5%), el servidor podrá ser sujeto de reconocimiento.

3. Ello implica que el resultado definitivo de su gestión, se ubique entre el 101 y el 105%, para que así, pueda acceder al reconocimiento.

Se entregará una mención de reconocimiento a los gerentes públicos que hayan obtenido un resultado en su acuerdo de gestión entre 101% y 105% de la vigencia inmediatamente anterior y acrediten un tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.