

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

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

Enero de 2023

INTRODUCCION

Las nuevas realidades generadas por el COVID, la emergencia sanitaria, el trabajo en casa, el trabajo en alternancia, etc. nos ha planteado nuevos retos en los diferentes ámbitos de la vida, tanto a nivel laboral como educativo, familiar, social y mental. Esto nos llama a adoptar nuevas dinámicas y estrategias para continuar con las tareas y actividades cotidianas a través de propuestas innovadoras que permitan afrontar estos cambios. Este plan de bienestar contiene algunas actividades que buscan generar bienestar a los servidoras y servidores de la entidad, promoviendo espacios de interacción y esparcimiento para ellas, ellos y sus familias, y en general contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales para el cumplimiento de nuestra misionalidad a través del fortalecimiento del sentido de pertenencias de todas y todos.

Porque estamos convencidas que el activo más importante en la secretaria es su talento humano y que cuando este se encuentra motivado es más competente, eficiente e innovador, 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.

La realidad es que hoy hemos vivido una transformación tanto espacial como mental, favoreciendo situaciones como el trabajar solo en casa dando presentando un aislamiento parcial de las y los servidores, siendo este un riesgo no solo por las nuevas formas de trabajo sino por el deterioro de la salud física, mental y emotiva que puede verse más afectada de lo común, es por ello que una de las apuestas para la presente vigencia, es la de promover la actividad física y hábitos de vida saludable con el fin de aportar en el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores y sus familias. Así mismo, favorecer espacios de integración entre las dependencias para el fortalecimiento del clima laboral

Por ello y dando cumplimiento a la normatividad y a las estrategias que en materia de bienestar que se encuentran vigentes en el Distrito Capital, presentamos este plan de bienestar e incentivos para el año 2023, el cual busca con sus actividades y estrategias, fortalecer y abordar nuevos programas en el marco de la nueva normalidad y con ello, 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 2022.

El contenido del presente plan está enmarcado en la generación de escenarios que permitan favorecer tanto el desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos como el mejoramiento de la calidad de vida laboral, haciéndolo más satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; impactando positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre las servidora y servidores.

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



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, 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 86 de 2014: *En su artículo 1º dispone “Declarar el día 1º 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 5º.*
- 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”*

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



- 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.*
- *Circular No. 003 de 2019, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Plan de Bienestar Distrital 2019.*
- 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”*.
- 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 019 del 27 de mayo 2020, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. - Plan Distrital de Bienestar 2020 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades distritales-*
- *Circular externa 004 del 22 de enero de 2021 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. - Plan distrital de bienestar 2021 y lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales.*
- *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”*
- *Circular externa 002 del 17 de enero de 2023 del Departamento Administrativo del*

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



Servicio Civil Distrital “Lineamientos para integración del plan de gestión estratégica del talento humano”

GLOSARIO

- **“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).
- **“Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.” (Art. 23 Decreto 1567 de 1998).
- **“Área de Calidad de Vida Laboral** será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional” (Art. 24 Decreto 1567 de 1998).
- **“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:¹.

1

- **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.
- **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 2

- **Enfoque de género:** El enfoque de género constituye una herramienta de análisis que permite entender “como construcciones históricas, las diferencias y desigualdades en los comportamientos y en las posiciones sociales de mujeres y hombres, en abierta oposición del enfoque tradicional naturalista que asignaba las diferencias y desigualdades a razones de tipo biológico”
- **Discriminación contra la mujer:** La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana, generando barreras de acceso a oportunidades y al ejercicio pleno de los derechos de las mujeres,

¹ Decreto Distrital 166 del 4 de mayo 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

2. Documento CONPES D.C. Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital, “POLÍTICA PÚBLICA DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO 2020-2030”

lo que además se agudiza desde las brechas que existen en las condiciones de las mujeres y de los hombres para acceder a la participación, a la vida política, social, económica y cultural, limitando y entorpeciendo el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer a ser y a contribuir de manera autónoma.

- **Interseccionalidad.:** la perspectiva interseccional aporta elementos para avanzar en la comprensión integral de la situación de las mujeres en términos de la garantía de sus derechos.

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 al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias, que afiancen el sentido de pertenencia a la entidad y redunden en un mejor servicio para la ciudadanía en el Distrito Capital.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar estrategias y herramientas que faciliten diseñar la vida en la nueva realidad, permitiendo 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 beneficio de un buen ambiente organizacional y la calidad de vida laboral
- Elevar los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de las servidoras y servidores de la Secretaría de la Mujer.
- Implementar estrategias de salario emocional que contribuyan a la calidad de vida laboral y familiar.
- Promover la transformación cultural a través de actividades en que se vivencien los valores institucionales.

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),

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



3. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Bienestar social e incentivos es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023

4. DIAGNÓSTICO

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

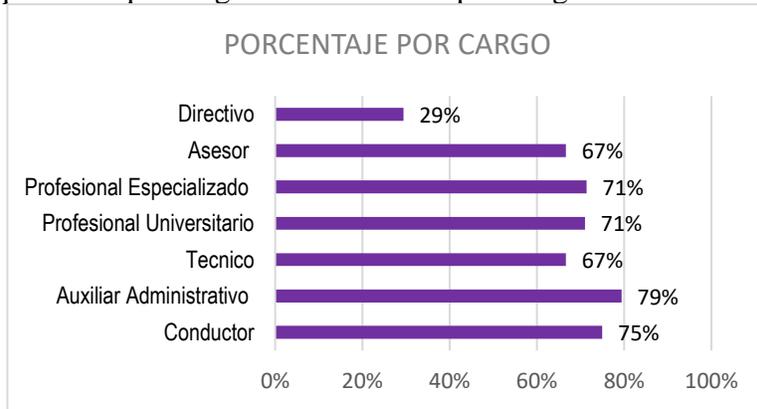
1. Resultados de la Encuesta virtual “identificación de necesidades y preferencias de bienestar e incentivos”, en cumplimiento con lo previsto en el procedimiento interno GTH-PR-22,
2. Informe de medición de clima laboral y calidad de vida en el trabajo, realizada por el departamento Administrativo del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

4.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA VIRTUAL

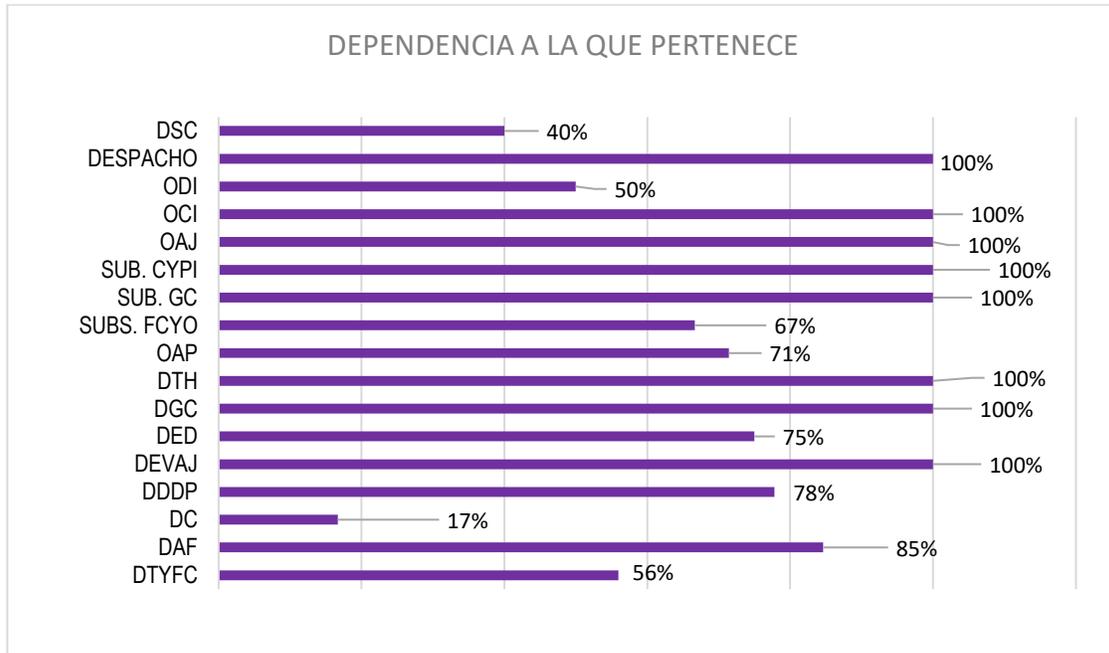
FICHA TÉCNICA	
Población Total:	169 servidoras y servidores de la Secretaría Distrital de la Mujer.
Número y porcentaje de personas que diligenciaron la encuesta:	115 personas. 68%
No. De preguntas formuladas:	Dieciocho (18)
Fecha de Iniciación de Encuesta:	16 de diciembre de 2022
Fecha de Finalización de Encuesta:	30 de diciembre de 2022
Dependencia responsable:	Dirección del Talento Humano

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

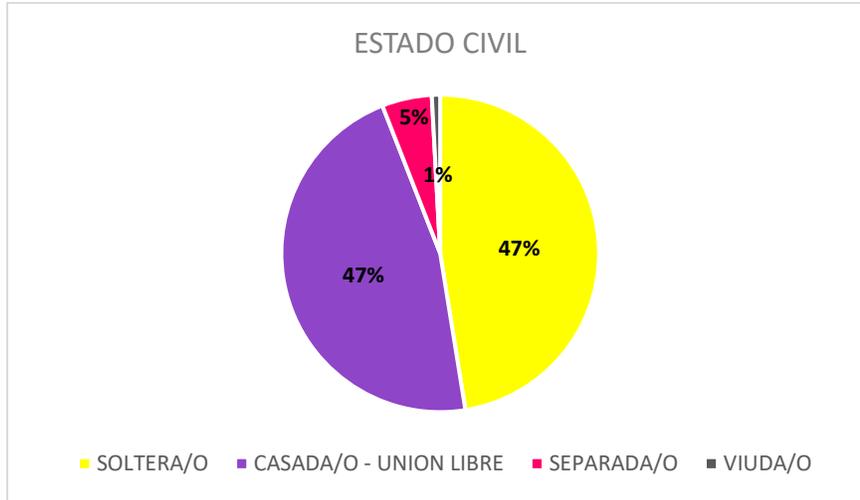
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalciudadania@sdmujer.gov.co

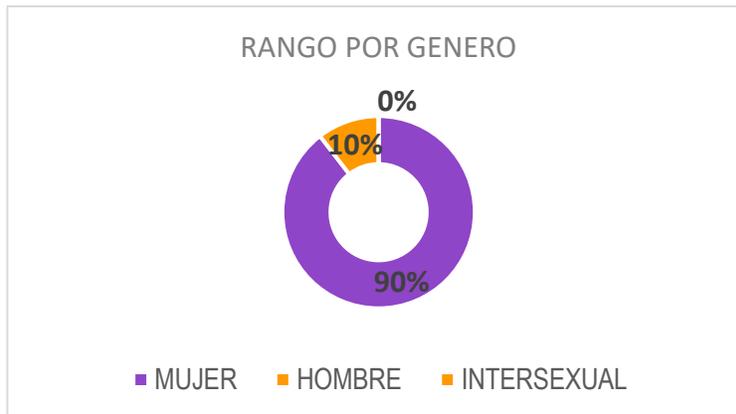
GA-FO-01



Distribución por estado civil



Distribución Por Genero



Con respecto a la distribución de la población por sexo que diligencio la encuesta, se observa que el 90% de la planta son mujeres y el 10% hombres, observando que con respecto al último se ha disminuido el porcentaje de hombres vinculados en un 5%, aspecto que se tuvo en cuenta para el diseño de las actividades del presente.

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

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmujer.gov.co

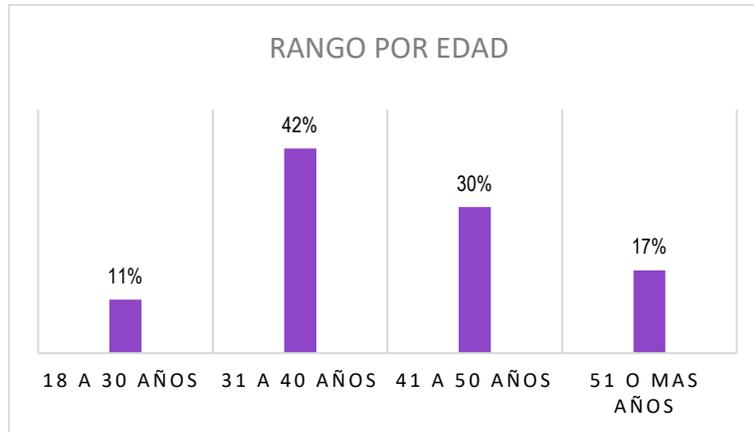
Presente su Petición, Queja, Reclamo o Sugerencia al correo electrónico:

servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01

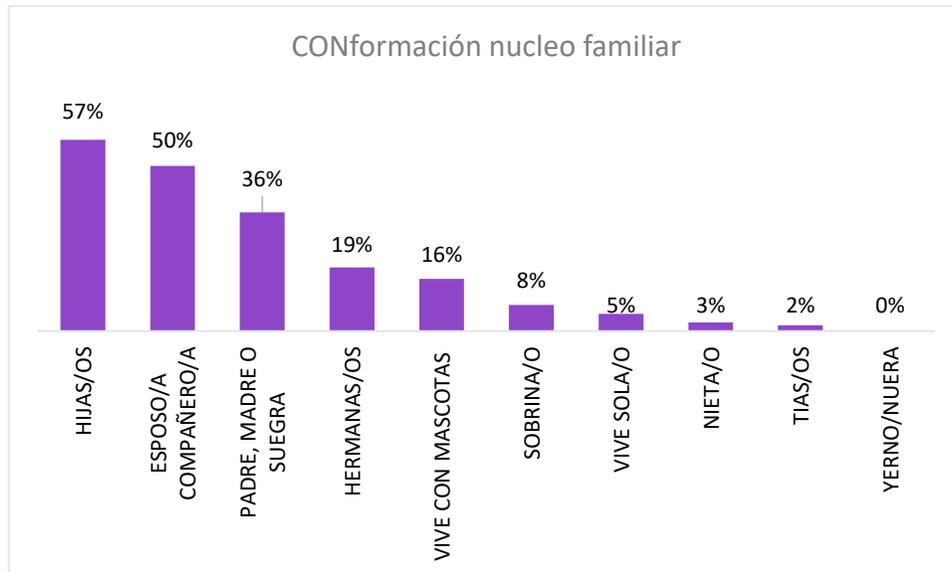


Distribución Por Rango de edad



La distribución por edad de la planta de personal de la secretaria se ha modificado así; aumento el número de personas con edades de 18 a 30 años (pasando del 8% al 11%) y de más de 51 (pasando del 10% al 17%), y disminuyó el número de personas con edades de 41 a 50 años, pasando de 38% a 30%, el número de personas de edades entre 31 y 40 se mantuvo igual en 43%. evidenciando que la mayoría de la población se encuentra entre los 31 y 50 años, aspecto que es analizado para enfocar las actividades de acuerdo con necesidades por rangos generacionales.

Distribución por conformación del núcleo familiar



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:

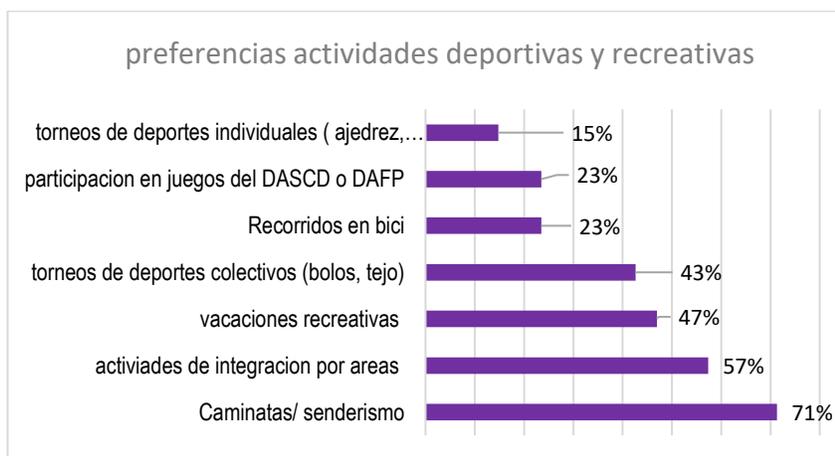
servicioalaciudadania@sdmujer.gov.co

GA-FO-01



RESULTADOS GENERALES DE LA ENCUESTA

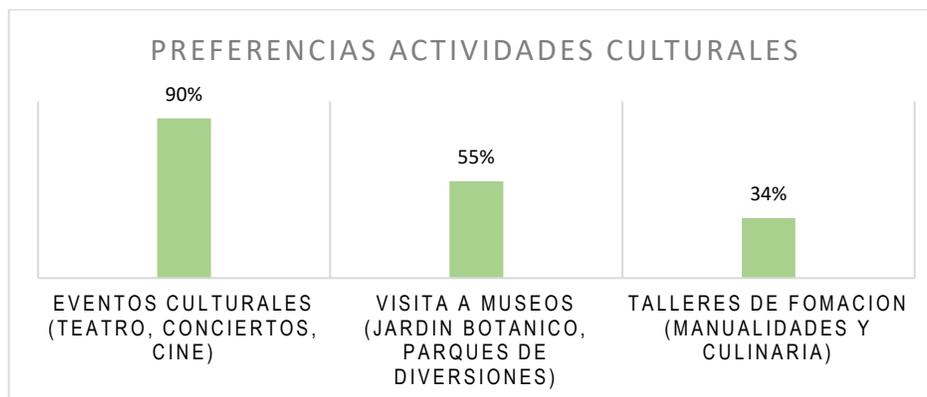
PREGUNTA sobre preferencias en actividades Deportivas y recreativas



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

- Bonos de pasadía en compensar con vigencia de 6 meses
- Actividades con muro de escalar
- Avistamiento de aves y fotografía

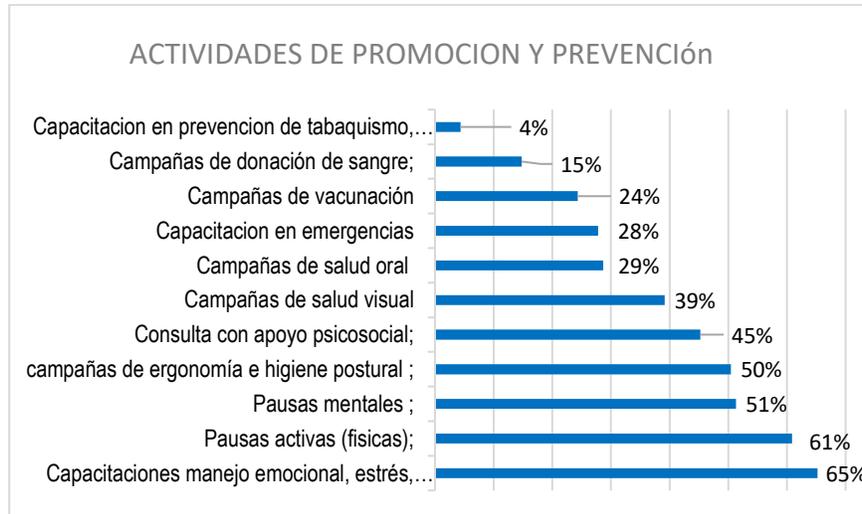
PREGUNTA sobre preferencias en actividades culturales



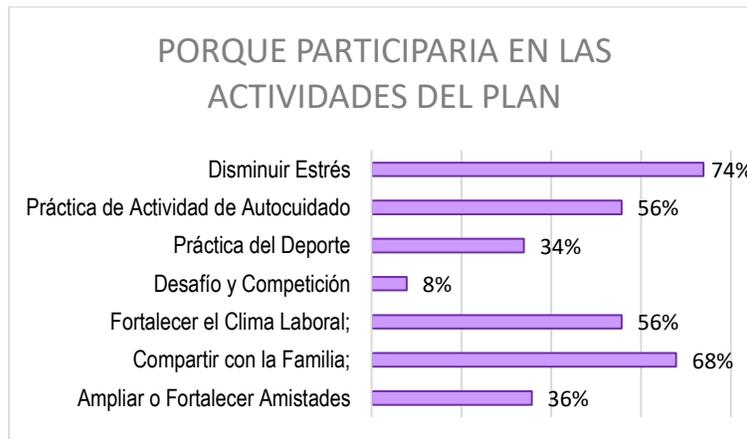
En esta pregunta, las servidoras y servidores dieron otras respuestas como:

- Ampliar el tiempo de inscripción y abrir mas cupos para una mayor cobertura

PREGUNTA sobre preferencias en actividades de promoción y prevención en salud



PREGUNTA sobre la razón por la que 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

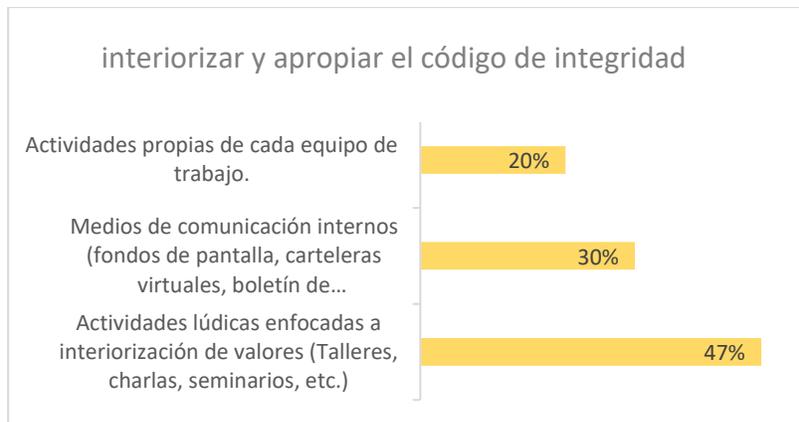


PREGUNTA sobre la razón por la que NO participaría en las actividades de bienestar:



En la presente vigencia se ha decidido incluir dos temáticas más en la encuesta de diagnóstico con el fin de identificar las preferencias sobre los temas de código de integridad y de cultura organizacional

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



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 Cómo considera que se puede fortalecer la cultura organizacional en la secretaria:



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

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%

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



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 Políticas	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%
PROPÓSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	4,20%	20,85%	35,40%	50,65%	22,15%	25,00%	29,15%
PROPÓSITO DE VIDA	Administración del tiempo	27,80%	74,35%	50,00%	37,00%	46,30%	48,20%	18,55%
PROPÓSITO DE VIDA	Autoevaluación	5,60%	15,00%	41,70%	62,00%	24,05%	24,00%	20,30%
PROPÓSITO DE VIDA	Integridad	5,60%	6,40%	38,90%	57,40%	7,40%	18,60%	7,40%
PROPÓSITO DE VIDA	Autonomía	0,00%	11,50%	44,40%	51,85%	22,20%	20,30%	12,95%
PROPÓSITO 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	Subsecr de Fortalecimiento	Subsecr 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%
PROPÓSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	18,05%	23,85%	12,50%	14,60%	11,10%	2,75%	36,10%	9,00%
PROPÓSITO DE VIDA	Administración del tiempo	42,60%	56,90%	16,70%	51,40%	44,60%	31,50%	62,97%	51,85%
PROPÓSITO DE VIDA	Autoevaluación	16,65%	25,65%	11,10%	27,75%	11,00%	16,65%	29,60%	11,10%
PROPÓSITO DE VIDA	Integridad	3,65%	14,00%	5,60%	12,50%	3,70%	0,00%	22,20%	6,50%
PROPÓSITO DE VIDA	Autonomía	3,65%	13,90%	5,60%	9,70%	3,70%	1,85%	18,50%	6,45%
PROPÓSITO DE VIDA	Actitud	5,50%	18,55%	11,10%	11,10%	11,10%	3,65%	37,03%	10,20%

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



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

EJES	FACTOR	Despacho del Secretario	Dir. Admin y Financiera	Dirección de Contratación	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	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%	32,40%	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%	2,75%	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%
PROPÓSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	4,20%	23,20%	39,60%	26,30%	24,95%	25,00%	30,55%
PROPÓSITO DE VIDA	Administración del tiempo	16,70%	51,30%	58,30%	27,70%	44,50%	50,00%	16,65%
PROPÓSITO DE VIDA	Autoevaluación	5,60%	18,80%	38,90%	24,00%	29,60%	27,80%	20,30%
PROPÓSITO DE VIDA	Integridad	5,60%	14,40%	38,90%	14,80%	12,95%	20,40%	12,95%
PROPÓSITO DE VIDA	Autonomía	0,00%	12,80%	45,80%	16,70%	19,40%	19,30%	27,75%
PROPÓSITO 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%
PROPÓSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	16,60%	20,70%	8,30%	20,80%	19,40%	5,50%	33,30%	19,40%
PROPÓSITO DE VIDA	Administración del tiempo	44,30%	39,30%	16,70%	33,30%	55,70%	22,30%	66,65%	55,70%
PROPÓSITO DE VIDA	Autoevaluación	11,10%	18,40%	11,10%	19,40%	11,00%	11,10%	27,75%	26,00%
PROPÓSITO DE VIDA	Integridad	11,10%	13,10%	5,60%	22,20%	11,10%	0,00%	22,20%	11,10%
PROPÓSITO DE VIDA	Autonomía	11,00%	15,00%	8,30%	16,70%	5,50%	11,20%	16,65%	11,00%
PROPÓSITO 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

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 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%
PROPÓSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	15,20%	8,40%	13,60%	13,70%	18,60%	16,70%	13,70%
PROPÓSITO DE VIDA	Administración del tiempo	25,00%	13,30%	22,00%	23,30%	25,70%	20,80%	19,70%
PROPÓSITO DE VIDA	Autoevaluación	16,10%	11,60%	11,90%	16,10%	23,90%	18,70%	12,40%
PROPÓSITO DE VIDA	Integridad	14,50%	12,70%	14,20%	15,00%	20,20%	15,00%	12,70%
PROPÓSITO DE VIDA	Autonomía	11,80%	4,90%	8,30%	11,10%	12,40%	11,40%	11,70%
PROPÓSITO 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%
PROPÓSITO DE VIDA	Desarrollo Personal	15,40%	11,70%	11,10%	16,60%	2,80%	8,30%	12,00%	8,30%
PROPÓSITO DE VIDA	Administración del tiempo	27,20%	18,30%	20,00%	25,00%	20,80%	12,50%	21,80%	12,50%
PROPÓSITO DE VIDA	Autoevaluación	16,80%	14,40%	15,60%	17,20%	2,80%	19,40%	17,30%	9,20%
PROPÓSITO DE VIDA	Integridad	8,50%	14,70%	7,70%	12,00%	8,30%	12,50%	14,80%	16,70%
PROPÓSITO DE VIDA	Autonomía	14,00%	9,20%	7,40%	15,40%	2,80%	16,70%	12,60%	4,70%
PROPÓSITO DE VIDA	Actitud	14,70%	10,80%	16,70%	16,70%	16,70%	8,30%	16,70%	4,20%

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

Torre 1 (Aire) Piso 9

PBX: 3169001

www.sdmmujer.gov.co

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

servicioalciudadania@sdmmujer.gov.co

GA-FO-01



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

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%	26,20%	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 Corporativa
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 en cumplimiento de la normatividad vigente

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. 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, el cual define 4 ejes de trabajo, así:

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS.

Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de las servidoras y servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

El objetivo de estas actividades es estimular el autoconocimiento, fortalecer el autoconcepto, el amor propio, y el autocuidado.

En este eje se desarrollarán las siguientes actividades

- Conmemoración de días emblemáticos misionales
- *Conmemoración y reconocimiento del día de las profesiones*
- Conmemoración del Día de la Secretaría Distrital 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
- Celebración del día de la secretaria
- Celebración del día del conductor
- Entrega de Bono navideño a las hijas e hijos de las y los servidores

ESTADOS MENTALES POSITIVOS.

Se realizan actividades que le permitan a las servidoras y servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos.

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 generan en la liberación de tensiones.

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



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

- **Actividades físicas: Nos cuidamos y nos divertimos**

Torneo de mini tejo y torneo de Bolos
Caminatas ecológicas,

- **Actividades de promoción de salud mental**

Apoyo emocional individual - espacios seguros
Actividad de pausas mentales

Realización de la semana de la salud y la conmemoración del día internacional por la salud de las mujeres

- **Fomento a la cultura**

Entradas de cine
Entradas de teatro
Entradas a conciertos
Visitas a museos o parques

- **Actividad de cierre de gestión:** *Nos conocemos, nos reconocemos*
- **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. (presenciales y virtuales teniendo en cuenta el desarrollo de la emergencia sanitaria.
- **Celebración del Día dulce – HALLOWEEN:** para hijas e hijos de servidoras y servidores de edades de 4 a 10 años

PROPÓSITO DE VIDA.

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, por lo tanto cubre las actividades dirigidas al aspecto motivacional, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

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, las actividades que se desarrollarán en este eje:

- Programa para preparación para el futuro. Pre pensionadas y pre pensionados del DASCD
- Programa de liderazgo transformacional para el nivel directivo

RELACIONES INTERPERSONALES.

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, en este marco es importante destacar el papel de la empatía, como la capacidad para experimentar el sentimiento del otro, comprenderlo y valorarlo.

Las actividades que se realizarán en este eje comprenden las siguientes:

- Socialización de programas y servicios: programa servimos, ferias financieras, de vivienda, de emprendimiento con apoyo de Fondos de vivienda, cajas de compensación y otros.
- Actividades de integración por dependencias para el fortalecimiento de las competencias blandas: capacitación en Mindfulness y entender cómo *Vivir de manera consciente y capacitación de inteligencia emocional por dependencias de trabajo en equipo, comunicación asertiva y resolución de conflictos
- Reconocimiento a cuidadoras y cuidadores
- Celebración día de la Familia.
- Entrega de reconocimiento Día de Autocuidado

SALARIO EMOCIONAL

En la Secretaría Distrital de la Mujer, las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, cuentan con una serie de estímulos que se constituyen de manera esencial como parte del Salario Emocional que beneficia a esta población, los cuales se relacionan a continuación:

- 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.
- 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

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



- o posteriores a su celebración, que no podrá exceder de 15 días y por una sola vez.
- 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*".
 - 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.
 - 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.
 - Reconocimiento a las cuidadoras y cuidadores la Entidad otorga un reconocimiento a las servidoras y servidores que cumplan el rol de cuidado a hijas o hijos menores de edad, adultos mayores y /o personas en condición de discapacidad
 - Día de permiso por grado: permiso remunerado según la legislación vigente de un (1) día a las 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.

6. PLAN DE ACCION 2023

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS													
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD		F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	EJECUCIÓN
Commemoración de días emblemáticos misionales	Día Internacional de los Derechos de las Mujeres												Interna - gestión
	Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres												
	Día Mujer Afrolatina, Afrocaribeña y la Diáspora												
	Commemoración de Mujeres Jóvenes												
	Día Internacional de las Mujeres Indígenas												
	Día Internacional de las Mujeres Campesinas y Rurales												
	Día de las Personas con Discapacidad y Cuidadoras												
	Día Internacional de la memoria Transexual												
	Día Internacional de la NO violencia contra las mujeres												
	Día distrital contra el feminicidio												
Commemoración y reconocimiento del día de las profesiones	día de las periodistas												Interna - gestión
	Día de la contadora												
	día de la enfermera												
	día de la maestra o profesora												
	día del estadístico												
	Día de la abogada												
	Día de la economista												
	Día de la antropóloga												
	Día de la ingeniera de sistemas												
	Día de la ingeniera industrial												
	día de la nutricionista												
	Día de la administradora pública												
	Día de la trabajadora social												
Día de la internacionalista													

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



	capacitación en inteligencia emocional e integración por dependencias																			Proveedor externo	
	Programa de pausas activas mentales																				Proveedor externo
	Semana de la salud - actividad por el día internacional de la acción por la salud de las mujeres																				Proveedor externo
Fomento a la cultura	cine																				Proveedor externo
	teatro																				Proveedor externo
	conciertos o parques																				gestión
Cierre de gestión																					Proveedor externo
vacaciones recreativas	Día recreativo para chiquitines																				Proveedor externo
	Actividades para niñas y niños																				Proveedor externo
	para jóvenes																				Proveedor externo
Dia dulce																					Proveedor externo

RELACIONES INTERPERSONALES												
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	TIPO
Feria de servicios – vivienda- financiera												interna - gestión
Reconocimiento a cuidadoras y cuidadores												Proveedor externo
Celebración del día de la familia												Proveedor externo
Celebración de día de autocuidado (Cumpleaños)												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.

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



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 del presente Plan en el Plan Operativo Anual – POA, 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 actividad.

9. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del presente Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2023 es:

Rubro	Presupuesto	Valor
13102020207 Bienestar e incentivos	Funcionamiento	\$350.000.000

CAPITULO 2 PLAN DE INCENTIVOS

1. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Reconocer a las servidoras/es públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Secretaría Distrital de la Mujer, que han obtenido en la evaluación del desempeño laboral una calificación sobresaliente y el más alto puntaje en la evaluación de los acuerdos de gestión, aumentando con ello el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia hacia la Entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Hacer un reconocimiento a las mejores servidoras y servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y 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 sobresaliente obtenido en la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.

3. 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 2022.

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 de este.

Nota. Los incentivos son personales e intransferibles.

4. 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 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 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.
- La selección y reconocimiento, se consignará en Resolución, suscrita por la Secretaria de Despacho.

5. INCENTIVOS A RECONOCER

Los incentivos para 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 para reconocer pueden ser:

- **Becas para Educación Formal:** En una institución educativa escogida por la/el beneficiaria/o, la cual debe estar reconocida por las autoridades 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 autoridades 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 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 internos de la Secretaría. Copia de la mención se remitirá a la historia laboral.

6. PRESUPUESTO

Para la ejecución del programa de incentivos incluidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad en la vigencia 2023, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento de OCHO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE. (\$8.500.000), del rubro 13102020207 establecido para estos efectos.

DISTRIBUIDOS DE INCENTIVOS

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

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

