

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVOS.....	4
2. EQUIPOS DE TRABAJO.....	4
3. EQUIPO EVALUADOR.....	4
4. CONFLICTO DE INTERESES.....	5
5. PROPÓSITO DE LOS PROYECTOS.....	5
6. TEMÁTICAS	5
7. DESCALIFICACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	5
8. ETAPAS	6
8.1. SOCIALIZACIÓN DE CRITERIOS DEL CONCURSO Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS EQUIPOS	6
8.2. POSTULACIÓN E INSCRIPCIÓN.....	6
8.3. PRESELECCIÓN	7
8.4. SUSTENTACIÓN PÚBLICA.....	8
8.5. EVALUACIÓN FINAL	8
9. INCENTIVOS.....	10
10. BIBLIOGRAFÍA.....	11

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

INTRODUCCIÓN

El sector público está llamado a generar procesos, productos y servicios cada vez más eficientes y de calidad, que respondan y atiendan a las necesidades de los grupos de valor. En este escenario cobra vital importancia la promoción de espacios para que los(as) servidores(as) públicos(as) identifiquen y presenten soluciones ante los desafíos que enfrenta la administración pública.

Según lo indica la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), citada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP¹, la innovación pública ha cobrado tal importancia, que se promueve como la *“estrategia proactiva que los gobiernos pueden utilizar para responder, adaptarse y prepararse para enfrentar contextos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, así como enfrentar la variedad de desafíos”*; es decir, la innovación permite a las entidades afrontar cambios en el entorno para asegurar el desarrollo continuo, la modernización de la gestión pública y por supuesto la generación de valor público como lo resalta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

La Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión emitida por el DAFP² (pag.9), refiere que *“las entidades deben contar con mecanismos de innovación con el fin de crear y potenciar soluciones efectivas que incentiven la generación de nuevo conocimiento y construyan una relación más dinámica entre el Estado y el ciudadano, que esté basada en la confianza, la calidad en el servicio, la transparencia y la participación”*.

De igual forma y alineado con lo anterior, la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 adoptada a través del documento CONPES 07 del 20 de diciembre de 2019, estableció como uno de sus factores estratégicos la *“Gestión del conocimiento, innovación y TIC”*, manifestando que *“resulta necesario avanzar en estrategias que fortalezcan las competencias de las personas colaboradoras distritales para la innovación pública buscando además fomentar la mentalidad y cultura para la CTI [Ciencia, Tecnología e Innovación] en la administración pública distrital; así pues, considerando que la innovación es clave para crear valor público a partir del abordaje de desafíos públicos de alta complejidad, las acciones implementadas estarán enfocadas a consolidar el ecosistema de innovación pública en el Distrito Capital, los programas de formación en innovación y la promoción de soluciones innovadoras a través del desarrollo de prototipos que buscan resolver problemas públicos”*.

En línea con lo expuesto, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. incluyó dentro de sus objetivos estratégicos, que integran el Plan Estratégico Institucional 2020-2024 *“fomentar la innovación y la gestión del conocimiento, a través del fortalecimiento de las competencias del talento humano de la entidad, con el propósito de mejorar la capacidad institucional y su gestión”*. Adicionalmente ha venido desarrollando y potenciando habilidades y competencias para que los(as) servidores(as) consoliden una cultura de innovación en la entidad que contribuya a la generación de valor público.

¹ En: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/generacion-y-produccion>

² En:

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+implementaci%C3%B3n+de+la+gesti%C3%B3n+del+conocimiento+y+la+innovaci%C3%B3n+en+el+marco+del+modelo+integrado+de+planeaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+%28MIPG%29.+Versi%C3%B3n+1+Diciembre+de+2020.pdf/74fd6d67-2675-08a3-699f-7c9b0252207a?t=1608571160636&download=true>

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

El Concurso de Innovación y Transformación hace parte del compromiso de la Secretaría General con la consolidación de esta cultura promoviendo espacios para que los(as) servidores(as) presenten sus iniciativas dirigidas mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor.

Es de resaltar que este Concurso hace parte del Plan de Bienestar e Incentivos, siendo esta la Estrategia que se ejecuta en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. para incentivar a los mejores equipos de trabajo. Esto aunado a que es interés de la Entidad promover y fortalecer las ideas innovadoras y de creación en pro de la ejecución de mejores prácticas en el servicio público, alineado a la dimensión de Gestión de Conocimiento de MIPG y el aporte que realiza la Entidad al Índice de Innovación de las Entidades medido por la Veeduría Distrital.

Triada Conocimiento, Creatividad e Innovación:

La integración del conocimiento, creatividad e innovación permite que las entidades desarrollen productos y servicios con altos estándares de calidad, solucionando múltiples y complejos tipos de problemas y necesidades.

El conocimiento hace referencia al *“conjunto de cogniciones y habilidades con las cuales los individuos suelen solucionar problemas, comprende tanto la teoría como la práctica...”* (Probst, Raub y Romhardt, 2001, Administrando el Conocimiento, p. 24)³.

La creatividad implica hacer las cosas de una manera diferente y original, exige intuición y conocimiento; es sinónimo de “pensamiento original”, de “imaginación constructiva” o “pensamiento divergente” (UNAB, 2017).

Finalmente, la innovación implica decisión y acción para la generación de servicios y productos novedosos y que den valor agregado. Al innovar se aplican nuevas ideas, propuestas, productos, servicios, conceptos y buenas prácticas que conllevan a cambios, transformaciones, modificaciones y mejoras que redundan en productividad y eficiencia administrativa.

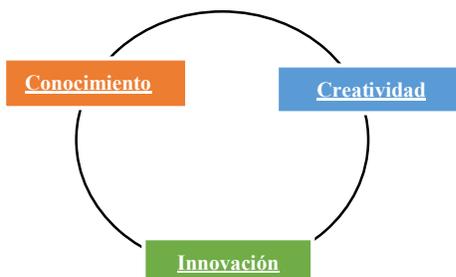


Gráfico 1. Triada Estratégica

Esta integración permite que las entidades desarrollen productos y servicios con altos estándares de calidad, solucionando múltiples y complejos tipos de problemas y necesidades.

³ Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K. (2001). Administre el conocimiento. México: Prentice Hall.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

1. OBJETIVOS

El Concurso de Innovación y Transformación tiene como objetivo general, fortalecer y potenciar en los (as) servidores (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el desarrollo de la creatividad y la ideación para el diseño de soluciones que se ajusten a las necesidades, problemas de la administración pública y derechos de los grupos de valor.

Así mismo, se busca cumplir con los siguientes objetivos específicos:

- Promover la innovación en los (as) servidores (as) de la Entidad, a fin de generar soluciones que aporten al mejoramiento continuo y la satisfacción de los grupos de valor de la Secretaría General.
- Crear espacios para identificar, valorar, sistematizar, normalizar, aplicar y difundir las experiencias novedosas que contribuyan a la solución de los problemas estructurales de la entidad.
- Fomentar condiciones permanentes para que las experiencias innovadoras se conviertan en una práctica institucionalizada.

2. EQUIPOS DE TRABAJO

De acuerdo con lo previsto en el parágrafo del artículo 2.2.10.9. del Decreto Nacional 1083 de 2015, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores(as) públicos(as) de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Los equipos que se postulan al concurso deberán estar integrados por dos o más servidores(as). El tipo de vinculación de los(as) inscritos(as) podrá ser: Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad y se requiere no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme⁴, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

3. EQUIPO EVALUADOR

El equipo evaluador de los proyectos estará integrado por: i) la Comisión de Personal y ii) la Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El equipo evaluador será el encargado de revisar cada uno de los proyectos y determinar los que quedarán preseleccionados para continuar en el concurso y posteriormente participar de la calificación final de cada proyecto. Para la calificación final, este equipo podrá considerar la invitación de un experto en el tema desarrollado por los equipos de trabajo.

⁴ Para el caso de los provisionales, el nivel de excelencia corresponderá a la valoración de "SI" en todos los ítems.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

El Equipo Evaluador contará con el apoyo de la Dirección de Talento Humano, dependencia que se encargará de ejecutar el procedimiento e informar las situaciones que se presenten durante el desarrollo del concurso.

4. CONFLICTO DE INTERESES

Cuando algún integrante del equipo evaluador durante cualquier etapa del concurso considere tener conflicto de intereses en los términos dispuestos en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, deberá manifestar el impedimento para participar en la selección y evaluación, también podrá recusar a otro integrante cuando éste no lo haga. Los impedimentos y recusaciones se tramitarán conforme a lo previsto en la norma en mención.

La decisión sobre el impedimento y designación del(la) servidor(a) que lo reemplazará, lo decidirán en el seno de la Comisión de Personal y de la Mesa Técnica, situación que quedará evidenciada en el acta y correos electrónicos, respectivamente.

5. PROPÓSITO DE LOS PROYECTOS

Los proyectos deben estar encaminados a aportar al mejoramiento continuo a través de la creación de soluciones a problemáticas o necesidades de los grupos de valor, mejora de los procesos o generación de nuevos productos o servicios.

6. TEMÁTICAS

Los proyectos que se pueden postular e inscribir en el concurso deben tratar temáticas alineadas con los propósitos, tales como: iniciativas sobre cuidado y protección del medio ambiente, gobierno abierto, big data y analítica, gestión del talento humano, inclusión social, compras públicas, enfoques diferenciales y equidad de género, derechos humanos, cultura ciudadana, etc.

No se considerarán iniciativas de innovación aquellas que se estén implementando en otras entidades y/o se hayan replicado de manera exacta en la Secretaría General.

7. DESCALIFICACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

1. Cuando el equipo de trabajo quede conformado por menos de dos (2) integrantes.
2. Por no sustentar el proyecto en audiencia pública.
3. Cuando se constate que el proyecto fue presentado o desarrollado en otra entidad o en la Secretaría General por otros integrantes.
4. Por el hallazgo de actuaciones fraudulentas o de comportamientos desleales, en decisión tomada por unanimidad de los integrantes del Comité Evaluador.
5. Cuando se establezca que en el desarrollo del proyecto se requirió la participación de personas adicionales a los integrantes formalmente postulados.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

6. Cuando los integrantes no hayan respondido la totalidad de la información solicitada en el formulario de inscripción.
7. Cuando el proyecto esté en proceso de consolidación o que no se haya concluido al momento de postularse.
8. Cuando el proyecto haya concursado y obtenido un premio en la Entidad.
9. Cuando se haya evidenciado plagio en la propuesta presentada, independiente de la etapa en que se encuentre, ello sin perjuicio de las acciones disciplinarias y penales a que haya lugar.

Nota 1: Para evitar la descalificación de que trata el numeral 1), se podrá (n) incorporar uno o varios servidores a los Equipos de Trabajo, quienes deberán cumplir con los requisitos dispuestos en el título “2. EQUIPOS DE TRABAJO”.

8. ETAPAS

El Concurso de Innovación y Transformación cumplirá con las siguientes etapas:

8.1. SOCIALIZACIÓN DE CRITERIOS DEL CONCURSO Y ACOMPAÑAMIENTO A LOS EQUIPOS

El presente documento, así como los instrumentos de evaluación y formatos a utilizar se comunicarán, a través de memorando electrónico y demás medios de comunicación que disponga la entidad, a los(as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Los equipos que postulen sus iniciativas tendrán acompañamiento permanente, por parte de la Dirección de Talento Humano, a lo largo de cada una de las etapas del concurso y, de ser necesario, se contará también con el apoyo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

La Dirección de Talento Humano responderá las inquietudes relacionadas con el concurso a través del correo electrónico bienestarintegral@alcaldiabogota.gov.co y/o la extensión 1819.

Igualmente, se continuará haciendo seguimiento a las iniciativas que resulten ganadoras con el fin de reconocer los aportes en innovación por parte de los equipos de trabajo.

8.2. POSTULACIÓN E INSCRIPCIÓN

Teniendo en cuenta los lineamientos dispuestos en el Decreto Nacional 1083 de 2015, podrán postularse al concurso de Innovación y Transformación aquellos proyectos implementados en la vigencia anterior.

La inscripción se realizará exclusivamente a través del formulario en Forms que la Dirección de Talento Humano habilitará de acuerdo con las fechas previstas en el cronograma establecido, y los datos a diligenciar serán los siguientes:

- Nombre del proyecto
- Dependencias ponentes del proyecto
- Objetivo del proyecto
- Necesidad y/o problema que soluciona el proyecto
- Justificación del proyecto

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Los(as) servidores(as) participantes deben aceptar los términos y condiciones propuestos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., frente a la metodología establecida.

Nota: Para aquellos(as) servidores(as) que tengan iniciativas innovadoras que no hayan sido puestas en práctica en la vigencia anterior o se encuentren en proceso de formulación, se ofrecerá un programa de capacitación en Innovación con acompañamiento del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y otras entidades expertas, con el fin de brindarles herramientas para que puedan materializar sus propuestas y presentarlas en la siguiente versión del concurso.

Por otro lado, la participación en el proceso de capacitación será obligatoria para los(as) integrantes de los equipos participantes en el concurso y la oferta se socializará continuamente a través de los medios que disponga la entidad.

Si a la fecha establecida como límite para realizar el proceso de inscripción no se ha recibido registro alguno, se mantendrá abierta la etapa de postulaciones por ocho días calendario adicionales.

8.3. PRESELECCIÓN

Una vez presentados los proyectos de acuerdo con el cronograma establecido para la vigencia, el Equipo Evaluador determinará los proyectos que quedarán preseleccionados para continuar en el concurso.

Para tal efecto, el equipo evaluador calificará los siguientes criterios (que tendrán igual peso porcentual) y la puntuación sumará hasta 100 puntos:

CRITERIO DE PRESELECCIÓN	PUNTUACIÓN
<i>Aporte del objetivo del proyecto al mejoramiento de la entidad:</i> la propuesta facilita la ejecución de procesos, procedimientos, políticas, prestación de servicios, bienes y/o toma de decisiones.	00 a 25 puntos
<i>Solución del proyecto a una problemática de la entidad:</i> se evidencia claridad en la problemática expuesta y se soporta con hechos y datos.	00 a 25 puntos
<i>Grado de innovación del proyecto presentado:</i> la iniciativa se considera útil para solucionar el problema planteado, agrega valor público.	00 a 25 puntos
<i>Perdurabilidad del proyecto en el tiempo:</i> la iniciativa tiene la capacidad de mantenerse más allá del tiempo de ejecución establecido por el equipo de trabajo, dentro de la entidad.	00 a 25 puntos

La escala de calificación tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Nivel Bajo: 00 a 41.9
- Nivel Medio: 42 a 74.9

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

- Nivel Alto: 75 a 100

Los equipos de trabajo que tengan una calificación inferior a 75 puntos quedarán retirados del proceso y serán objeto del acompañamiento que realizará el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para que puedan presentar su proyecto en la siguiente vigencia.

Por lo tanto, continuarán en el concurso, las iniciativas innovadoras que hayan obtenido un puntaje igual o superior a 75 puntos.

Las calificaciones obtenidas en esta etapa serán publicadas atendiendo las fechas previstas en el cronograma, así como las reclamaciones y sus respuestas, las cuales serán atendidas por el equipo evaluador. Una vez revisadas y respondidas las reclamaciones, se realizará la publicación de los resultados preliminares.

Posteriormente se comunicará a los equipos, los proyectos continúan en el concurso y se les dará las especificaciones del informe que deberán entregar y que será evaluado en la última etapa del concurso.

8.4. SUSTENTACIÓN PÚBLICA

Atendiendo lo establecido en el numeral 1° del artículo 2.2.10.15 del Decreto Nacional 1083 de 2015, los equipos de trabajo que fueron preseleccionados realizarán la presentación de su proyecto en audiencia pública que se realizará conforme al cronograma establecido.

La evaluación de los proyectos en esta etapa corresponderá al 10% de la calificación final y estará a cargo de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., quienes calificarán cada propuesta a través de una encuesta, así:

Criterios	Indicador	Responsables de la evaluación	Peso Porcentual	Evidencia
Encuesta sustentación final	Promedio de la calificación otorgada por los servidores públicos que asistan a la sustentación pública	Servidores públicos que asistan a la sustentación pública	10%	Instrumento de Evaluación

Los resultados serán tomados con base en la calificación promedio de cada una de las preguntas incluidas en el formato de evaluación. En caso de presentarse más de una calificación por parte del mismo servidor(a), se tomará en cuenta la primera realizada en el tiempo. No se tendrán en cuenta las calificaciones realizadas por contratistas y externos a la Entidad.

8.5. EVALUACIÓN FINAL

La Comisión de Personal y la Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística, llevarán a cabo la evaluación del 90% de la calificación final restante de cada proyecto, así:

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Crterios	Subcriterios	Evaluador	Peso Porcentual	Evidencia
Valor estratégico e incidencia en el mejoramiento institucional	1) Planteamiento del problema que propone resolver el proyecto innovador (30%) 2) Aporte al mejoramiento institucional (50%) 3) Trabajo en Equipo (15%) 4) Cumplimiento del cronograma (5%)	Comisión de Personal	45%	Instrumento de Evaluación
	1) Planteamiento del problema que propone resolver el proyecto innovador (30%) 2) Aporte al mejoramiento institucional (50%) 3) Trabajo en Equipo (15%) 4) Cumplimiento del cronograma (5%)	Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística	45%	Instrumento de Evaluación

Definición de los indicadores de evaluación:

1. Planteamiento del problema que propone resolver el proyecto innovador: el equipo hace uso de herramientas para problematizar, identifica claramente el problema, investiga y presenta evidencias sobre los antecedentes.
2. Aporte al mejoramiento institucional: el proyecto contribuye a mejorar los procesos, procedimientos, productos y/o servicios de la entidad.
3. Trabajo en equipo: se evidencia que el equipo trabaja de manera integrada como una unidad en donde habilidades, actitudes y conocimientos de sus integrantes se complementan.
4. Cumplimiento del Cronograma: el equipo entrega los informes y soportes solicitados cumpliendo con el cronograma propuesto.

8.6. DETALLE DE LAS ETAPAS DEL CONCURSO

Las etapas serán desarrolladas de conformidad con las siguientes actividades y responsables:

Etapas	Actividad	Responsable
Divulgación y socialización	Sensibilización y presentación del concurso a los(as) servidores(as)	Dirección de Talento Humano
	Aclaraciones y resolución de inquietudes	Dirección de Talento Humano
Inscripción	Formulación e inscripción de propuestas	Equipos de los proyectos postulados
Preselección	Revisión y preselección de las propuestas presentadas.	-Comisión de Personal -Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística
	Publicación de resultados etapa de preselección	Dirección de Talento Humano

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Etapas	Actividad	Responsable
	Presentación de reclamaciones	Equipos de trabajo
	Respuesta a reclamaciones	-Comisión de Personal -Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística
Sustentación pública	Entrega presentación y demás recursos a utilizar en la sustentación pública de los proyectos que continúan en el concurso a la Dirección de Talento Humano.	Equipos de los proyectos postulados
	Sustentación Pública de los proyectos finalistas.	Equipos de los proyectos postulados. Dirección de Talento Humano
Calificación	Entrega informe final del proyecto a la Dirección de Talento Humano.	Equipos de los proyectos postulados
	Entrega de Informe a la Comisión de Personal y la Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística.	Dirección de Talento Humano
	Evaluación proyectos seleccionados.	-Comisión de Personal -Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística
	Socialización de los resultados a los equipos participantes.	Dirección de Talento Humano
Premiación	Premiación	Dirección de Talento Humano

El cronograma será indicado en el memorando que socialice el inicio del concurso de innovación y transformación para la vigencia 2024.

9. INCENTIVOS

PRIMER LUGAR: De acuerdo con lo establecido en el artículo 31 del Decreto Ley 1567 de 1998, se entregará reconocimiento al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, por valor correspondiente a \$7.200.000 en efectivo (distribuido equitativamente entre los(as) miembros del equipo). Adicionalmente, se concederá un (1) día de permiso remunerado en la fecha que dispongan los(as) servidores(as), previa aprobación del (la) jefe(a) inmediato(a) a efectos de garantizar la prestación del servicio.

SEGUNDO LUGAR: De acuerdo con lo establecido en el numeral 5 del artículo 2.2.10.15 del Decreto Nacional 1083 de 2015 se entregará incentivo no pecuniario, cuyo monto corresponderá a \$6.000.000 (distribuidos equitativamente entre los(as) miembros del equipo) y un (1) día de permiso remunerado en la fecha que dispongan los(as) servidores(as), previa aprobación del (la) jefe(a) inmediato(a) a efectos de garantizar la prestación del servicio, al equipo de trabajo que ocupe el segundo lugar.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

TERCER LUGAR: Siguiendo con lo descrito en el numeral 5 del artículo 2.2.10.15 del Decreto Nacional 1083 de 2015, al equipo que se ubique en el tercer lugar se entregará incentivo no pecuniario, cuyo monto corresponderá a \$3.600.000 (distribuidos equitativamente entre los(as) miembros del equipo) y un (1) día de permiso remunerado en la fecha que dispongan los(as) servidores(as), previa aprobación del (la) jefe(a) inmediato (a) a efectos de garantizar la prestación del servicio.

La solicitud del día de permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174, con visto bueno del Jefe Inmediato, mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de datos de ausentismo

Adicionalmente, los(as) integrantes de los tres equipos finalistas tendrán los siguientes reconocimientos:

- ✓ Placas, certificados o diplomas para cada uno (a).
- ✓ Reconocimiento en el Día del Servidor Público.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto Ley 1567 de 1998: *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto Nacional 1083 de 2015. *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Gestión del Conocimiento. Generación y Producción. En: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/generacion-y-produccion>.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+para+la+implementaci%C3%B3n+de+la+gesti%C3%B3n+del+conocimiento+y+la+innovaci%C3%B3n+en+el+marco+del+modelo+integrado+de+planeaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+%28MIPG%29.+Versi%C3%B3n+1+Diciembre+de+2020.pdf/74fd6d67-2675-08a3-699f-7c9b0252207a?t=1608571160636&download=true>
- Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Plan Estratégico Institucional 2020-2024.
- Probst, Raub y Romhardt, Administrando el Conocimiento. Prentice Hall. México. 2001.