

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C

**DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA**

BOGOTÁ D.C. 2022

Cra 8 No. 10 - 65
Código postal 111711
Tel: 381 3000
www.bogota.gov.co
Info: Línea 195



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

1. INTRODUCCIÓN:

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con el propósito de impactar de manera positiva el SER, ESTAR y HACER de su activo más importante: el capital Humano y generar en él, sentido de pertenencia con la Organización; así, aportar en la transformación de la política de gestión estratégica del recurso humano en la Entidad, posicionando la exigencia y la productividad como parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos y, avanzar en la implementación de estrategias que permitan garantizar que el talento humano esté motivado, sea competente, eficiente e innovador. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad; características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Así las cosas, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., atendiendo lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, busca con sus actividades y estrategias, capitalizar el aprendizaje al poner de manifiesto necesidades que obligan a fortalecer o abordar nuevos programas en el marco de la nueva normalidad y con ello, atender los intereses y expectativas de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Organización manifestados en la encuesta de calidad de vida (ver anexo encuesta de necesidades), realizada en el mes de noviembre del año 2021, los resultados de la medición de clima y apropiación de los valores institucionales y el Código de Integridad.

Las acciones que propone el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., tienen el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose ésta última como la existencia de un ambiente con condiciones laborales percibidos por el talento humano institucional como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los (as) servidores (as), para lo cual se requiere la participación y compromiso del personal directivo de la entidad, de los servidores(as) públicos(as) y sus familias.

En dicho sentido el mencionado Plan comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

2. OBJETIVOS:

2.1. GENERAL:

Fomentar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de trabajo que respeta de manera integral los derechos de nuestros servidores (as) públicos (as), con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores (as).

2.2. ESPECÍFICOS:

- Generar un clima organizacional que motive la productividad y la innovación que viene del talento humano de la Entidad.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación de los servidores (as) públicos (as) de la Organización.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los/as servidores/as públicos/as y su grupo familiar.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

3. MARCO NORMATIVO:

Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones” :

“...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones...”

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”, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 “Por el cual se expide el Código Disciplinario Único”, en el sentido que informan que es un derecho 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; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”, que establece:

“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que establece:

“...Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. *Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.*

Parágrafo 2º. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él...*

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, Título 10, Artículo 2.2.10.8.

“...Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades...”

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

La Resolución 660 del 30 de diciembre de 2021 “Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”.

Ley 1857 del 26 de julio 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”.

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.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

“Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”

Resolución 028 del 22 de enero de 2018, “Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.” y la Resolución 490 de 2018 “Por la cual se modifica el procedimiento para acceder al beneficio del uso de la bicicleta o bicicleta asistida, para llegar a laborar a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y se derogan algunas disposiciones de la Resolución No. 028 de 2018”.

Circular Externa No. 12, del 9 de noviembre de 2017, “Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”.

Directiva 003 del 4 de mayo de 2017, “Bienestar en las entidades distritales – permisos laborales remunerados para asistir a reuniones escolares de los hijos(as) de los servidores(as) públicos(as)”.

Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, “Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital” y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.

Decreto 36 del 9 de enero de 1998, “Por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993”.

Acuerdos Laborales vigentes.

4. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

Los siguientes ejes de intervención buscan articular el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos con los ejes de actuación y su interacción con sus propios objetivos específicos, así:

- Conocimiento de las Fortalezas Propias
- Relaciones Interpersonales
- Propósito de Vida
- Estados Mentales Positivos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**4.1. CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS**

Los servidores públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., son únicos, diferentes y excepcionales, todos tienen unas fortalezas personales propias que predominan unas más que otras, unas aptitudes innatas con las que se nace y otras que vamos desarrollando.

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación en cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimiento y emociones. El objetivo es trabajar y hacerlo con amor.

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

4.1.2. Tarjetas de cumpleaños virtuales

Se enviará una tarjeta virtual a los servidores(as) en el día de su cumpleaños, con el objetivo de involucrarnos emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único.

4.1.3. Avisos de fallecimiento

Sobrellevar la pérdida de un ser querido es un reto para cada individuo.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., (entendiendo que la entidad es el segundo hogar de cada servidor(a), en donde se establecen lazos de hermandad), ante la muerte de un familiar de alguno de sus servidores/as, comunicará a través de los medios internos a que se tiene acceso, los datos pertinentes para con ello facilitar el acompañamiento en este momento tan difícil de aquellos compañeros de trabajo que han sufrido una pérdida.

4.1.4. Celebraciones – Días Especiales

La entidad reconocerá algunas fechas importantes que resaltan la labor de los(as) servidores(as) de la entidad y sus familias, en diversos contextos como:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

4.1.4.1. Semana de la Mujer

Durante esta semana liderada por la Secretaría de la Mujer y el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., se une a las actividades e igualmente ofrece actividades a las mujeres de la entidad.

4.1.4.2. Día del Hombre

Se hace un reconocimiento al hombre, servidor público de la entidad, en sus diferentes facetas, como trabajador, padre, hermano, hijo y amigo.

4.1.4.3 Día de la Secretario(a)

Reconocimiento que realiza el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a los(as) servidores(as) públicos(as) que desempeñan el cargo de secretario(a).

4.1.4.4. Día del Niño(a)

En la última semana de abril se festejará el Día del Niño(a) con el objetivo de promover el bienestar y desarrollo de nuestros infantes y estimar qué tanto se están protegiendo los derechos de nuestros niños(as).

4.1.4.5. Día de la familia

En este día se hace reconocimiento a la familia como núcleo básico de la sociedad, pero también como gestora y acompañante de los logros de cada uno de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad.

4.1.4.6. Día del conductor(a)

Reconocimiento que realiza el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital a los(as) servidores(as) públicos(as) que desempeñan el cargo de conductor(a).

4.1.4.7. Día del Servidor Público Distrital

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

En este día se hace un reconocimiento especial a los/as servidores/as e igualmente se exalta y premia a aquellos que han sobresalido como los mejores servidores de carrera administrativa elegidos dentro de la estrategia implementada por la entidad.

4.1.4.8. Día de la mascota.

El 26 de agosto se celebrará en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., el día de la mascota con el propósito de generar conciencia sobre el abandono, la tenencia responsable y la situación de los animales sin amor. Por ello, ese día todos/as los/as colaboradores/as de la Entidad podrán traer sus mascotas a la Entidad y se realizarán talleres y programas culturales con el objetivo de generar conciencia.

4.1.4.9. Halloween

Se abre un espacio a la libertad de los/as servidores/as de la Entidad, con el que se promueve el mejoramiento de la convivencia e integración con los demás funcionarios/as de la Organización, en donde la familia también tiene un espacio importante.

4.1.5. Concurso de Talentos

Con el ánimo de fomentar la cultura, el arte y la convivencia institucional, se realizará un concurso de talentos con los(as) servidores(as) de la entidad en las categorías de canto y baile.

4.1.6. Selección de los(as) mejores servidores(as)

Resultado de la Evaluación de Desempeño 2021, cada dependencia postulará a los servidores (as) merecedoras del reconocimiento, según nivel jerárquico al que pertenezcan: directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

La Dirección de Talento Humano verificará que las personas postuladas por cada una de las dependencias de la entidad cumplan con los siguientes requisitos:

- No tener investigaciones disciplinarias.
- Evaluación de desempeño en el año 2021 en el nivel sobresaliente.
- Cumplimiento y participación en las actividades de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.
- Cumplimiento del horario laboral.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

A través de los medios de comunicación internos de la entidad y luego de verificados los requisitos, se publicarán los nombres de los servidores (as), con el objetivo de abrir las votaciones por los candidatos merecedores de este reconocimiento por su labor.

4.1.7. Reconocimiento a los(as) Gestores de Transformación de la entidad

Los Gestores de Transformación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., son servidores(as) con una visión global de la Organización con los que se puede conformar el equipo motor del cambio y el equipo adecuado para poner en marcha ese cambio.

A estos gestores del cambio, que son principalmente líderes, cuyo papel es conseguir que la estrategias y metas de la entidad se lleven a cabo, se les realizará un reconocimiento simbólico; a su dedicación y aporte, ellos son:

- Gestores de Ética e Integridad
- Brigadistas
- Gestores de Calidad
- Gestores de Conocimiento
- Gestores de Archivo y Correspondencia
- Gestores de Bogotá Te Escucha
- Gestores de Equidad de Género y Diversidad Sexual

4.1.8. Evento de Clima y Cultura – Cierre de Gestión

Evento diferente a una rendición de cuentas, diseñado para el capital humano de la Entidad con el que cumple sus objetivos y metas institucionales, en el que se busca hacer un balance de la gestión de la vigencia que termina, se reconoce la productividad y el compromiso laboral, se fortalecen lazos, se afianza la cultura organizacional y mejora el sentido de pertenencia de los(as) servidores(as).

4.1.9. Novenas Navideñas

Con el objetivo de compartir y generar espacios de comunicación y acercamiento entre los funcionarios de la entidad, en la época de navidad se hacen las novenas navideñas en un espacio en el que la gratitud, generosidad y solidaridad son los invitados de honor.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022**4.2. RELACIONES INTERPERSONALES**

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. Son esenciales para el logro de los objetivos de la entidad, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservarlas y promoverlas, de manera que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad.

Se fortalecerá el bienestar laboral, con estrategias encaminadas a un ambiente saludable, para que de esta manera se puedan tener relaciones más productivas, duraderas y exitosas a la hora de relacionarse, no solo en el trabajo sino en cualquier ambiente en donde se encuentre, desarrollando amistades que fortalezcan el estado emocional y logrando las metas específicas de cada persona. Las relaciones interpersonales se relacionan estrechamente con el propio sentimiento de felicidad y satisfacción personal con la propia realidad de cada cual.

El propósito es que haya servidores felices en la Entidad, en donde confluye la autoestima favorable, un sentimiento de control razonable de su vida, un talante optimista y comunicativo, y una buena capacidad para adaptarse a los cambios y superar los retos que impone diariamente la existencia.

Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los/as servidores/as y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

4.2.1. Ferias de servicios

Coordinar con las entidades que tienen código de descuento con la Secretaría General, con la Caja de Compensación Familiar Compensar y las alianzas estratégicas del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la realización de dos (2) ferias de servicios, en las cuales los(as) servidores(as) de la Organización puedan encontrar mejores opciones (en materia de trámites, intereses entre otros) para adquirir vivienda, crédito, seguros y demás servicios prestados por las mismas.

Así mismo, una vez al año y teniendo en cuenta la población de servidores y servidoras de la entidad, cuyas familias cuentan con integrantes del reino animal, se

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

realizará una jornada de cuidado y amor que los/as incluye y, además, exalta su aporte e importancia en el hogar.

En esta jornada se invitarán a diferentes entidades y organismos que trabajan con animales, o que ofrezcan bienes y servicios para nuestras mascotas.

4.2.2. Estrategia Sala de la Familia Lactante

Continuar con la estrategia de la Sala Amiga de la Familia Lactante, prevista en la Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, bajo las normas técnicas requeridas, con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras. En este momento tenemos dos Salas habilitadas en edificio Liévano y el Archivo de Bogotá, de la Secretaría General.

Dentro de esta estrategia se llevará a cabo el curso de “Familias Lactantes” con el objetivo de promover la lactancia materna exclusiva durante los primeros años de vida, proporcionando así a los niños y las niñas toda la energía y los nutrientes que necesitan protegiéndolos de enfermedades infecciosas y crónicas; y garantizando en la sala de lactancia las condiciones adecuadas para la extracción, mantenimiento y almacenamiento de la leche materna.

Se adelantarán estrategias que nos permitan el uso de las Salas de la Familia Lactante certificadas de las demás Entidades Distritales, con el propósito que nuestras servidoras lactantes que prestan sus servicios en las instalaciones de la Entidad que carecen de ellas, puedan hacer uso de estos espacios y con ello continuar la promoción de la lactancia materna exclusiva durante los primeros meses de vida y acompañada con alimentación complementaria en los primeros años de vida.

4.2.3. Medición de clima laboral

Conforme con el Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998” en su Artículo 75. “De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Así las cosas, se realizará la medición en la vigencia 2022, en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

4.2.4. Juegos Deportivos Distritales

Conforme con la organización y disposiciones del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., realizará la socialización e invitación a los servidores y sus familias que deseen participar en los Juegos Deportivos Distritales.

Los Juegos Deportivos Distritales pretenden fortalecer las relaciones interpersonales entre los y las servidoras públicas, integrando también a sus familias con actividades de entrenamiento físico, retos en familia y hábitos de vida saludable, que a partir de la recreación y el deporte, contribuyan con el mejoramiento del estado físico, mental, emocional y social de nuestros servidores y el de sus familias y, promuevan la consolidación de entornos laborales saludables y de una cultura organizacional basada en el respeto, la tolerancia y la inclusión.

4.2.5. Mini Torneo Juegos tradicionales

Con el objetivo de rescatar la práctica de juegos tradicionales y de calle en los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, a través de retos que desarrollan las habilidades y destrezas del talento humano de la Entidad, se propondrá un mini torneo de juegos tradicionales en:

- Golosa
- Yermis
- Coca
- Lazo
- Rana

4.2.6. Gimnasio

La actividad física reduce los niveles de estrés y mejoran la productividad de los trabajadores, por tal razón se continua con el servicio de gimnasio en la Manzana Liévano para los/as servidores/as que deseen realizar actividad física de rutina.

4.2.7. Día de escuchar y crecer juntos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Bimestralmente, se programará una jornada en la que una dependencia de la Entidad con todo el talento humano que la integra, se reúne con la Secretaría General para conocerse, compartir experiencias, resultados, situaciones problemáticas y expectativas laborales; lo anterior, con el propósito de lograr relaciones basadas en la confianza y la cooperación, en función de las metas y compromisos establecidos.

4.2.8. Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros – ALDAS

La estrategia planteada busca ambientes laborales diversos, amorosos y seguros que se trabajarán en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, y la Oficina Consejería de Comunicaciones de la Secretaría General.

Su objetivo principal es generar sentido de pertenencia hacia la Entidad, de los/las servidores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.; a través de acciones, tales como:

- ✓ Fortalecer los equipos de trabajo
- ✓ Aumentar la percepción positiva del clima laboral
- ✓ Potenciar el desempeño laboral de los/las servidores/as de la entidad.

4.2.9. Programa Ético de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá:

Dentro del componente del Código de Integridad de la entidad, el Plan de Bienestar e Incentivos se debe propender y cumplir con las siguientes acciones, las cuales fueron aprobadas por el equipo de Gestores de Integridad, así:

Tabla 1. Plan Ético

SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD DEFINIDA PAAC V1	PRODUCTO DEFINIDO	FECHA DE CUMPLIMIENTO DEFINIDA
1. Fortalecimiento de la Cultura Ética	Fortalecer las competencias de los gestores de ética o integridad en relación con sus funciones y las acciones esperadas en el marco del fortalecimiento de la cultura ética y el cambio comportamental, en las temáticas como: Conflicto de interés Gestión del conocimiento e innovación Ley 2016 de 2019. Comisión Nacional de Integridad	Número de Gestores de Integridad sensibilizados	Marzo - Mayo de 2022
	Estrategia de implementación del Código de Integridad planteada desde la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional. * Actividad conforme a los requerimientos de la DDDI.	Evidencias de participación, conforme a las actividades propuestas	Marzo - Noviembre de 2022
	Promocionar e incentivar los comportamientos deseables alineados con los valores de la casa.	Estrategia de promoción de comportamientos deseables desarrollados	Marzo - Agosto 2022
	Seguimiento y Evaluación de la apropiación del Código de Integridad y los valores éticos.	Resultados de la encuesta de apropiación de los valores y el Código de Integridad	Noviembre de 2022

Fuente: Elaborado por la Dirección de Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

4.3. PROPÓSITO DE VIDA

La humanidad debe estar reflejada en todas y cada una de las actividades que se emprenden, en lo personal y profesional. Por eso para la Secretaría General, todos los días tenemos una oportunidad única para hacer los cambios necesarios que nos permitan mejorar nuestra condición de vida. La propuesta de vencer los hábitos negativos y cambiarlos por positivos, con la posibilidad de renovar el cuerpo, la mente y el espíritu, cambiando o mejorando así el estilo de vida.

Es importante generar actividades que den tiempo necesario para reflexionar al respecto y se piense en los propósitos de vida. La felicidad de nuestros servidores (as) es posible y depende de la capacidad de percibir y valorar todo lo positivo que hay en la vida de cada uno.

En la entidad buscamos la felicidad de los/as servidores/as públicos/as a partir del momento en que se sienten a gusto con quienes son, con las personas que comparten su vida, con las cosas que tienen y con las funciones y responsabilidades que tienen. Esos planes de acción individuales son el mapa que conducirá al logro de las metas, sueños y aspiraciones, queremos un talento humano que viva plenamente.

Se realizan actividades que le permiten a los/as servidores/as y sus familias, herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

4.3.1. Orientación al ingreso de la entidad

Dar la bienvenida a los nuevos servidores(as) de la Entidad, con información clara y sencilla sobre cómo funciona la Organización, los derechos que les asisten, los beneficios que tienen, y los valores institucionales que guía nuestro actuar como servidores/as públicos/as.

4.3.2. Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Coordinar con la Caja de Compensación Familiar Compensar actividades tendientes a proporcionar bienestar a los servidores, a través de los diferentes servicios y planes que se tiene para el talento humano de la Entidad.

4.3.3. Jornada tributaria

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Se realiza una jornada tributaria para los(as) servidores(as) de la entidad, para facilitar el conocimiento y descargue de las diferentes obligaciones tributarias que se tienen con la ciudad de Bogotá, D. C.

4.3.4. Preparación para el retiro del servicio

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación (cuando a ello haya lugar) con el trabajo y desarrollo de aspectos que permitan prepararse frente al cambio en los estilos de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

De igual forma, y conforme al Decreto 36 de 1998, “Por el cual se reglamenta el literal C) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993”, se debe realizar una preparación a la jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

En coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se adelantará la preparación de los(as) servidores(as) que se incluyan en la estrategia de pre-pensionados a corto plazo; y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá realizará la estrategia a mediano y largo plazo, dentro del cual se invitará a los servidores(as) interesadas a conocer los regímenes pensionales, características, requisitos y tramites a tener en cuenta en el trámite de retiro del servicio..

4.3.5. Bonos de Navidad para los hijos de los servidores que a 31 de diciembre de 2022 sea menor de 13 años.

Como parte del Plan de Bienestar e Incentivos 2022 se entrega un bono navideño a cada hijo(a) de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad, con el objetivo de propiciar condiciones óptimas de recreación y bienestar a los menores.

4.3.6. Club Familia General

La familia es mucho más que resolver las necesidades básicas de los niños como la alimentación y el vestido, pues tiene una gran incidencia en el desarrollo social y emocional de todos los seres humanos. Allí adquirimos las habilidades necesarias para afrontar la vida de adultos y desarrollar todo nuestro potencial, por tal razón y atendiendo la necesidad expresada por los(as) servidores(as) de la entidad, tendremos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

el Club Familia General, en donde desde febrero hasta octubre del 2022, estaremos llevando temas y talleres de importancia para las familias de nuestra entidad; como:

- Finanzas con los hijos
- Tiempo familiar
- Pautas de educación.
- Manejo de redes sociales.
- Nutrición.
- Convivencia y valores.
- Meditación y felicidad

4.4. ESTADOS MENTALES POSITIVOS

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad individual y colectiva de pensar y manifestar sentimientos, como base del funcionamiento eficaz de la comunidad.

El estado mental positivo de nuestros servidores fortalece la confianza y cooperación con los demás, así como la generosidad. Lo que conlleva a una comunicación más eficaz y a generar y sentir más empatía con la misionalidad de la entidad. Es de esta manera que se crean lazos y relaciones más profundas y estables entre el quehacer diario y las metas institucionales.

Los servidores estarán más alineados con los propósitos de la entidad y serán más productivos y proactivos porque contarán con apoyo para tomar mejores decisiones, además de que tendrán confianza para tener acceso a la información o proyectos ampliando la zona de influencia.

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

4.4.1. Valera de salario emocional

Con ocasión de los cambios sociales, las nuevas generaciones y la nueva forma de valorar las compensaciones, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., ha diseñado una Valera de salario emocional para sus servidores(as) públicos(as), que implica la posibilidad que los(as) colaboradores(as) además de recibir su salario y las prestaciones de ley, reciban incentivos en muchos casos de tipo no económico que los fidelice y que llene moralmente sus expectativas; con ello retener el mejor talento

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

humano que requiere la entidad. Queremos servidores/as públicos/as más felices y más productivos.

Así las cosas, la entidad, durante la vigencia 2022, podrá ofrecer este tipo de beneficios, conforme con las necesidades del servicio, entre otros, serán los siguientes:

4.4.1.1. Permiso remunerado por cumpleaños

Un (1) día de permiso remunerado en la fecha del cumpleaños o dentro de la vigencia respectiva. Será concedido por el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse a la Dirección de Talento Humano con el formato establecido en el procedimiento, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación al inicio de su efectividad. Para lo cual se verificará que la solicitud se adecue a las condiciones establecidas.

4.4.1.2. Tiempo preciado con los bebés

La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. No obstante, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017 “Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales”, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primer año de edad.

En conclusión, las servidoras de esta Secretaría tienen el derecho a disfrutar licencia de lactancia durante el primer año de vida de su bebe y la licencia será de dos (2) horas diarias únicamente por el primer mes luego de reintegrarse de la licencia de maternidad.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento. En todo caso se deberá garantizar la adecuada prestación del servicio.

4.4.1.3. Tres días por matrimonio

Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.

Para hacer uso de este beneficio el servidor(a) debe avisar a la Dirección de Talento Humano con el formato establecido en el procedimiento con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio.

4.4.1.4. Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores

En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) servidores(as) públicos(as) se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral.

Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes correspondientes con el formato establecido en el procedimiento.

4.4.1.5. Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos

La Entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.

Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

4.4.1.6. Incentivo uso de la bicicleta

Dando cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 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” y a la Resolución 028 del 2018 “Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.” y Resolución 490 de 2018 “Por la cual se modifica el procedimiento para acceder al beneficio del uso de la bicicleta o bicicleta asistida, para llegar a laborar a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C. y se derogan algunas disposiciones de la Resolución

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

No. 028 de 2018”, se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

- a. Los servidores(as) recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo el horario establecido por la entidad.
- b. Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- c. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- d. Los funcionarios beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- e. Los funcionarios públicos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., para acceder al beneficio del incentivo del uso de la bicicleta deberán registrarse en el aplicativo MoviApp, el cual utilizarán en un teléfono Smartphone que cuenta con datos móviles.
- f. El funcionario público que ingrese en bicicleta a la entidad, debe activar al inicio de su recorrido la aplicación MoviApp. La cual registrará la distancia y duración del recorrido en bicicleta, hasta las instalaciones de la entidad, donde se labore.
- g. El reporte de la aplicación MoviApp, es el único soporte válido para certificar los funcionarios público que accederán al incentivo del uso de la bicicleta, cumpliendo con los horarios establecidos por la Entidad.

En caso de que la MoviApp se encuentre en mantenimiento o reporte alguna dificultad para su uso, los bici-usuarios podrán soportar los informes de los recorridos con certificación del jefe inmediato.

4.4.1.7. Jornada Semestral Laboral

Conforme con las medidas de protección de la familia, se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario.

Este permiso lo concede el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano.

4.4.1.8. Tarde de Juego

Se otorgará a los servidores(as) 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.

Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio. Esta concertación debe ser enviada por escrito a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento.

4.4.1.9. Soy feliz padre o madre

Conforme con la normatividad vigente los padres tienen derecho a disfrutar de ocho (8) días hábiles para estar al lado de su hijo(a) recién nacido; la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., le otorgará dos (2) días hábiles adicionales, a sus servidores padres por concepto de licencia de paternidad.

Así las cosas, el padre podrá compartir con su hijo(a) y familia, diez (10) días hábiles en totalidad.

La misma regla se aplicará para las servidoras madres por concepto de licencia de maternidad, esto es, a la licencia de maternidad legal, se le adicionarán dos (2) días hábiles.

En el caso de los(as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., que adopten en su familia un niño(a) o adolescente, incluidas las familias diversas (heteroparentales, homoparentales, monoparentales, entre otras), podrán disfrutar en igualdad de condiciones dos (2) días de permiso adicional remunerado al que establece la Ley.

4.4.1.10. Día de Grado

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Para los(as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, que reciban grado de: bachiller, pregrado o postgrado, podrán disfrutar de ese día remunerado.

Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

4.4.1.11. Animales de compañía

Un animal de compañía es aquel animal doméstico (que se cría, se reproduce y convive con personas y no pertenece a la fauna salvaje) que vive en el hogar con finalidad de obtener compañía; en este entendido y teniendo en cuenta las necesidades de bienestar de los y las servidores(as) de la entidad se concederá permiso remunerado hasta por un día, cuando enfermen, mueran o requieran cuidado especial, siempre que se presenten los soportes que justifiquen cada situación.

Este permiso lo concede el jefe inmediato y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.

4.4.2. Jornadas especiales

La Secretaría General podrá ofrecer flexibilidad temporal en el cumplimiento de la jornada laboral, en fechas especiales como la celebración de Halloween o el día de las velitas, el 24 o 31 de diciembre; conforme con las necesidades de servicio.

4.4.3. Vacaciones recreativas, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre 5 a 16 años.

Programa para los(as) hijos(as) de los(as) servidores(as), durante la temporada de vacaciones escolares, en donde cada día se realizan actividades diferentes y entretenidas que le aportan a los(as) participantes experiencias para la vida futura, con el objetivo de brindar un espacio de juego, diversión y aprendizaje.

Se realizan dos programas al año, correspondientes a las vacaciones escolares del primer y segundo semestre.

4.4.4. Caminatas

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

El objetivo de realizar un recorrido por senderos ecológicos disfrutando de la naturaleza, también ayuda al estado físico y mental del cuerpo ya que implica que se deba hacer ejercicio aeróbico y es a la vez una iniciativa cultural que promueve el cuidado del medio ambiente.

Las caminatas a realizarse serán coordinadas con la Secretaría de Ambiente Distrital o la Caja de Compensación Familiar.

4.4.5. Descanso Compensado

El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de Secretaría General, para lo cual la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos.

- Semana Santa.
- Navidad y fin de año.

4.4.6. Financiación de estudios para hijos de servidores:

Apoyo en la financiación de los costos por concepto de estudios de los hijos de los/as servidores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., promoviendo así el desarrollo educativo de los mismos, para ello los servidores deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 660 del 30 de diciembre de 2021 “Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C..

La Comisión de Personal de la entidad estudiará y verificará las solicitudes conforme al cronograma establecido en este Plan de Bienestar Social e Incentivos.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Los(as) servidores(as) que reciban este beneficio no podrán hacer uso de otro beneficio para la misma situación tanto a nivel distrital o nacional.

Los(as) servidores(as) interesados(as) en obtener este apoyo deberán radicar la solicitud a la Dirección de Talento Humano en las siguientes fechas, para que sean estudiadas por la Comisión de Personal, así:

Tabla 2. Cronograma de solicitudes para financiación de estudios de hijos(as)

Criterio	Fecha de radicación	Observación
Solicitudes de financiación para programas de educación preescolar, educación básica primaria, secundaria y media para hijos(as)	Febrero de 2022.	Solo serán objeto de estudio y posterior aprobación las solicitudes de estudios que se inicien y se estén cursando en la vigencia 2022.
Solicitudes de financiación para educación superior para hijos(as).	Febrero de 2022	Solo serán objeto de estudio y posterior aprobación las solicitudes de estudios que se inicien y se estén cursando en el primer semestre de la vigencia 2022.
	Agosto de 2022	Solo serán objeto de estudio y posterior aprobación las solicitudes de estudios que se inicien y se estén cursando en el segundo semestre de la vigencia 2022.
Solicitudes de financiación para educación superior en ciclos trimestrales para hijos(as).	Conforme el trimestre a cursar.	Solo serán objeto de estudio y posterior aprobación las solicitudes de estudios que se inicien y se estén cursando en el trimestre correspondiente a la solicitud de la vigencia 2022.

Fuente: Elaborado por la Dirección de Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

4.4.8. Financiación de estudios de educación formal de pregrado y postgrado de los/las servidores (as):

Apoyo en la financiación de los costos por concepto de estudios de los hijos de los/as servidores/as de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., promoviendo así el desarrollo educativo de los mismos, para ello los servidores deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 660 del 30 de diciembre de 2021 “Por la cual se adoptan los lineamientos para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C..

La Comisión de Personal de la entidad estudiará y verificará las solicitudes conforme al cronograma establecido en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022.

Los(as) servidores(as) que reciban este beneficio no podrán hacer uso de otro beneficio para la misma situación tanto a nivel distrital o nacional.

Los(as) servidores(as) interesados(as) en obtener este apoyo deberán radicar la solicitud a la Dirección de Talento Humano en las siguientes fechas, para que sean estudiadas por la Comisión de Personal, así:

Tabla 3. Cronograma de solicitudes para financiación de estudios de servidores(as)

Criterio	Fecha de radicación	Observación
Solicitudes de financiación para educación superior para servidores(as).	Febrero de 2022	Solo serán objeto de estudio y posterior aprobación las solicitudes de estudios que se inicien y se estén cursando en el primer semestre de la vigencia 2022.
	Agosto de 2022	Solo serán objeto de estudio y posterior aprobación las solicitudes de estudios que se inicien y se estén cursando en el segundo semestre de la vigencia 2022.
Solicitudes de financiación para	Conforme el trimestre a	Solo serán objeto de estudio y posterior aprobación las solicitudes

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

educación superior en ciclos trimestrales para servidores(as).	cursar.	de estudios que se inicien y se estén cursando en el trimestre correspondiente a la solicitud de la vigencia 2022.
--	---------	--

Fuente: Elaborado por la Dirección de Talento Humano

5. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades que contiene este Plan y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades distritales para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades, los cuales serán publicados en la página web de la entidad.

6. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

EJES DE INTERVENCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
CONOCIMIENTO DE FORTALEZAS PROPIAS	B - Tarjetas virtuales de cumpleaños												
	B - Avisos de fallecimiento												
	A - Celebraciones - Días Especiales												
	A - Concurso de Talentos												
	B - Selección de los(as) mejores servidores(as)												
	A - Reconocimiento a los gestores de transformación de la entidad												
	A - Evento de Clima y Cultura - Cierre de Gestión												
	A - Novenas Navideñas												

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

EJES DE INTERVENCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
RELACIONES INTERPERSONALES	A - Feria de Servicios (vivienda, bancaria, planes de salud, entidades operadoras)												
	B - Sala de la familia lactante												
	A - Medición de clima laboral												
	A - Juegos Deportivos Distritales												
	A - Juegos tradicionales												
	A - Gimnasio												
	A - Día de escuchar y crecer juntos												
	A - Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros ALDAS												
	A - Plan Ético de la Secretaría General												

EJES DE INTERVENCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROPÓSITO DE VIDA	B - Orientación al ingreso de la entidad.												
	B - Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar Compensar												
	A - Jornada tributaria para servidores												
	A - Preparación para el retiro del servicio												
	B - Bonos de navidad												
	A - Club Familia General												

EJES DE INTERVENCIÓN	ESTRATEGIA A = Actividad B = Beneficio	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Valera de Salario Emocional												
	B - Jornadas especiales												
	A - Vacaciones Recreativas												
	A - Caminatas												
	B - Descanso compensado												
	B - Financiación de estudios para hijos de servidores												
	B - Financiación de estudios para servidores												

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

ANEXO ENCUESTA DE NECESIDADES

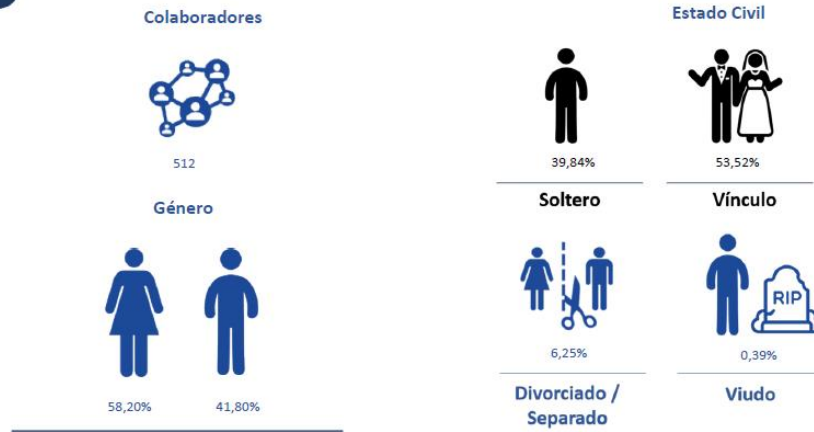


Género		Generaciones		Nivel del cargo		Antigüedad	
Todo		Todo		Todo		Todo	
TÉCNICA		GRUPO OBJETIVO		MUESTREO			
Estudio de tipo cuantitativo que se aplica vía web a través de una encuesta estructurada auto aplicable, con una duración de aplicación de aproximadamente 20 minutos.		Colaboradores de: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C		Selección sobre base de colaboradores suministrada por: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C			
Universo:	675	Fecha aplicación en campo:		8 al 21 de octubre de 2021			
Muestra o base:	512						
Nivel de confianza:	98%						
Margen de error:	2%						

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

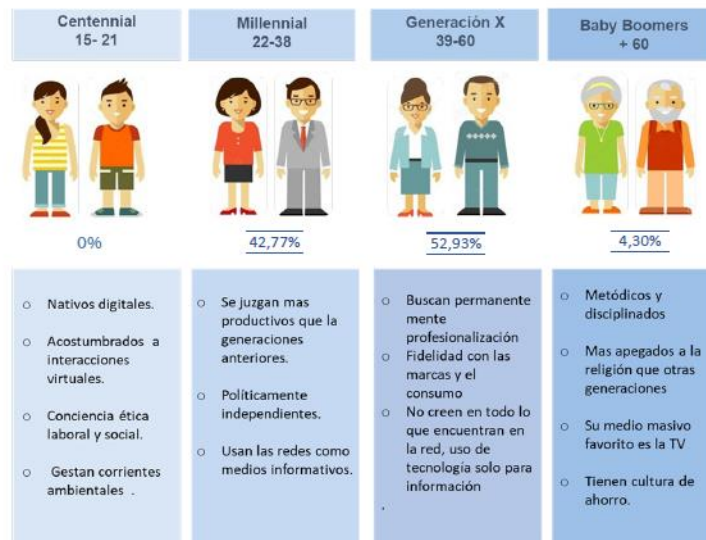
3/30

Demográficos



4/30

Demográficos

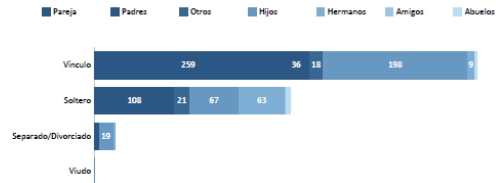


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Demográficos

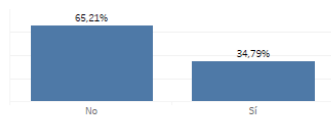
¿Con quién vive?

	Frecuencia	Porcentaje
Hijos	285	34,67%
Pareja	282	31,87%
Padres	151	18,37%
Hermanos	75	9,12%
Otros	39	4,74%
Abuelos	9	1,09%
Amigos	1	0,12%
Total general	822	100,00%

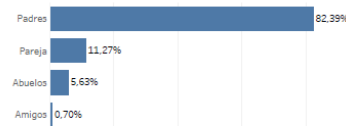


10,74% (55) Viven Solos

Vive con personas mayores de 60 años



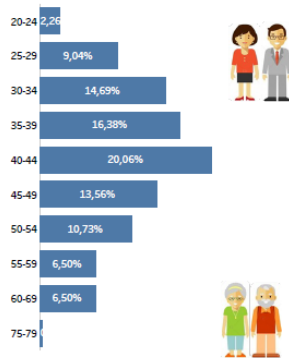
¿Qué Parentesco tienen?



4/30

Demográficos

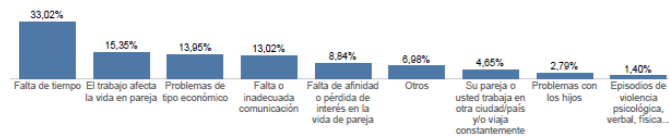
Edad de la pareja



¿QUÉ TAN FELIZ SE SIENTE RESPECTO A SU VIDA EN PAREJA?

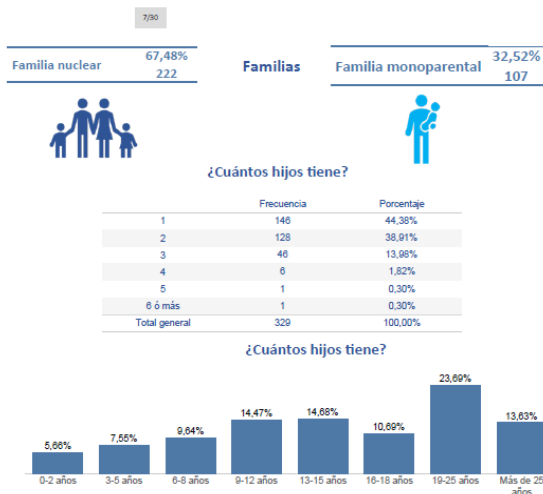
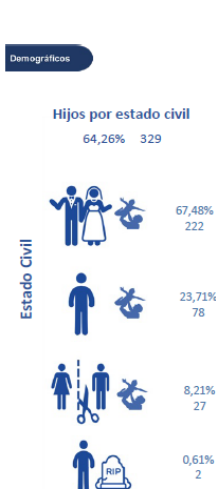


Razones por las cuales no está completamente feliz con su pareja



*Aplicar para quienes contestaron "Feliz, ni feliz ni infeliz, infeliz y completamente infeliz".

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

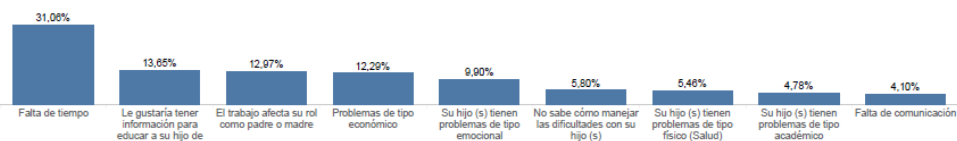


Demográficos

ROL COMO PADRE O MADRE



Razones por las que usted no está completamente tranquilo



*Aplica para quienes contestaron "Tranquilo, Ni tranquilo ni intranquilo, Intranquilo y completamente intranquilo".

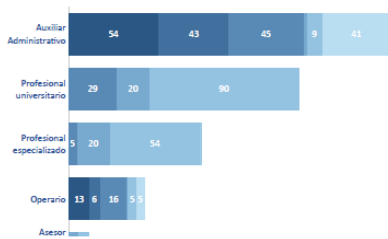
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Demográficos

NIVEL ACADÉMICO ACTUAL

	Frecuencia	Porcentaje
Especialización	172	33,59%
Profesional	101	19,73%
Tecnológico	74	14,45%
Bachillerato	56	10,94%
Técnico	55	10,74%
Maestría	51	9,96%
Primaria	2	0,39%
Doctorado	1	0,20%
Total general	512	100,00%

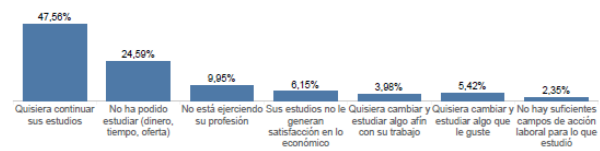
■ Tecnológico ■ Profesional ■ Maestría ■ Doctorado
■ Técnico ■ Primaria ■ Especialización ■ Bachillerato



Satisfacción con el nivel académico



Razones por las que usted no está completamente satisfecho con su nivel académico



*Aplica para quienes contestaron "Satisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, insatisfecho y completamente insatisfecho".

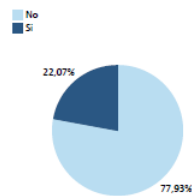
Demográficos

INGRESOS DEL COLABORADOR

Devenga hasta 4\$MLV

	Frecuencia	Porcentaje
No	286	51,95%
Si	246	48,05%
Total general	512	100,00%

¿Recibe subsidio monetario?



¿Por qué no recibe subsidio monetario?

¿Cuál de los siguientes subsidios a solicitado?

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	426	83,20%
Vivienda nueva	81	15,82%
Mejoramiento de vivienda	5	0,98%
Total general	512	100,00%

¿Ya hizo uso del subsidio solicitado?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	61	70,93%
No	25	29,07%
Total general	86	100,00%

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Demográficos

¿Tiene vivienda propia?

	Frecuencia	Porcentaje
No	259	50,59%
Sí	253	49,41%
Total general	512	100,00%

Tipo de vivienda en la cual vive actualmente

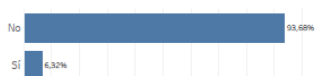
	Frecuencia	Porcentaje
Propia	182	35,55%
Familiar	166	32,42%
Alquiler	164	32,03%
Total general	512	100,00%

¿Por la pandemia ha corrido riesgo de ser desalojado de su vivienda?

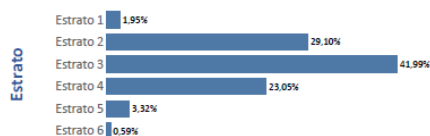
	Frecuencia	%
No	151	92,07%
Sí	13	7,93%
Total general	164	100,00%

* Personas que viven bajo vivienda de alquiler

¿Por la situación actual ha corrido riesgo de perder su vivienda?



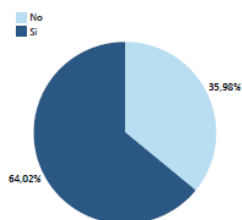
* Personas que viven bajo vivienda propia o familiar



Demográficos

Desplazamiento

¿Tiene Vehículo?



¿Tiene Vehículo?



53,72%

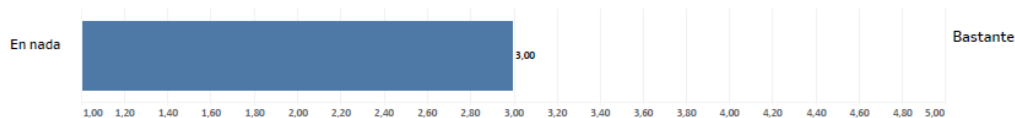


30,58%



15,70%

¿Cuánto le afecta a su calidad de vida el desplazamiento hacia su trabajo?



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Condiciones laborales

Nivel del cargo

	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar Administrativo	194	37,89%
Profesional universitario	139	27,15%
Profesional especializado	60	11,63%
Operario	46	8,98%
Asesor	12	2,34%
Secretario	11	2,15%
Secretario Ejecutivo	10	1,95%
Conductor	5	0,98%
Jefe de Oficina	5	0,98%
Auxiliar de Servicios Generales	4	0,78%
Director Técnico	3	0,59%
Subdirector Técnico	2	0,39%
Secretario de Despacho	1	0,20%
Total general	512	100,00%

Ingreso mensual

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 hasta 2 SMMLV (\$908.526 - \$1.817.052)	133	25,98%
Más de 2 y menos de 4 SMMLV (\$1.817.052 - \$3.634.104)	190	37,11%
Más de 4 SMMLV (\$3.634.104) a \$4.000.000	53	10,35%
Más de \$4.000.000	136	26,56%
Total general	512	100,00%

Antigüedad

	Porcentaje	Frecuencia
Menos de 5 años	82,23%	421
Entre 6 y 10 años	5,86%	30
Entre 11 y 15 años	3,32%	17
Entre 16 y 20 años	1,56%	8
Entre 21 y 25 años	2,93%	15
Entre 26 y 30 años	4,10%	21
Total general	100,00%	512

Tipo de Contrato

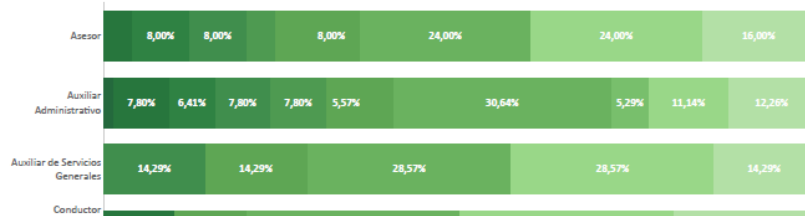
	Porcentaje	Frecuencia
Cartera administrativa	80,86%	414
Provisional	12,50%	64
Libre nombramiento y remoción	4,30%	22
Transitorio	2,34%	12
Total general	100,00%	512

Condiciones laborales

Actividades en las que participa

	Frecuencia	Porcentaje
Cursos de capacitación/educación	295	31,45%
Celebraciones	112	11,94%
Beneficios para usted o sus hijos	98	10,45%
Jornadas de Salud	87	9,28%
Recreación y esparcimiento	68	7,25%
Juegos deportivos distritales	60	6,40%
Culturales	56	5,97%
No participa y la entidad no realiza actividades	53	5,65%
Familiares	50	5,33%
Ferias de servicios	42	4,48%
Semana de la Felicidad	17	1,81%
Total general	938	100,00%

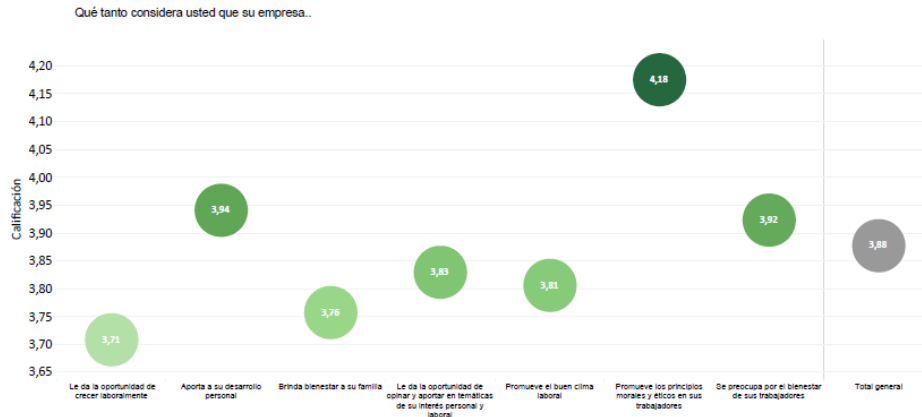
- Beneficios para usted o sus hijos
- Celebraciones
- Culturales
- Cursos de capacitación/educación
- Familiares
- Ferias de servicios
- Jornadas de Salud
- Juegos deportivos distritales
- No participa y la entidad no realiza activid.
- Recreación y esparcimiento
- Semana de la Felicidad



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Condiciones laborales

Aspectos más importantes de bienestar laboral

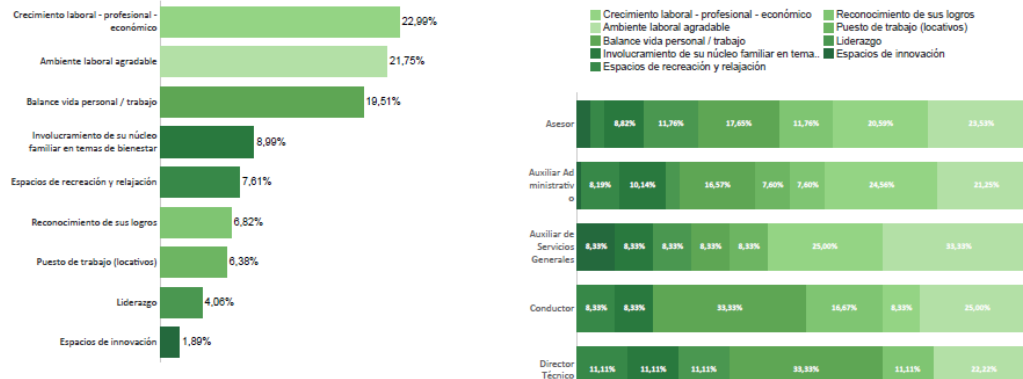


Condiciones laborales

Respuesta Múltiple

Total 1.379

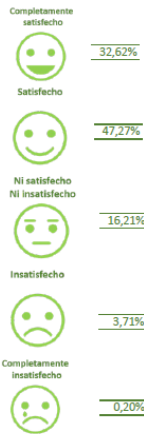
¿Cuál considera el aspecto más importante para su bienestar laboral?



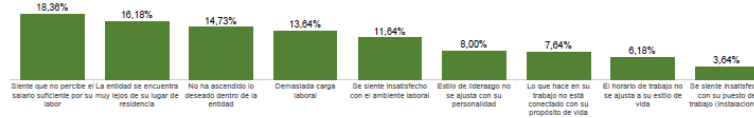
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Condiciones laborales

SATISFACCIÓN RESPECTO A SU TRABAJO

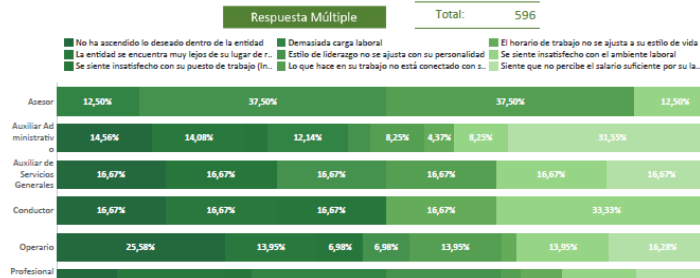


Razones por las que usted no está completamente satisfecho respecto a su trabajo



* Aplica para quienes contestaron "Satisfecho, el satisfecho al insatisfecho, insatisfecho y completamente...".

Razones por las cuales no se encuentra completamente satisfecho con respecto a su trabajo Vs. Nivel del cargo



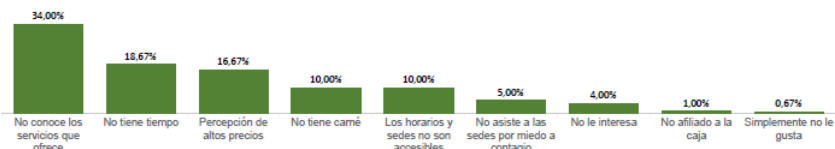
Condiciones laborales

Uso de la Caja de Compensación

Respuesta Múltiple

	Frecuencia	Porcentaje
No he utilizado ningún servicio	300	47,62%
Subsidio y/o beneficio económico	77	12,22%
Recreación	65	10,32%
Deporte/actividad física	57	9,05%
Turismo	36	5,71%
Cursos de capacitación/ Educación	31	4,92%
Convenios de descuentos con la tarjeta Compensar	22	3,49%
Vivienda (Subsidios o convenios)	13	2,06%
Crédito	11	1,75%
Eventos empresariales	9	1,43%
Actividades culturales	9	1,43%
Total general	630	100,00%

Razones de NO uso de los servicios de la Caja de Compensación



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

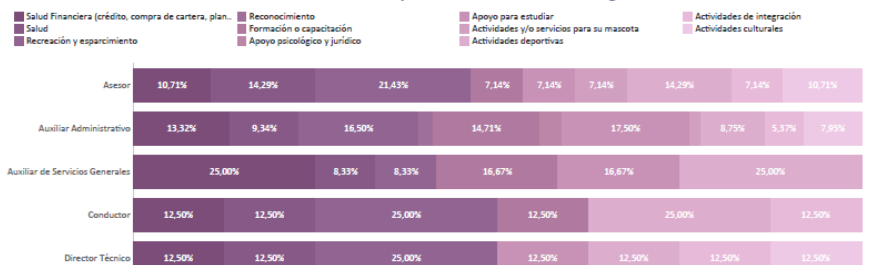
Expectativas
Calidad de vida

Respuesta Múltiple Total: 1.325

Actividades de su preferencia

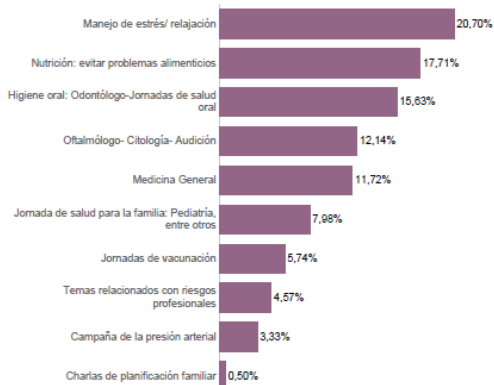


Actividades de su preferencia Vs. Nivel del cargo



Expectativas
Calidad de vida

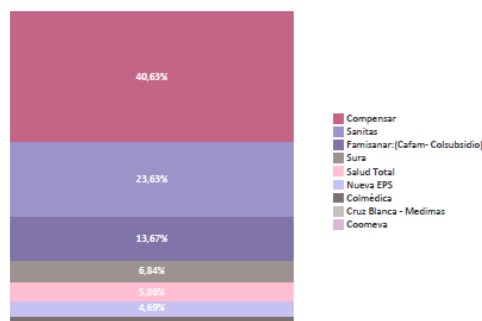
Apoyo que le gustaría recibir en salud



¿Tiene algún plan Complementario?

	Porcentaje	Frecuencia
No	67,58%	346
Sí	32,42%	166
Total general	100,00%	512

EPS a la que está afiliado



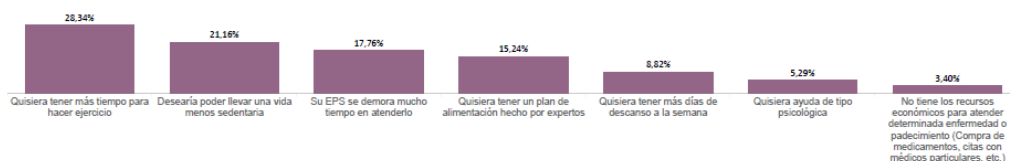
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Expectativas
Calidad de vida

TRANQUILIDAD RESPECTO A SU SALUD

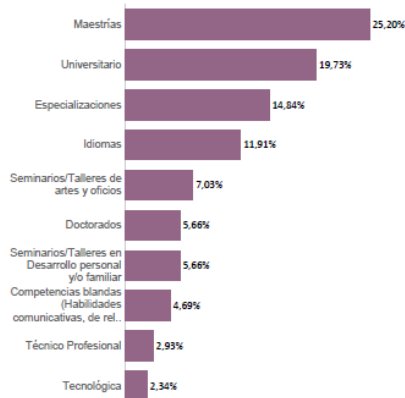


Razones por las cuales no está completamente tranquilo con su salud



Expectativas
Calidad de vida

Formación y educación para usted



Prioridades financieras

	Porcentaje	Frecuencia
Adquisición de vivienda propia	22,31%	199
Educación (propia o familiar)	20,18%	180
Obligaciones crediticias (Hipotecarios, Vehículo, Educación, Otros)	17,49%	156
Vejez segura, manutención (casa propia, alimentación)	14,46%	129
Inversión / ahorro (bienes, acciones)	11,32%	101
Actividades de Recreación y viajes	9,08%	81
Adquirir vehículo	3,48%	31
Cubrir gastos de salud	1,68%	15
Total general	100,00%	892

Planes a 5 años

	Porcentaje	Frecuencia
Adquirir vivienda	22,05%	209
Cubrir obligaciones crediticias (hipotecarios, Vehículo, Educ...	18,98%	161
Estudiar	16,46%	156
Realizar el viaje que siempre ha planeado	15,82%	150
Ahorrar	7,59%	72
Mejorar el estado de salud	7,38%	70
Fortalecer la vida espiritual	6,01%	57
Hacer ejercicio	5,80%	56
Casarse	1,90%	18
Total general	100,00%	948

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Hábitos

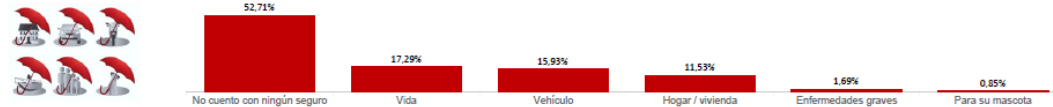
¿Usted ahorra?



Uso de productos financieros



Uso de seguros



Hábitos

HÁBITOS DEPORTIVOS



Por qué no practica deportes*

	Porcentaje
No tiene tiempo	88.89%
No tiene dónde practicar	11.11%
Total general	100.00%

*Aplica para quienes No practican deportes.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Hábitos

ACTIVIDADES CULTURALES



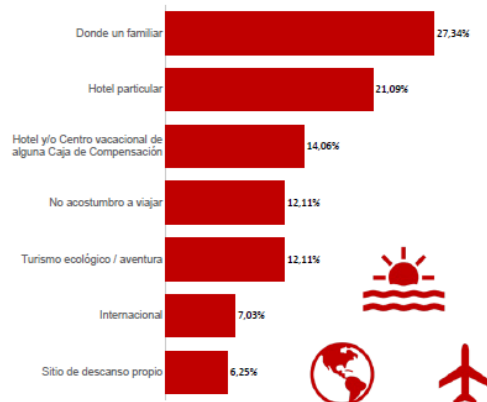
Por qué no asiste a eventos culturales*

	Porcentaje
Le parece costoso	50.00%
No conoce del tema	50.00%
Total general	100.00%

*Aplica para quienes No asisten a eventos culturales.

Hábitos

VIAJES / VACACIONES



Por qué no viaja en vacaciones*

	Porcentaje
Le parece costoso	60.00%
No tiene a donde ir	20.00%
No lo ha planeado	20.00%
Total general	100.00%

*Aplica para quienes No han viajado en vacaciones recientemente.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

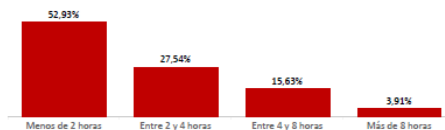
Hábitos

Respuesta Múltiple

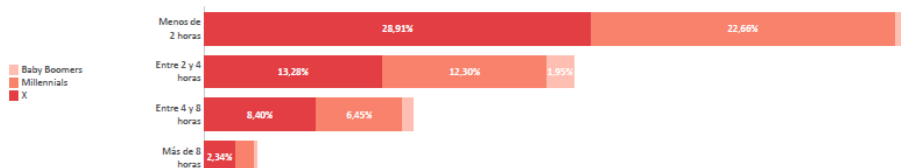
Lo que más le gusta hacer en su tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje
Pasar tiempo con su familia	300	23,53%
Escuchar música	120	9,41%
Ver televisión	116	9,10%
Deportes	113	9,02%
Organizar casa	113	8,86%
Dormir	102	8,00%
Leer	100	7,84%
Caminar	90	7,06%
Actividades culturales (cine/teatro/exposiciones)	86	6,75%
Actividades espirituales	48	3,76%
Navegar en internet	31	2,43%
Revisar redes sociales	28	2,20%
Realizar alguna actividad manual	26	2,04%
Total general	1.275	100,00%

Horas libres en la semana (lunes a viernes)



Horas libres vs. Generación



Hábitos

Redes Sociales que maneja

Respuesta Múltiple

Total: 1.530



31,96%



27,06%



17,12%



9,35%



4,25%

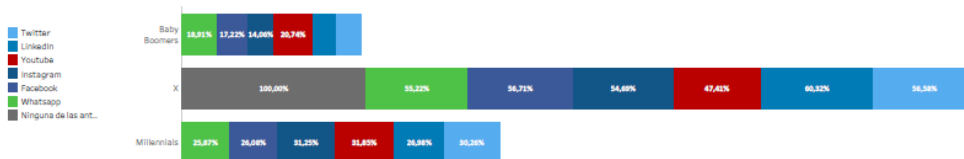


10,07%



0,20%

Redes Sociales que maneja Vs. Generación



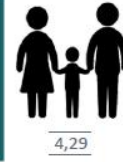
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022



4,48

Felicidad vida en pareja
La emocionalidad de vivir en pareja permite ser personas optimistas, alegres, permite compartir objetivos y encontrar coincidencias en el proyecto de vida

Tranquilidad en rol como padre o madre
Implica tener confianza en que se hace bien la tarea de enseñar, guiar y formar buenos seres humanos con amor y responsabilidad



4,29



4,08

Satisfacción en el trabajo
Sentirse útil, aporte social, es ser productivos e importantes. En el trabajo se puede desarrollar los máximos potenciales de capacidad individual y desarrollar nuevas habilidades.

Tranquilidad con la salud
Buen estado de salud va desde lo físico hasta lo espiritual, pasando por el estado mental. Es la ausencia del malestar o el control adecuado y oportuno



3,86

Satisfacción con nivel académico
Permite tener percepción de capacidad, crecimiento, nuevos aprendizajes.



3,74

LO MEJOR
de lo que hacemos
es para quien lo hacemos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

1. Justificación

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 2020-2024³ *“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)

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>

³ En: https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/plan_estrategico_institucional_formulacion_27112020_2.pdf

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

servidores(as) consoliden una cultura de innovación en la entidad que contribuya a la generación de valor público.

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.

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)⁴.

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.

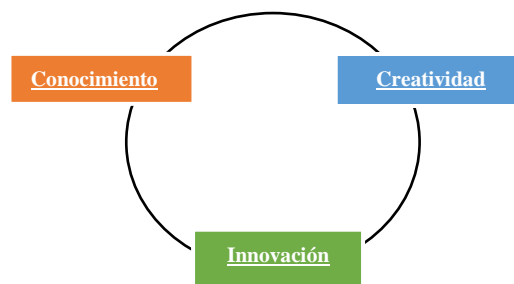


Gráfico 1. Triada Estratégica

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

2. 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

⁴ Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K. (2001). Administre el conocimiento. México: Prentice Hall.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

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.
- 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.

3. Equipos de Trabajo

De acuerdo con lo previsto en el párrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015⁵, 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 empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Los equipos que se postulen al concurso deberán estar integrados por más de dos 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.

4. 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 proyectos que quedarán preseleccionados para continuar en el concurso y posteriormente participar de la calificación final restante de cada proyecto.

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.

5. Conflicto de intereses

Cuando algún integrante del equipo evaluador 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 evaluación y selección. Las recusaciones se tramitarán conforme a lo previsto en la norma en mención.

⁵ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

La decisión sobre el impedimento y designación del servidor 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 respectiva.

6. 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.

7. Temáticas

Los proyectos que se pueden postular e inscribir en el concurso deben tratar temáticas alineadas con el propósito, 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.

8. 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 desarrollado 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.
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.

9. Etapas

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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

9.1. Socialización 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 postulan 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 direcciondetalentohumano@alcaldiabogota.gov.co y/o la extensión 1819.

Igualmente, se continuará haciendo seguimiento a las iniciativas que resulten ganadoras con el fin de revisar su implementación y continuar fortaleciendo los conocimientos en temas de innovación de los(as) integrantes de los equipos.

9.2. Postulación e inscripción

Teniendo en cuenta los lineamientos dispuestos en el Decreto 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 siguiente formulario en Forms que se habilitará de acuerdo con las fechas previstas en el cronograma establecido:

<https://forms.office.com/r/DPkMV27STf>

Los datos a diligencias serán los siguientes:

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

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. La

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

participación en el proceso de capacitación será obligatoria para los(as) integrantes de los equipos 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.

9.3. 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 en total 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
- 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

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

evaluador. Una vez revisadas y respondidas las reclamaciones, se realizará la publicación de los resultados preliminares.

Posteriormente se comunicará a los equipos, cuyos 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.

9.4. Sustentación pública

Atendiendo lo establecido en el numeral 1° del artículo 2.2.10.15 del Decreto 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 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., quienes calificarán cada propuesta a través de una encuesta, así:

Criterios	Indicador	Evaluador	Peso Porcentual	Unidad de Medida
Encuesta sustentación final	Servidores públicos que asistan a la sustentación final (100%)	Servidores públicos que asistan a la sustentación final	10%	Instrumento de Evaluación

9.5. 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:

Criterios	Indicadores	Evaluador	Peso Porcentual	Unidad de Medida
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

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

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.

10. Incentivos

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.
- ✓ 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 \$ 5.820.000, cuyas condiciones de entrega serán definidas en su debido momento. Adicionalmente, se concederá un (1) día de permiso remunerado en la fecha que dispongan los servidores, previa aprobación del (la) jefe inmediato(a) a efectos de garantizar la prestación del servicio.
- ✓ De acuerdo con lo establecido en el numeral 5 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, se entregará un programa de turismo social por \$4.850.000 a través de la caja de compensación familiar Compensar y un (1) día de permiso remunerado en la fecha que dispongan los servidores, previa aprobación del (la) jefe inmediato(a) a efectos de garantizar la prestación del servicio, al equipo de trabajo que ocupe el segundo lugar.
- ✓ Siguiendo con lo descrito en el numeral 5 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, al equipo que se ubique en tercer lugar le será entregado un programa de turismo por \$2.910.000 a través de la caja de compensación familiar Compensar y un (1) día de permiso remunerado en la fecha que dispongan los servidores, previa aprobación del (la) jefe inmediato (a) a efectos de garantizar la prestación del servicio.

11. Cronograma

Actividad	Responsable	Fecha*
Sensibilización y presentación del concurso a los(as) servidores)	Dirección de Talento Humano	14 al 18 de febrero 2022

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Aclaraciones y resolución de inquietudes	Dirección de Talento Humano	21 de febrero al 11 de marzo 2022
Formulación e inscripción de propuestas	Equipos de los proyectos postulados	14 al 25 de marzo de 2022
Revisión y evaluación 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	4 de abril al 29 de abril de 2022
Publicación de resultados etapa de preselección	Dirección de Talento Humano	2 de mayo de 2022
Presentación de reclamaciones	Equipos de trabajo	3 al 6 de mayo de 2022
Respuesta a reclamaciones	-Comisión de Personal -Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística	9 al 16 de mayo de 2021
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	19 de agosto de 2022
Sustentación Pública de los proyectos finalista.	Equipos de los proyectos postulados. Servidores(as) de la entidad. Dirección de Talento Humano	26 de agosto de 2022
Entrega informe final del proyecto a la Dirección de Talento Humano.	Equipos de los proyectos postulados	2 de septiembre de 2022
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	5 de septiembre de 2022
Evaluación proyectos seleccionados.	-Comisión de Personal -Mesa Técnica de Apoyo a la Gestión del Conocimiento y la Innovación y Gestión de la Información Estadística	6 de al 16 de septiembre de 2021
Socialización de los resultados a los equipos participantes.	Dirección de Talento Humano	19 de septiembre de 2022
Premiación	Dirección de Talento Humano	Octubre 2022

Nota aclaratoria: Eventualmente las condiciones del concurso podrán variar debido a coyunturas que puedan afectar su desarrollo, no obstante, estas serán socializadas oportunamente.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

12. 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. En: https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/planeacion/plan_estrategico_institucional_formulacion_27112020_2.pdf
- Probst, Raub y Romhardt, Administrando el Conocimiento. Prentice Hall. México. 2001.