

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
SUBSECRETARÍA CORPORATIVA  
BOGOTÁ, D. C.  
2024

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

**Contenido**

1	INTRODUCCIÓN .....	4
2	MARCO NORMATIVO .....	5
2.1	NORMAS NACIONALES.....	5
2.2	NORMAS DISTRITALES.....	6
2.3	NORMAS SECRETARÍA GENERAL.....	7
3	OBJETIVO GENERAL .....	7
4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
5	EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA.....	8
5.1	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	9
5.1.1	Factores Psicosociales.....	9
5.1.1.1	Juegos Deportivos Distritales.....	9
5.1.1.2	Olimpiadas Internas.....	10
5.1.1.3	Escuela Artística .....	10
5.1.1.4	Taller de fotografía.....	10
5.1.1.5	Taller de Cocina .....	10
5.1.1.6	Ferias de Emprendimiento .....	11
5.1.1.7	Visitas culturales .....	11
5.1.1.8	Esquema de puntos.....	11
5.1.2	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral .....	11
5.1.2.1	Teletrabajo .....	11
5.1.2.2	Horarios flexibles y Horarios laborales escalonados.....	12
5.1.2.3	Política de Desconexión Laboral .....	12
5.1.2.4	Valera de salario emocional .....	13
5.1.2.5	Estrategia Sala de la Familia Lactante .....	17
5.1.2.6	Bienvenida a nuevos integrantes de la Familia .....	20
5.1.2.7	Actividad de apoyo emocional para cuidadores.....	20
5.1.2.8	Actividad para hijos(as) mayores de 16 años y menores de 25 años .....	20
5.1.2.9	Encuentro de Parejas.....	20
5.1.2.10	Encuentro de Solteros .....	20
5.1.2.11	Jornadas especiales .....	21
5.1.2.14	Financiación de estudios para hijos de servidores:.....	21
5.1.2.15	Financiación de estudios de educación formal de pregrado y postgrado de los(las) servidores (as):.....	22
5.1.3	Calidad de vida laboral .....	22
5.1.3.1	Día de Talento en Tu Sede .....	23
5.1.3.2	Celebraciones – Días Especiales.....	23
5.1.3.3	Selección de los (as) mejores servidores(as).....	25
5.1.3.4	Concurso de Innovación y Transformación .....	27
5.1.3.5	Evento de Clima y Cultura – Cierre de Gestión .....	27
5.1.3.6	Bienvenida la Navidad .....	27
5.1.3.7	Bonos de Navidad.....	27
5.1.3.8	Tarjetas de cumpleaños virtuales.....	28
5.1.3.9	Avisos de fallecimiento.....	28
5.1.3.10	Orientación al ingreso de la entidad .....	28
5.1.3.11	Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar	28
5.1.3.12	Preparación para el retiro del servicio.....	28

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

5.1.3.13	Ferías de servicios .....	29
5.1.3.14	Ferías de Vivienda.....	29
5.2	EJE 2: SALUD MENTAL .....	30
5.2.1	Higiene mental o psicológica Higiene mental o psicológica .....	30
5.2.1	Prevención de nuevos riesgos a la salud .....	30
5.3	EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN .....	32
5.3.1	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad .....	32
5.3.1.1	Construcción de Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros – CALDAS 32	
5.3.1.2	Ambientes Laborales Inclusivos – ALI.....	32
5.3.2	Prevención, atención y medidas de protección: .....	33
5.4	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	33
5.4.1	Creación de cultura digital para el bienestar .....	33
5.4.2	Analítica de datos para el bienestar .....	34
5.4.3	Creación de ecosistemas digitales .....	34
5.5	EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO .....	34
5.5.1	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.....	35
5.5.1.1	Apropiación del Código de Ética e Integridad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.....	35
5.5.1.2	Día de Escuchar y Crecer juntos.....	35
5.5.1.3	Reconocimiento por tiempo de servicio.....	36
5.5.1.4	Actividades de voluntariado .....	36
6	EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN: .....	36

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

### 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., 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 realizada en el mes de noviembre del año 2023, los resultados de la medición de cultura organizacional, resultados de la batería de riesgo psicosocial y los resultados de apropiación de los valores institucionales y el Código de Integridad.

De igual forma, dando respuesta a lo establecido en el “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como una herramienta de obligatorio cumplimiento, que permite desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Es así, como las acciones que propone el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2024 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 ejes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

de la vida laboral de los(as) servidores(as), de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Es de resaltar, que algunas de las actividades se desarrollarán en el marco de la Estrategia “Día de Talento en Tu Sede” y de la Estrategia “Manzana Liévano”, ésta última que se realiza de manera conjunta entre la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., la Secretaría Jurídica Distrital y la Secretaría Distrital de Gobierno.

Finalmente, este Plan de Bienestar e Incentivos 2024, estará vigente hasta tanto se adopte el Plan de la próxima vigencia y las ejecuciones de sus actividades estarán sujetas a la disponibilidad del presupuesto asignado.

## 2 MARCO NORMATIVO

### 2.1 NORMAS NACIONALES

- Constitución Política de Colombia. Artículos 48, 51, 52 y 57.
- 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 previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*. Artículo 26, que establece los estímulos para los servidores públicos.
- 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 y se dictan otras disposiciones”*.
- 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”*. Artículo 5, que establece el incentivo por el uso de la bicicleta.
- Ley 1857 de 2017 *“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicional y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley*

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. Artículos 37 y 38 que establecen los derechos y deberes de los servidores públicos.

- Ley 2306 del 31 de julio de 2023 “Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones”.
- 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”.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, y los Decretos que lo modifican y adicionan.
- Resolución 1166 de 2018, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social “Por la cual se adoptan los lineamientos para el talento humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”.
- Circular Externa No. 12, del 9 de noviembre de 2017, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública “Lineamientos sobre la jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”.
- Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia potencial mundial de vida”.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 (Departamento Administrativo de la Función Pública).

### 2.2 NORMAS DISTRITALES

- Decreto 86 del 28 de febrero de 2014 “Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital”.
- Decreto Distrital 118 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”.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

- Decreto Distrital 062 de 2024 *“Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”*.
- Directiva 002 del 8 de marzo de 2017 *“Lineamientos de Bienestar en las Entidades Distritales”*.
- 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)”*.
- Circular 003 del 28 de noviembre de 2018, Secretaría Distrital de la Mujer, *“Lineamientos para institucionalizar la semana de reconocimiento y empoderamiento de las mujeres servidoras públicas del Distrito Capital”*.

### 2.3 NORMAS SECRETARÍA GENERAL

- 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.”*, modificada por la Resolución No 074 del 9 de febrero de 2022.
- Resolución 494 de 2019, expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., modificada por las Resoluciones 224 de 2020, 476 de 2021 y 548 de 2021. *“Por medio de la cual se constituye el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., y se reorganizan las demás instancias de coordinación de la Entidad”*.
- 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.”*. modificada por la Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022.
- Resolución 237 del 26 de mayo de 2022 *“Por la cual se adopta el Protocolo para el Ingreso y Permanencia de Animales de Compañía de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C.”*
- Acuerdos Laborales vigentes.

### 3 OBJETIVO GENERAL

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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(as) servidores (as).

### 4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar un clima organizacional que motive la productividad y la innovación que viene del talento humano de la Entidad.
- Promover la felicidad laboral, entendida como la motivación y valoración de las condiciones laborales de la entidad, para el logro de las metas personales e institucionales.
- 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.

### 5 EJES DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, los siguientes ejes de intervención, se desarrollan en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, así:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Eje 2: Salud Mental



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Eje 4: Transformación Digital

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Es importante señalar que la implementación de estos ejes, se articula con las actividades que se desarrollan en el marco del cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

### 5.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, este eje *“hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.”*

#### 5.1.1 Factores Psicosociales

Según el Programa Nacional de Bienestar 2023-2023, *“este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.”*

Dentro de este componente, se desarrollarán las siguientes actividades:

##### 5.1.1.1 Juegos Deportivos Distritales

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

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Los Juegos Deportivos Distritales pretenden fortalecer las relaciones interpersonales entre los(as) servidores(as) públicos(as), 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(as) servidores(as) 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.

### 5.1.1.2 Olimpiadas Internas

Se realizará un torneo de competencia y diversión sana, de deportes y disciplinas individuales y grupales para los(as) servidores(as) de la entidad, tales como:

- Natación
- Microfútbol
- Bolos
- Atletismo
- Baloncesto
- Voleibol

De acuerdo con el presupuesto asignado para dicha actividad, podrán participar en las olimpiadas, personas del grupo familiar, conforme a las instrucciones que remita la Dirección de Talento Humano.

### 5.1.1.3 Escuela Artística

Se continuará fortaleciendo los grupos artísticos de la entidad con instructores para su preparación. Estos grupos tendrán un espacio para sus presentaciones en los eventos que realice la entidad.

### 5.1.1.4 Taller de fotografía

Como parte de la expresión artística y promoción de las cualidades y destrezas de los(as) servidores(as) de la entidad se realizará un taller de fotografía como herramienta para documentar y registrar los sueños y realidades de los participantes, mirada como herramienta de la expresión de la subjetividad del artista.

### 5.1.1.5 Taller de Cocina

Se realizará un taller de cocina para los(as) servidores(as) interesados(as) en participar, con el objetivo de estimular las funciones cognitivas a través del uso de la atención, la memoria, la planificación y la concentración al momento de preparar una

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

comida. Ejercitando la coordinación visual, los movimientos de las manos. De manera divertida se estimula la integración y conocimiento de los(as) participantes.

**5.1.1.6 Ferias de Emprendimiento**

Con el fin de promover las economías familiares, el emprendimiento y la innovación, se realizará una (1) convocatoria semestral, para que los(as) servidores(as), colaboradores(as), ex servidores (as) y/o familias, ofrezcan sus productos o servicios en las ferias de emprendimiento.

**5.1.1.7 Visitas culturales**

Como estrategia para integrar a los(as) servidores(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. en espacios y actividades fuera del ámbito laboral que aporten al desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos, se gestionarán visitas a museos, sitios de interés, teatro, eventos musicales, entre otros.

**5.1.1.8 Esquema de puntos**

Atendiendo los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026<sup>2</sup>, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., avanzará en la implementación de una estrategia para diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener un mayor número de beneficios de bienestar.

**5.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral**

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 indica que *“este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.”*

Es así, como la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. desarrollará:

**5.1.2.1 Teletrabajo**

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”*, estableció como metas trazadoras 74 y 75 implementar una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de los organismos y entidades distritales, con enfoque de género, e igualmente duplicar la meta de la política pública de talento

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

humano sobre el número de funcionarios públicos del distrito que se acoge a esta modalidad.

Por su parte, el Decreto Distrital 050 de 2023 *"Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019 "*, otorgó a los Secretarios de Despacho de las Entidades del Distrito Capital la facultad de definir, adoptar y publicar de manera virtual, una política interna de teletrabajo en la que se regulen los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio; para tal fin, expedirán los actos administrativos correspondientes, de conformidad con los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008, el Decreto Reglamentario No. 884 de 2012 y el Decreto Distrital 050 de 2023.

Así pues, la Entidad adoptó la modalidad de teletrabajo mediante Resolución No. 172 del 6 de mayo de 2021, modificada mediante Resolución No. 363 del 5 de agosto de 2022, actos posteriormente derogados mediante la Resolución No. 440 de 2023, a través de la cual se adoptó la política interna de teletrabajo, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Distrital 050 de 2023.

### 5.1.2.2 Horarios flexibles y Horarios laborales escalonados

Mediante Resolución No. 040 del 22 de enero de 2022 se implementaron los horarios flexibles en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., para todos los servidores y servidoras de la Entidad, priorizando aquellos que tienen situaciones especiales.

Posteriormente, el acto administrativo en mención fue derogado por la Resolución No. 668 de 2023, a través de la cual se fortalecieron los horarios flexibles y se implementaron los horarios laborales escalonados atendiendo lo dispuesto en el Decreto Distrital 592 de 2022, con el objetivo de contribuir al equilibrio personal y laboral, de manera que se promueva el acercamiento del(la) trabajador(a) con los miembros de su familia.

### 5.1.2.3 Política de Desconexión Laboral

A través de la Resolución 331 de 2022, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. adoptó la Política de Desconexión Laboral en la Entidad, entiendo la desconexión laboral como *"el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. // Por su parte el empleador se*

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

*abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral* según se señala en el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022.

**5.1.2.4 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), donde 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 humano que requiere la entidad. Queremos servidores(as) públicos(as) más felices y más productivos.

Así las cosas, la entidad, durante la vigencia 2024, podrá ofrecer este tipo de beneficios, conforme con las necesidades del servicio que, entre otros, serán los siguientes:

**✓ Permiso remunerado por cumpleaños**

Un (1) día de permiso remunerado dentro de la vigencia del plan. Será concedido por el superior jerárquico, garantizando la prestación del servicio.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

Los(as) servidores(as) que cumplen años en el mes de enero de 2024, podrán solicitar el permiso en el mes de febrero de la vigencia 2024.

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

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

del servicio, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

### ✓ **Permiso remunerado para asistir a citas médicas, de sus hijos menores, o de sus padres**

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.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

Una vez disfrutado el beneficio, el (la) servidor (a) deberá presentar ante su jefe inmediato, la constancia de asistencia o documento que demuestre la asistencia a la cita médica, expedido por el centro médico correspondiente. En caso de no presentarse, el jefe debe realizar el reporte respectivo a la Oficina de Control Disciplinario Interno y la Dirección de Talento Humano a efectos de adelantar las actuaciones a que haya lugar.

### ✓ **Día Rosa**

Teniendo en cuenta que muchas mujeres tienen periodos dolorosos de calambres menstruales severos, molestias o cólicos en la parte baja del abdomen, que no son incapacitantes pero la presencialidad en su sitio habitual de trabajo genera mayores incomodidades, la entidad otorgará hasta un (1) día de trabajo en casa al mes, cuando a juicio de la servidora sea absolutamente necesario este beneficio físico y emocional. Este día **no podrá** ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio de la valera de salario emocional.

La solicitud deberá realizarse ante el jefe inmediato en la primera hora del día, mediante el diligenciamiento del formato FT- 174 o instrumento diseñado para tal fin, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024****✓ Permiso para asistir a reuniones escolares de los(as) hijos(as)**

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

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

**✓ 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 074 de 2022 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los(as) servidores(as), con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, así:

- Los(as) 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.
- Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.
- Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.
- Los(as) funcionarios(as) beneficiarios del incentivo del uso de la bicicleta podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- Los(as) funcionarios(as) públicos(as) 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.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

- El(la) funcionario(a) público(a) 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.
- El reporte de la aplicación MoviApp, es el único soporte válido para certificar los(as) funcionarios(as) públicos(as) que accederán al incentivo del uso de la bicicleta, cumpliendo con los horarios establecidos por la Entidad. Sin embargo, 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.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

✓ **Jornada Semestral Laboral**

Conforme con las medidas de protección de la familia establecidas en la Ley 1857 de 2017, se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un (1) día de permiso remunerado por cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este día **no podrá** ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio de la valera de salario emocional, salvo autorización del jefe inmediato del (la) servidor (a) y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

✓ **Tarde de Juego**

Se otorgará a los(as) servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 12 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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

### ✓ **Día de Grado**

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.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación a su disfrute. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

### ✓ **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.

La solicitud de este beneficio deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato FT-174 o instrumento diseñado para tal fin, previamente concertado y con visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado y enviado por SIGA a la Dirección de Talento Humano una vez sea autorizado, para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

### **5.1.2.5 Estrategia Sala de la Familia Lactante**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

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.

Adicionalmente en el marco de esta estrategia se tendrán los siguientes beneficios:

✓ **Jornada especial para mujeres embarazadas**

En desarrollo del derecho constitucional de garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto (artículo 43 Constitución Política de Colombia), se establece que las servidoras públicas en dicha condición, manejen horarios flexibles especiales, en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral.

Esta solicitud la pueden gestionar directamente con el jefe inmediato, en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Para ello, deberán enviar un SIGA informando de la aprobación de este beneficio, indicando los días y período autorizado, a la Dirección de Talento Humano para que repose en la Historia Laboral y sea reportado en la base de ausentismo.

✓ **Tiempopreciado con los bebés**

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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, D. C., se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primer año de edad.

Además, y teniendo en cuenta la Ley 2306 del 31 de julio de 2023 “*Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones*”, que en su artículo 238 establece “...otorgar un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y se manifieste una adecuada lactancia materna continua”.

En conclusión, las servidoras de esta Secretaría tienen el derecho a disfrutar de su licencia de lactancia durante el primer año de vida de su bebé y la licencia será de dos (2) horas diarias hasta el primer año de vida del bebé; posteriormente, tendrá treinta (30) minutos hasta el cumplimiento de los dos (2) años de vida del bebé.

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

### ✓ **Soy feliz padre o madre**

Conforme con la normatividad vigente los padres tienen derecho a disfrutar de dos (2) semanas para estar al lado de su hijo(a) recién nacido y la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., le otorgará dos (2) días hábiles adicionales.

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.

Este beneficio se otorgará de manera automática una vez el servidor o servidora allegue los documentos de su licencia de paternidad o maternidad a la Dirección de Talento Humano a través de SIGA.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024****5.1.2.6 Bienvenida a nuevos integrantes de la Familia**

Con el fin de promover la unión familiar de los servidores (as) de la entidad, en el evento de la llegada de nuevo (s) integrante (s) (aplica integrantes inter-especie), enviaremos tarjetas virtuales para celebrar su bienvenida y compartir con alegría este gran momento.

Si tienes un(a) nuevo(a) integrante inter-especie, te invitamos a reportarlo a la Dirección de Talento Humano.

**5.1.2.7 Actividad de apoyo emocional para cuidadores**

Atendiendo la responsabilidad que se enfrenta al ser cuidador, sin dejar a un lado el rol de miembro de familia, trabajador y ser social; se realizará una actividad para ofrecer bienestar y fomentar aspectos relevantes de autocuidado y reconocimiento a los(as) servidores(as) que realizan esta labor; con el objetivo de ofrecer fortaleza y capacidad para afrontar las situaciones difíciles.

**5.1.2.8 Actividad para hijos(as) mayores de 16 años y menores de 25 años**

Teniendo en cuenta que los(as) servidores(as) de la entidad tienen hijos(as) entre 16 a 25 años, se realizará una actividad para ellos(as), con el objetivo de fomentar bienestar y actividades recreativas y lúdicas de integración.

**5.1.2.9 Encuentro de Parejas**

Se realizará un encuentro de parejas para los(as) servidores(as) que deseen participar, en el entendido que la comunicación en pareja es la clave para el bienestar de la relación, de esta manera se busca posibilitar relaciones sanas, en parejas saludables, en donde la educación sentimental constituye un instrumento para favorecer el cambio de actitudes en positivo. Se dará prelación a los (as) servidores (as) que no tengan hijos (as).

**5.1.2.10 Encuentro de Solteros**

Propiciar espacios de auto conocimiento y auto reconocimiento es el propósito de esta actividad, en donde los(as) solteros(as) de la entidad, que deseen participar, tendrán un espacio para identificar creencias, enfocarse en el autocuidado y apuntarle a actividades que generen felicidad.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024****5.1.2.11 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.

**5.1.2.12 Vacaciones recreativas, para los hijos de los (as) servidores (as) 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 tres programas al año, correspondientes a las vacaciones escolares del primer y segundo semestre y a la semana de receso escolar del mes de octubre.

Se incluirá y permitirá la asistencia con acompañante de hijos(as) con edades entre los 5 y 16 años que tengan discapacidad.

**5.1.2.13 Descanso Compensado para Semana Santa y festividades de fin de año**

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.

**5.1.2.14 Financiación de estudios para hijos de servidores:**

Apoyo económico en programas de educación preescolar, básica primaria, secundaria y media y se encuentra dirigido a los(as) hijos(as) biológicos(as), adoptivos(as), de crianza, de familia extensa de los (as) servidores(as) de carrera administrativa que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

vigentes (SMMLV). Para ellos los beneficiarios deberán cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución No. 660 del 30 de diciembre de 2021 modificada por la Resolución No. 373 del 11 de agosto de 2022 y el cronograma que se expida para tal fin.

El monto previsto para la vigencia 2024 es de \$19.000.000.

La Comisión de Personal de la entidad estudiará y verificará las solicitudes conforme al cronograma establecido.

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

Los(as) servidores(as) interesados(as) en obtener este apoyo deberán radicar la solicitud acorde a las fechas y requisitos que informe la Dirección de Talento Humano a través de memorando electrónico.

El financiamiento de programas de pregrado y posgrado para los(as) hijos(as) de los(as) servidores(as) se realizará a través del Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados – FEDHE, de acuerdo con las Convocatorias que realice el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital; las cuales serán divulgadas en los medios de comunicación internos de la entidad, a efectos que los(as) servidores(as) conozcan los requisitos y fechas de inscripción.

**5.1.2.15 Financiación de estudios de educación formal de pregrado y postgrado de los(las) servidores (as):**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de la Resolución No. 660 de 2021, modificado por el artículos 3 de la Resolución No. 373 del 2022, el financiamiento de programas de pregrado y posgrado de los(as) servidores(as) públicos(as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción se realizará a través del Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleos Públicos del Distrito Capital – FRADEC, de acuerdo con las convocatorias que realice el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Estas convocatorias serán divulgadas en los medios de comunicación internos de la entidad, a efectos de que los servidores(as) conozcan los requisitos, fechas de inscripción y toda la información relevante para poder acceder a la financiación de educación superior.

**5.1.3 Calidad de vida laboral**

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 refiere que este componente *“está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral*

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

*de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.”*

En el marco de este componente, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. incluirá las siguientes actividades:

### 5.1.3.1 Día de Talento en Tu Sede

Como eje articulador al Plan Estratégico del Talento Humano, con el objetivo de hacer presencia en las diferentes sedes de la entidad y puntos de servicio, se programará visita de la Dirección de Talento Humano a través de la estrategia “**Día de Talento en Tu Sede**”, cuyas fechas serán informadas con anterioridad, para la no afectación del servicio.

Esta jornada permitirá a los servidores y servidoras resolver inquietudes sobre los procedimientos a cargo de la Dirección de Talento Humano. También, será un espacio para realizar actividades de esparcimiento tendientes a propender por el bienestar y la seguridad y salud en el trabajo de los servidores.

### 5.1.3.2 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; para lo cual trabajará en algunos casos de acuerdo con el cronograma y lineamientos que determine el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, así:

#### ✓ **Semana de la Mujer**

Durante esta semana liderada por la Secretaría Distrital 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.

#### ✓ **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.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024****✓ Día del (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).

**✓ 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).

**✓ 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.

Para esta celebración se tiene prevista la realización de una actividad, en donde los servidores (as) puedan asistir hasta con dos (2) personas del núcleo familiar.

**✓ 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).

**✓ Día del Servidor (a) Público (a) Distrital**

En este día, el Departamento Administrativo del Servicio Civil, realiza un reconocimiento especial a los(as) servidores(as) de los niveles Asistencial, Técnico y Profesional e igualmente se exalta y premia a aquellos que han sobresalido como los mejores servidores de carrera administrativa elegidos de acuerdo con la estrategia implementada en la Entidad.

**✓ Día de la mascota**

En el mes 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.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**✓ **Halloween**

Durante esta celebración se organizarán actividades que promuevan el mejoramiento de la convivencia e integración, de los servidores(as) de la Entidad, en donde la familia también tiene un espacio importante.

**5.1.3.3 Selección de los (as) mejores servidores(as)**

De acuerdo con lo establecido en los artículos 2.2.10.10 y siguientes del Decreto Nacional 1083, la Dirección de Talento Humano realizará la revisión de los servidores (as) que cumplan con los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al periodo 2023-2024.

Se realizará la selección de los mejores servidores(as), así:

- a) Mejores servidores (as) de carrera administrativa de la Entidad por cada uno de los niveles jerárquicos: profesional, técnico y asistencial.

Se elegirán a los(as) servidores(as) que en cada nivel hayan tenido la calificación más alta en los resultados de la Evaluación de Desempeño 2023-2024.

En caso de presentar empate, se otorgará puntaje a los(as) servidores(as) que durante la vigencia 2024, con corte a la fecha que se deba remitir el reporte al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, hayan hecho parte de los siguientes comités, equipos, roles u organismos:

- Comisión de Personal
- Comité de Convivencia Laboral
- COPASST
- Brigadas de Emergencia
- Gestores de Integridad
- Gestor de Correspondencia SIGA.
- Gestor de Conocimiento
- Gestor de Transparencia
- Gestor de PIGA
- Gestor de MIPG

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

- Gestor de Calidad
- Gestor de Inventarios

Se otorgará un (1) punto por cada uno de los comités, equipos, roles u organismos antes mencionados, siempre y cuando se compruebe participación efectiva en setenta por ciento (70%) o más en las actividades programadas y realizadas.

Será acreedor del título a mejor servidor(a) en cada nivel, quien haya obtenido el mayor puntaje. En caso de persistir el empate, se dirimirá por sorteo ante la Comisión de Personal.

A cada servidor (a) de carrera elegido en cada nivel jerárquico se le entregará incentivo no pecuniario, por valor correspondiente a \$2.700.000.

b) Mejor servidor(as) de carrera administrativa de la Entidad.

Se elegirá como mejor servidor(a) de carrera, a quien, entre los mejores de cada nivel, haya obtenido el mayor puntaje de participación en los comités, equipos, roles u organismos confirme se indicó en el literal a).

En caso de persistir en empate, se dirimirá por sorteo ante la Comisión de Personal.

Al (la) mejor servidor (a) de carrera de la Entidad le será entregado incentivo no pecuniario, por valor correspondiente a \$2.700.000, adicionales a los mencionados en el literal anterior.

c) Mejor servidor(a) de libre nombramiento y remoción de la Entidad.

Se seleccionará al servidor (a) que haya tenido la más alta calificación del desempeño en la vigencia 2023, de acuerdo con los Acuerdos de Gestión para el caso de los Gerentes Públicos y con el sistema de Evaluación del Desempeño adoptado para los empleados de carrera administrativa en la vigencia 2023-2024 para el caso de los servidores(as) del Nivel Asesor.

En caso de persistir el empate, se revisará la participación en los comités, equipos, roles u organismos confirme se indicó en el literal a).

En caso de persistir el empate, se dirimirá por sorteo ante la Comisión de Personal.

Al (la) mejor servidor (a) de libre nombramiento y remoción de la Entidad le será entregado incentivo no pecuniario, por valor correspondiente a \$2.700.000.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

### 5.1.3.4 Concurso de Innovación y Transformación

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

Se desarrollará de acuerdo con lo previsto en el párrafo del artículo 2.2.10.9. del Decreto Nacional 1083 de 2015, que establece 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 lineamientos para el desarrollo del concurso se socializan en el documento anexo a este plan denominado “Concurso de Innovación y Transformación”.

### 5.1.3.5 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).

### 5.1.3.6 Bienvenida la Navidad

Con el objetivo de compartir y generar espacios de comunicación y acercamiento entre los servidores (as) de la entidad, se realizará una actividad que resalte la importancia de compartir en las festividades de fin de año.

### 5.1.3.7 Bonos de Navidad

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Distrital 062 de 2024 *“Por el cual se ordena implementar medidas de austeridad y eficiencia del gasto público en las entidades y organismos de la administración distrital”*, como parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se entregará un bono navideño a cada hijo(a) de los(as) servidores(as) públicos(as) de la entidad que a 31 de diciembre de 2024 sea(n) menor(es) de 13 años, este beneficio se podrá extender a los hijos mayores de 13 años y menores de 18 años que se encuentren en condición de discapacidad y que adicionalmente, dependan económicamente de sus padres, con el objetivo de propiciar condiciones óptimas de recreación y bienestar a los menores.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

El valor de cada Bono de navidad para la vigencia 2024, será de \$193.000.

### 5.1.3.8 Tarjetas de cumpleaños virtuales

Se enviará una tarjeta virtual a los(as) 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.

### 5.1.3.9 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.

### 5.1.3.10 Orientación al ingreso de la entidad

Dar la bienvenida a los(as) nuevos servidores(as) de la Entidad, servidores (as) que sean reubicados, trasladados y encargados en otras dependencias, con información clara y sencilla sobre cómo funciona la Organización, los derechos que les asisten, los beneficios que tienen, y los valores institucionales que guían nuestro actuar como servidores(as) públicos(as), a través de los canales de comunicación dispuestos en la Entidad.

### 5.1.3.11 Actividades individuales de servicios con la Caja de Compensación Familiar

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

### 5.1.3.12 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.

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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) interesados(as) a conocer los regímenes pensionales, características, requisitos y trámites a tener en cuenta en el trámite de retiro del servicio.

De igual forma y para los(as) servidores(as) que deben ser retirados con ocasión a la provisión definitiva del empleo, se realizarán las siguientes actividades: i) charlas de sensibilización en temas asociados con el manejo del tiempo, gestión del cambio, resiliencia, manejo de las finanzas, entre otros; ii) divulgación de la oferta de capacitación que tiene disponible el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital asociado a la empleabilidad, emprendimiento, gestión del cambio, entre otros; y iii) invitación a participar en las Ferias de Emprendimiento que realice la Entidad.

### **5.1.3.13 Ferias de servicios**

Se coordinará con las empresas o entidades que tienen código de descuento con la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., con la Caja de Compensación Familiar y las alianzas estratégicas del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la realización de tres (3) ferias de servicios, en las cuales los(as) servidores(as) de la Entidad puedan encontrar mejores opciones (en materia de trámites, intereses, ofertas, entre otros) para adquirir y solicitar préstamos, realizar deporte, adquirir seguros, compras para mascotas y demás servicios y beneficios prestados por las mismas.

### **5.1.3.14 Ferias de Vivienda**

Se coordinará con las Cajas de Compensación, el Fondo Nacional del Ahorro y diferentes constructoras interesadas la realización de una (1) gran feria de vivienda en la entidad, con el objetivo de facilitar la decisión, conocimiento y opciones para la

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

adquisición de vivienda nueva, para los(as) servidores(as) de la entidad y sus familias.

### 5.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Para el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 este eje comprende *“acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.”*

Los siguientes componentes hacen parte del eje Salud Mental:

#### 5.2.1 Higiene mental o psicológica Higiene mental o psicológica

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 este componente *“hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.”*

Este componente será abordado, además de las acciones dispuestas en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la siguiente estrategia:

- **Club Familia General**

La familia 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 el Club Familia General, en donde estaremos llevando temas y talleres de importancia para las familias de nuestra entidad; como:

- Afectaciones en la salud mental
- Adicción a dispositivos tecnológicos
- Adicción a sustancias psicoactivas
- Violencia intrafamiliar
- Tenencia responsable de animales de compañía
- Distribución de las tareas en el hogar
- Charlas de apoyo a madres o padres cabeza de familia

#### 5.2.1 Prevención de nuevos riesgos a la salud

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Para el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 *“este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.”*

Este componente será abordado, además de las acciones dispuestas en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con las siguientes actividades:

### 5.2.1.1 Salidas ecológicas

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 Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá o la Caja de Compensación Familiar.

### 5.2.1.2 Gimnasio

La actividad física reduce los niveles de estrés y mejoran la productividad de los(as) trabajadores(as), 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.

### 5.2.1.3 Ejercicio físico en casa

Buscando la actividad de los(as) servidores(as) y colaboradores(as) de la entidad y promover la realización de la actividad física en familia, se desarrollará a través de la plataforma Teams, ejercicio físico en casa. Lo cual permitirá mejorar el sueño, descansar mejor y paliar los estados de depresión, ansiedad y estrés.

### 5.2.1.4 Medición de clima laboral

El artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015, establece *“Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. (...)”*.

Así las cosas, se realizará la medición de clima laboral en la vigencia 2024, en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

### 5.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Como lo señala el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 este eje hace referencia *“a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.”*

Dentro de este eje, se encuentran los siguientes componentes:

#### 5.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 indica que este componente hace referencia *“a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.”*

Este componente será abordado, además de las acciones dispuestas en el Plan Institucional de Capacitación, con la siguiente estrategia:

##### 5.3.1.1 Construcción de Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros – CALDAS

La estrategia que se trabará en coordinación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y la Secretaría Distrital de Integración Social, tiene como fin propender por ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.

Su objetivo principal es, teniendo en cuenta la caracterización realizada, que los servidores (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., continúen con el reconocimiento de las emociones, en esta vigencia serán (sorpresa, vergüenza, culpa y ternura); así mismo, la importancia de gestionarlas, sentirlas y aprender qué nos muestra cada una de ellas.

De igual forma, se realizará un taller de mindfulness en el trabajo, en donde a través de la meditación se observará la realidad en el momento presente, sin intenciones de juzgar y con plena apertura y aceptación del entorno laboral.

##### 5.3.1.2 Ambientes Laborales Inclusivos – ALI



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Esta estrategia se aborda con el acompañamiento de la Secretaría Distrital de Planeación, la cual tiene como objetivo “Eliminar la discriminación y segregación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral”, se desarrollan acciones en coordinación con el Pla de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Capacitación.

### 5.3.2 Prevención, atención y medidas de protección:

Según el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 este componente tiene que ver con *“aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.”*

Las iniciativas que dan cuenta de la implementación de este componente se adelantarán en el marco de las Estrategia ALI antes mencionada, del Plan Institucional de Capacitación y del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 5.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Como lo señala el Plan Nacional de Bienestar 2023, este eje hace referencia *“a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la 14 Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 33 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.”*

Este eje a su vez está integrado por los siguientes componentes:

### 5.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente, según lo indica el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, *“hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios”.*

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Las iniciativas que dan cuenta de la implementación de este componente, además del teletrabajo, horarios flexibles y escalonados indicados en el Eje de Equilibrio Psicosocial, se adelantarán en el marco del Plan Institucional de Capacitación y del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 5.4.2 Analítica de datos para el bienestar

Este componente, según lo indica el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, *“tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar”*.

Este componente se aborda a través de los insumos que permiten la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo así el análisis de datos para la toma de decisiones estratégicas que permitan fortalecer el bienestar de los servidores y servidoras la Entidad.

### 5.4.3 Creación de ecosistemas digitales

Este componente, según lo indica el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, tiene como finalidad *“facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios”*.

Este componente se aborda a través de las herramientas digitales con las que cuentan los servidores y servidoras de la Entidad que hacen parte de los Sistemas internos de información, así como la Suite de Office 365, la cual tiene acceso, además del correo electrónico, a las plataformas TEAMS, Forms, Planner, Calendario, SharePoint, entre otros, que permite la colaboración permanente entre los servidores y colaboradores de la Entidad, incrementando así la productividad y facilitando el desempeño de sus labores.

## 5.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

El Programa Nacional de Bienestar 2023 señala que este eje comprende *“acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y*

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024**

*con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.”*

Los siguientes componentes integran este eje:

**5.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público**

Según lo indica el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 este componente *“hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.”*

Este componente será abordado, además de las acciones dispuestas en el Plan Institucional de Capacitación y en el Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la siguiente estrategia:

**5.5.1.1 Apropiación del Código de Ética e Integridad en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.**

A través del Decreto 118 de 2018 *“Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público (...)”*, que se integra al Plan de Bienestar e Incentivos 2024, a través de la *“Estrategia para la socialización, implementación y apropiación del código de integridad”*, desarrolla actividades que fueron aprobadas por el equipo de Gestores de Integridad, así:

- ✓ 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.
- ✓ Promocionar e incentivar los comportamientos deseables alineados con los valores de la casa.
- ✓ Seguimiento y Evaluación de la apropiación del Código de Integridad y los valores éticos.

**5.5.1.2 Día de Escuchar y Crecer juntos**

Se programarán jornadas para fomentar la integración entre las dependencias, el reconocimiento de las actividades extra laborales (gestorías), espacio de feedback o retroalimentación, y crecimiento personal y profesional, en donde los servidores (as) que deseen participar, podrán disfrutar de un espacio para fortalecer el clima y la cultura organizacional de la Entidad.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024****5.5.1.3 Reconocimiento por tiempo de servicio**

Con el propósito de reconocer laboralmente el esfuerzo, trabajo positivo y constancia en el trabajo; se le enviará a cada servidor(a) una tarjeta virtual de reconocimiento por año laboral continuo en la entidad, promoviendo de esta manera se energía, eficiencia y la gratitud por la determinación y esmero diario.

De igual forma, se reconocerán a los servidores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio en la Entidad.

**5.5.1.4 Actividades de voluntariado**

Se realizarán actividades de voluntariado en alianza con otras Entidades del Distrito, Entidades no Gubernamentales, Asociaciones, entre otros, con el fin de incentivar los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.

**6 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 la encargada 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.

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

**TABLA DE CONTENIDO**

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

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

### INTRODUCCIÓN

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

Según lo indica la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), citada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP<sup>1</sup>, 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 DAFP<sup>2</sup> (pag.9), refiere que *“las entidades deben contar con mecanismos de innovación con el fin de crear y potenciar soluciones efectivas que incentiven la generación de nuevo conocimiento y construyan una relación más dinámica entre el Estado y el ciudadano, que esté basada en la confianza, la calidad en el servicio, la transparencia y la participación”*.

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

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

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

<sup>2</sup> En:

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

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

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

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

### Triada Conocimiento, Creatividad e Innovación:

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

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

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.

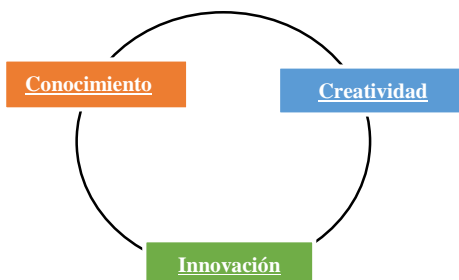


Gráfico 1. Triada Estratégica

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

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



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

### 1. OBJETIVOS

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

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

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

### 2. EQUIPOS DE TRABAJO

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

Los equipos que se postulan al concurso deberán estar integrados por dos o más servidores(as). El tipo de vinculación de los(as) inscritos(as) podrá ser: Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad y se requiere no haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección y acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme<sup>4</sup>, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

### 3. EQUIPO EVALUADOR

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

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

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



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

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

**4. CONFLICTO DE INTERESES**

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

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

**5. PROPÓSITO DE LOS PROYECTOS**

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

**6. TEMÁTICAS**

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

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

**7. DESCALIFICACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

Los equipos de trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

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

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

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

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

## **8. ETAPAS**

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

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

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

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

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

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

### **8.2. POSTULACIÓN E INSCRIPCIÓN**

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

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

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

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

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

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

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

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

**8.3. PRESELECCIÓN**

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

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

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

La escala de calificación tendrá en cuenta los siguientes criterios:

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

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

- Nivel Alto: 75 a 100

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

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

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

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

### 8.4. SUSTENTACIÓN PÚBLICA

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

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

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

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

### 8.5. EVALUACIÓN FINAL

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

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

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

Definición de los indicadores de evaluación:

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

**8.6. DETALLE DE LAS ETAPAS DEL CONCURSO**

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

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

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

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

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

## 9. INCENTIVOS

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

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



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

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

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

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

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

### 10. BIBLIOGRAFÍA

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