

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**



Secretaría General
Alcaldía Mayor de
Bogotá, D.C.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN
2025**

Bogotá, D.C., febrero 2025

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN.....	5
1. MARCO NORMATIVO	5
2. ALCANCE	6
3. FUNDAMENTOS.....	6
4. OBJETIVOS	9
4.1. Objetivo General.....	9
4.2. Objetivos Específicos:.....	9
5. LINEAMIENTOS DEL CONCURSO	10
5.1. Propósito de los Proyectos	10
5.2. Temáticas de los Proyectos.....	10
5.3. Socialización de Criterios del Concurso y Acompañamiento a los Equipos	10
5.4. Cronograma.....	11
5.5. Conformación de los Equipos	11
5.6. Equipo Evaluador	11
5.7. Conflicto de Intereses.....	12
5.8. Descalificación de los Equipos de Trabajo.....	12
5.9. Etapas	13
5.9.1. Postulación e Inscripción	13
5.9.2. Preselección.....	13
5.9.3. Sustentación Pública	15
5.9.4. Evaluación Final	15
5.10. Detalle de las Etapas del Concurso.....	16
5.11. Causales para Declarar Desierto el Proceso	17
6. Incentivos.....	18
7. Bibliografía	19

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Triada estratégica	6
Figura 2. Principios de la Innovación Pública en Colombia	9

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de preselección.....	14
Tabla 2. Criterios de evaluación servidores(as)	15
Tabla 3. Criterios de evaluación servidores(as)	15

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 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 (DAFP, 2021), 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 (DAFP, 2020), 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”*.

El CONPES D.C. 07 de 2019 dispuso la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030, allí se determinó la reputación gubernamental como uno de los tres componentes fundamentales que nutre de la Gestión Integral del Talento Humano, y dentro de esta se estableció como factor determinante el conocimiento e innovación, relacionados con la existencia de prácticas institucionales que garanticen la gestión del conocimiento en las organizaciones públicas y apalanquen los procesos de innovación en la gestión de asuntos públicos.

De igual forma, el mencionado CONPES 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”*.

El Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2024 - 2027 *“Bogotá Camina Segura”* estableció cinco objetivos que representan los frentes de acción de la Administración Distrital para el apalancamiento de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, partiendo de la identificación de los temas que preocupan a la ciudadanía.

En ese sentido, y teniendo en cuenta que la innovación es el motor de la evolución, generando capacidad de identificar y poner en práctica nuevas formas de hacer mejor lo que se ha hecho, y de introducir la

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

producción de bienes y servicios de manera acorde con la evolución de la sociedad, haciendo uso de todos los recursos técnicos y humanos disponibles, a través del objetivo estratégico No. 5 *“Bogotá confía en su gobierno”* se busca fortalecer la confianza entre el Gobierno y la ciudadanía que habita Bogotá y transita por ella, promoviendo la integridad, la transparencia, la eficiencia y el orgullo de sus colaboradoras, colaboradores, servidoras y servidores públicos.

Para esto, es necesario avanzar hacia una gestión pública que se exprese en un uso cada vez más intensivo, estructurado y estratégico de la tecnología, los datos y la innovación para mejorar y acercar a las instituciones públicas y la ciudadanía mediante el acceso a trámites y servicios, la utilidad de la información, la incidencia ciudadana y la posibilidad de cocrear soluciones públicas a través de la colaboración (PDD, 2024).

En línea con lo expuesto, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., incluyó dentro de los objetivos estratégicos que integran el Plan Estratégico de la Entidad *“fortalecer los procesos de innovación pública en las entidades distritales mediante la facilitación de habilitadores, el desarrollo de capacidades en intraemprendimiento, el trabajo colaborativo y la articulación entre actores públicos y privados”* y *“mejorar el relacionamiento de la ciudadanía con el gobierno distrital a través del fortalecimiento de la oferta institucional, modernización de los canales de atención y la cualificación del talento humano, contribuyendo en el aumento de la confianza y satisfacción ciudadana”*¹. Adicionalmente, se han venido desarrollando y potenciando habilidades y competencias para que los(as) servidores(as) consoliden una cultura de innovación, estas acciones buscan fomentar una mentalidad innovadora y establecer la innovación como una práctica habitual en la gestión pública.

La gestión y difusión del conocimiento generado permitirá un proceso transformador, reconociendo el valor del aprendizaje en la creación de valor público y en la mejora de los procesos de gestión e innovación en la administración Distrital.

Como parte del compromiso de la Secretaría General con la consolidación de esta cultura, surge el *“Concurso de Innovación y Transformación”*, un espacio para que los(as) servidores(as) se inspiren, den paso a la creatividad en la generación de ideas y presenten sus iniciativas buscando contribuir a la mejora de la gestión pública Distrital.

Es importante resaltar que este concurso hace parte del Plan de Bienestar e Incentivos, ya que desde allí se enmarca la estrategia que ejecuta la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para incentivar y destacar a los equipos de trabajo. Aunado a esto, es de 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 al aporte que realiza la Entidad al Índice de Innovación de las Entidades, medido por la Veeduría Distrital.

¹ Resolución No. 630 de 2024 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

1. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción	Enlace
Constitución Política de Colombia Numerales		
Leyes		
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	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430
Decretos		
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	http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1567_1998.html
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	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=153088
Resoluciones		
Resolución No. 660 de 2021, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	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.	https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119718
Otros Documentos		
CONPES D.C. 07 de 2019	Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=89494

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Acuerdo Distrital 927 de 2024	Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”	https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699
Circular Externa 001 de 2025 - Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital	Lineamientos Planeación Estratégica Del Talento Humano 2025	file:///C:/Users/cbolano/Downloads/Circular Externa Planeacion del Talento Humano 2025ANEXOS.pdf
Documento Departamento Nacional Planeación - DNP	Principios de la Innovación Pública en Colombia	https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/Principios_Innovacion_Publica.pdf

2. ALCANCE

El Concurso de Innovación y Transformación que se realiza anualmente en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., hace parte del Plan Anual de Incentivos en el componente de mejores equipos de trabajo de la Entidad, cuyas reglas son las establecidas en la Resolución No. 660 de 2021, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. y aquellas que se especifican en el presente documento.

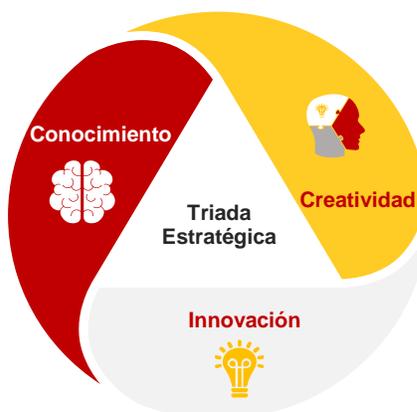
3. FUNDAMENTOS

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, dando solución a múltiples tipos de problemas o necesidades, de diferentes grados de dificultad. Esta integración permite que las organizaciones desarrollen productos y servicios con altos estándares de calidad.

Figura 1. Triada estratégica

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**



Fuente. Elaboración propia a partir de (SGAMB, 2021)

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, G., Raub, S. y Romhardt, K., 2001)².

El conocimiento es una mezcla fluida de experiencia, modelos mentales, saber-hacer, valores, información contextual que proporciona un marco para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información. Se origina y se aplica en la mente de los conocedores. En las organizaciones, a menudo se integra no solo en documentos o repositorios, sino también en rutinas, procesos, prácticas y normas organizacionales (Davenport, T. and Prusak, L., 1998).

Así, el conocimiento es dinámico, fluido y estructurado formalmente; además, es intuitivo y, por lo tanto, difícil de plasmar en palabras o comprender completamente en términos lógicos (Davenport, T. and Prusak, L., 1998); sirve para actuar y para aprender, por eso, el uso de conocimiento genera más conocimiento (DAFP, 2021).

Por otro lado, la palabra **creatividad** proviene del latín *creare* y según la Real Academia de la Lengua significa “*producir algo nuevo*”, “*producir algo de la nada*”, “*dar principio a algo como una empresa o una familia*”. Igualmente, varios autores la definen como “*la capacidad para producir algo nuevo, orientándose hacia el resultado*” Schnarch (2012). Otros, complementan el concepto con el argumento de que “*debe servir para solucionar un problema, para mejorar una situación o para alcanzar una meta existente, implicando una valoración crítica de la originalidad de la realización*” (Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K., 2001).

En todo caso, 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*”, siendo el origen de la innovación y el emprendimiento (SGAMB, 2021).

Finalmente, la **innovación** exige tanto decisión como acción para desarrollar servicios y productos novedosos que aporten un valor significativo. Innovar significa implementar nuevas ideas, propuestas,

² Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K. (2001). Administre el conocimiento. México: Prentice Hall.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

productos, servicios y buenas prácticas que propician cambios, transformaciones y mejoras, resultando en una mayor productividad y eficiencia administrativa. Implica reconocer nuestro potencial para seguir creciendo y alcanzar más cada día, así como el deseo de crecimiento personal y de contribuir al bienestar de los demás, ayudándolos a convertirse en mejores personas. En esencia, se trata de construir un mundo mejor, en colaboración con otros y para el beneficio de todos.

Por su parte, Cirera y Maloney proponen que la innovación se puede definir como *“la capacidad de utilizar el conocimiento para desarrollar y aplicar nuevas ideas que resulten en cambios en la estructura organizativa y de producción de la organización”* (Cirera, X. and Maloney W, 2017).

De acuerdo con la OCDE hay diferentes tipos de innovación, independientemente de si son creadas por organizaciones públicas o privadas. En ese sentido, hay dos tipos principales de innovación por objeto, están las innovaciones que cambian los productos de la organización (**innovaciones de productos**) y las innovaciones que cambian los procesos de la organización (**innovaciones en los procesos**) (OCDE, 2018).

La **innovación de un producto** es un bien o servicio nuevo o mejorado que difiere significativamente de los bienes o servicios anteriores de la organización y que se ha introducido en el mercado. Estas innovaciones de productos se dividen en dos tipos principales, bienes y servicios:

- Los **bienes** incluyen objetos tangibles y algunos productos que capturan conocimientos sobre los cuales se pueden establecer derechos de propiedad y cuya propiedad se puede transferir a través de transacciones de mercado.
- Los **servicios** son actividades intangibles que se producen y consumen simultáneamente y que cambian las condiciones (por ejemplo, físicas, psicológicas, etc.) de los usuarios. El compromiso de los usuarios a través de su tiempo, disponibilidad, atención, transmisión de información o esfuerzo es a menudo una condición necesaria que conduce a la coproducción de servicios por parte de los usuarios y la empresa. Por tanto, los atributos o la experiencia de un servicio pueden depender de las aportaciones de los usuarios. Los servicios también pueden incluir algunos productos de captura de conocimientos (OCDE, 2018)

Una **innovación de proceso** es implementar una mejora a las condiciones actuales del proceso que impacte positivamente el desarrollo de las funciones y difiere significativamente de los procesos anteriores de la organización.

Además, la OCDE plantea diferentes tipos de innovación según el ámbito, dentro de los cuales se encuentra la **innovación pública**.

La **innovación pública** responde a retos públicos, es decir, a necesidades o problemas que son reconocidos y vividos por un conjunto de personas. Son los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados para responder a desafíos colectivos, incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes, y una mayor satisfacción ciudadana (DAFP, 2021).

El Departamento Nacional de Planeación estableció los siguientes ocho principios que enmarcan las características de la innovación pública en Colombia y orientan maneras de abordar las fases de

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

desarrollo de un proyecto de innovación pública, para resolver problemáticas e implementar soluciones sostenibles a los retos públicos (DNP, 2021).

Figura 2. Principios de la Innovación Pública en Colombia



Fuente. Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2021)

De acuerdo con la figura anterior, la innovación pública en Colombia debe ser empática, experimental, ágil, constructiva, tecnológica, colectiva, integral y orientada al futuro.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

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.

4.2. Objetivos Específicos:

1. 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.
2. 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.
3. Fomentar condiciones permanentes para que las experiencias innovadoras se conviertan en una práctica institucionalizada.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN****5. LINEAMIENTOS DEL CONCURSO****5.1. 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.

Como resultado de lo anterior, se busca evaluar y premiar aquellas ideas que no solo demuestren originalidad, sino que también contribuyan significativamente a la generación de valor público, mejorando la satisfacción ciudadana y fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia Bogotá nuestra ciudad, nuestra casa.

5.2. Temáticas de los Proyectos

Teniendo el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, podrán postularse al concurso de Innovación y Transformación aquellos proyectos implementados en la vigencia anterior.

Podrán inscribirse, por ejemplo, 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, servicio a la ciudadanía, entre otras (SGAMB, 2021).

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 desarrollar sus propuestas y presentarlas en la siguiente versión del concurso.

El tema de los proyectos debe ser desarrollado exclusivamente por los miembros del equipo de trabajo conformado e inscrito y 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.

El proyecto debe contar con un factor innovador y debe requerir un esfuerzo adicional por parte de sus integrantes, ya que no se debe encontrar enmarcado dentro de sus compromisos laborales.

5.3. 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 – DASCD y/o de otras entidades.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

La Dirección de Talento Humano responderá las inquietudes relacionadas con el concurso a través del correo electrónico direcciondetalentohumano@alcaldiabogota.gov.co.

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.

5.4. Cronograma

El cronograma será indicado en el memorando que socializa el inicio del concurso de Innovación y Transformación para la vigencia 2025.

5.5. Conformación de los Equipos

De acuerdo con lo previsto en el párrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 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.

Para efectos de este concurso, los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores(as) públicos(as) vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y/o nombrados en provisionalidad, ya sea de una misma dependencia o de distintas dependencias.

Los equipos deberán estar conformados por un mínimo de dos (2) servidores(as) públicos(as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 40 de la Resolución No. 660 de 2021 Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., los requisitos que deben cumplir los(as) servidores(as) para participar de este incentivo institucional son:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme³, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Una vez inscrito el equipo no se podrán modificar los participantes que lo componen. La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo estará ligada a su vinculación laboral dentro de la Entidad y a la permanencia durante todo el período de desarrollo del proyecto.

5.6. Equipo Evaluador

De acuerdo con el artículo 41 de la Resolución No. 660 de 2021 Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el equipo evaluador de los proyectos estará integrado por:

³ 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 2025 CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

1. La Comisión de Personal
2. 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 contará con el apoyo de la Dirección de Talento Humano, dependencia que se encargará de ejecutar e informar las situaciones que se presenten durante el desarrollo del concurso. El equipo evaluador será el encargado de:

- Revisar los proyectos presentados y determinar cuáles quedarán preseleccionados para continuar en el concurso.
- Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
- Emitir la calificación final de cada proyecto, para lo cual podrá considerar la invitación de un experto en el tema desarrollado.
- Dirimir los empates.
- Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo.
- Acoger las reglas establecidas en el presente documento.
- Aplicar los criterios mínimos de evaluación y selección del concurso.

5.7. Conflicto de Intereses

Cuando algún integrante del equipo evaluador considere tener conflicto de intereses en los términos dispuestos en el Artículo II del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, deberá manifestar el impedimento para participar en la evaluación y selección. Las recusaciones se tramitarán conforme a lo previsto en la norma en mención.

La decisión sobre el impedimento y designación del servidor que lo reemplazará, lo decidirán en el seno de la Comisión de Personal y de la Mesa Técnica, situación que quedará evidenciada en el acta respectiva, correo electrónico o comunicación informativa. (SGAMB, 2021).

5.8. Descalificación de los Equipos de Trabajo

Los equipos de trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

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

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

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 numeral 5.5.

5.9. Etapas**5.9.1. Postulación e Inscripción**

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.

Con el diligenciamiento del formulario los(as) servidores(as) participantes, aceptan los términos y condiciones propuestos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., frente a la metodología establecida.

Por otro lado, la participación en el proceso de preparación de la sustentación pública será obligatoria para los(as) integrantes de los equipos participantes en el concurso y la programación 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.

5.9.2. 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:

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Tabla 1. Criterios de preselección

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

Fuente. Resolución No. 660 de 2021 (SGAMB, 2021)

La escala de calificación tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Nivel Bajo: 00 a 41.9
- Nivel Medio: 42 a 74.9
- Nivel Alto: 75 a 100

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

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

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

Posteriormente se comunicará a los equipos, los proyectos que 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.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

5.9.3. 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 metodología utilizada para esta etapa será un pitch de no más de tres (3) minutos.

5.9.4. Evaluación Final

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:

Tabla 2. Criterios de evaluación servidores(as)

Criterios	Indicador	Responsables de la evaluación	Peso Porcentual	Evidencia
Encuesta sustentación final	Servidores públicos que asistan a la sustentación final (100%)*	Servidores públicos que asistan a la sustentación final	10%	Instrumento de Evaluación

**Nota. Los resultados serán tomados con base en la calificación promedio de cada una de las preguntas incluidas en el formato de evaluación.*

Fuente. Resolución No. 660 de 2021 (SGAMB, 2021)

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.

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:

Tabla 3. Criterios de evaluación servidores(as)

Criterios	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%)	Comisión de Personal	45%	Instrumento de Evaluación

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Crterios	Subcriterios	Evaluador	Peso Porcentual	Evidencia
	4) Cumplimiento del cronograma (5%)			
	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

Fuente. Resolución No. 660 de 2021 (SGAMB, 2021)

En caso de empate en la calificación obtenida por dos o más equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración denominado “Aporte al mejoramiento institucional”.

De persistir el empate, este se dirimirá mediante sorteo por balotas, para lo cual, en reunión convocada para tal fin, los representantes de los equipos de trabajo empatados procederán a escoger las balotas que se numerarán de acuerdo con el número de equipos en desempate. En primer lugar, se realizará un sorteo para establecer cuál será el orden en que cada equipo escogerá la balota. Realizado este primer sorteo los representantes procederán a escoger la balota en el orden que se haya determinado y se otorgará el premio establecido para el equipo que saque la balota con el mayor número.

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.

5.10. 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

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

Etapas	Actividad	Responsable
	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	Comité Evaluador
	Publicación de resultados etapa de preselección	Dirección de Talento Humano
	Presentación de reclamaciones	Equipos de trabajo
	Respuesta a reclamaciones	Comité Evaluador
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 al Comité Evaluador	Dirección de Talento Humano
	Evaluación definitiva a los proyectos seleccionados	Comité Evaluador
	Socialización de los resultados a los equipos participantes	Dirección de Talento Humano
Premiación	Premiación	Dirección de Talento Humano

5.11. Causales para Declarar Desierto el Proceso

El proceso de selección de los mejores Equipos de Trabajo se declarará desierto en los casos en que ninguno de los proyectos obtenga evaluación definitiva con un porcentaje mínimo de aprobación del 80%.

Cuando se retiren equipos inscritos y sólo quede un equipo para la sustentación, este deberá ser evaluado y si obtiene una evaluación definitiva con un porcentaje mínimo de aprobación del 80% será premiado.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN****6. Incentivos**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 de la Resolución No. 660 de 2021, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se le otorgará el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo e incentivos no pecuniarios a los equipos que ocuparon el segundo y tercer lugar. Los incentivos se entregarán en cada vigencia, atendiendo la disponibilidad del presupuesto asignado. La selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo será a más tardar el 30 de noviembre de cada año (DAFP, 2015) .

- **Primer Lugar:** Para el mejor equipo de trabajo el incentivo pecuniario será de \$7.575.000, de acuerdo con la disponibilidad de recursos para la presente vigencia. El valor del incentivo será dividido en partes iguales entre la totalidad de servidores públicos (as) que conformen el equipo de trabajo.

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 un incentivo no pecuniario al segundo lugar del concurso, cuyo monto corresponderá a \$6.312.000, distribuidos equitativamente entre los(as) miembros del equipo.

- **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 3.788.000 (distribuidos equitativamente entre los(as) miembros del equipo).

Igualmente, a los integrantes de los tres mejores equipos de trabajo se les concederá un (1) día de permiso renumerado en la fecha que dispongan los servidores, previa aprobación del jefe inmediato 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 tres (3) 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.

Incentivos simbólicos:

Los/as integrantes de los tres equipos finalistas tendrán los siguientes reconocimientos:

- Placas, certificados o diplomas para cada uno (a)

Los incentivos de que trata la presente resolución no constituyen factor salarial ni prestacional.

Mediante acto administrativo proferido por el Secretario General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., se asignarán los incentivos previstos a los mejores equipos de trabajo, hasta el tercer lugar.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025
CONCURSO DE INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN**

7. Bibliografía

- Cirera, X. and Maloney W. (2017). The Innovation Paradox ; DevelopingCountry Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-Up. En W. B. Group.
- DAFP. (2015). *Artículo 2.2.10.15 Decreto 1083 de 2015* . Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- DAFP. (2020). *Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: <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+Diciem>
- DAFP. (2021). *Abecé de la integración de la gestión del conocimiento y la innovación*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/40788625
- DAFP. (2021). *Gestión del Conocimiento*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/generacion-y-produccion>
- Davenport, T. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage what They Know*. En H. B. Press.
- DNP. (2021). *Principios de la Innovación Pública en Colombia*. Obtenido de Departamento Nacional de Planeación: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/ModernizacionEstado/EiP/Principios_Innovaci%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf
- OCDE. (2018). *Manual de OSLO, 4ta ed. Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*. En O. d. Eurostat. Paris, Luxembourg: OECD Publishing.
- PDD. (2024). *Plan Distrital de Desarrollo "Bogotá Camina Segura"*. Obtenido de Acuerdo 927 de 2024 Concejo de Bogotá, D.C.: <https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=155699>
- Probst, G., Raub, S. y Romhardt, K. (2001). *Administre el conocimiento*. México: Prentice Hall.
- SGAMB. (2021). *Resolución No. 660 de 2021* . Obtenido de Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.: <https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=119718>