



Modelo de Fortalecimiento Cultural
“Gerencia de la felicidad:

**Me PIDO
Servir**

Entregando la mejor versión de MI”

Dirección de Gestión Humana



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

1D - Gerencia del Talento Humano

Código: 1D-GTH-C Versión: 3

Tipo de Proceso: Apoyo.

Objetivo: Gerenciar la relación entidad - servidor público en términos constitucionales, legales y del desarrollo del talento humano, promoviendo actividades encaminadas al mejoramiento y potencialización continua de sus competencias con el propósito de tener servidores competentes que aumenten la productividad para el cumplimiento de la Misión de la Entidad.

Responsable o líder del proceso: Dirección de Gestión Humana.

Estructura interna de la Dirección de Gestión Humana



GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO

Resolución 140 de 2002



GRUPO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- Participar en el diseño y proposición del plan institucional de a) Bienestar Social e Incentivos, b) Capacitación, c) Seguridad Social y del d) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ejecutar los planes institucionales aprobados y sus respectivos presupuestos.
- Formular e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de los programas de promoción y prevención de la salud y de seguridad e higiene.
- Coordinar con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, el plan de trabajo correspondientes para los servidores públicos y contratistas de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- Coordinar y realizar los trámites relacionados con novedades en materia de seguridad social y afiliaciones, y adelantar las acciones de los servidores con derecho a pensión.
- Coordinar el proceso de elección del Copasst, Comité de Convivencia Laboral y Comisión de Personal.

GRUPO DE REGISTRO Y CONTROL

- Organizar u analizar la información relacionada con la situación laboral de los servidores de la entidad proponiendo estrategias para aumentar su productividad en materias de perfil, ubicación funcional y geográfica.
- Proyectar los actos y decisiones administrativas relacionados con nombramientos, ubicación y reubicación, permisos, licencias, entre otras.
- Revisar y controlar los actos administrativos relacionados con novedades de personal.
- Actualizar la base de datos de la planta de personal con las diferentes novedades.
- Responder por la adecuada organización y permanente actualización física y técnica del banco de hojas de vida.
- Verificar el cumplimiento de la obligación que tienen los jefes inmediatos de efectuar la evaluación de desempeño en los términos de la ley.
- Notificar los actos administrativos que se elaboren en su grupo.
- Emitir los certificados de no existencia de personal para los procesos contratación de ordenes de prestación de servicios – OPS.

GRUPO JURÍDICO

- Analizar, proyectar y recomendar, las acciones que deben adoptarse para el cumplimiento de los objetivos, planes y programas de acción en desarrollo de la Dirección de Gestión Humana.
- Coordinar la preparación de comunicaciones internas y externas que se relacionen con requerimientos de carácter jurídico que involucren a la Dirección.
- Tramitar y proyectar las respuestas a los derechos de petición, consultas y requerimientos tanto de tribunales como de jueces y órganos de control.
- Elaborar proyectos de resoluciones para dar cumplimiento a sanciones disciplinarias, resolver reclamaciones laborales y las que ordenen reconocimientos.
- Notificar los actos administrativos que se elaboren en el grupo.
- Llevar el proceso para el suministro de dotaciones a los servidores.
- Liquidar valores de sanciones impuestas y tramitar el cobro de las mismas.
- Desarrollar las actividades en relación con la posesión de jueces.

GRUPO DE NÓMINA

- Tramitar y liquidar solicitudes de cesantías, vacaciones, primas, embargos, horas extras, incapacidades por enfermedad, libranzas, entre otras.
- Verificar y controlar el proceso de elaboración de la nómina hasta su pago, así como presentar y reportar los informes correspondientes.
- Presentar cada mes el valor proyectado de la nómina para cada uno de los conceptos de gasto del presupuesto de servicios personales y aportes patronales.
- Velar por el adecuado funcionamiento de los procesos y programas que permitan dar cumplimiento a las exigencias de la nómina.
- Preparar los informes de gestión correspondientes al área.
- Cumplir las normas y disposiciones que regulan los procedimientos y trámites administrativos internos.
- Adelantar las acciones de seguimiento sobre la ejecución de los rubros presupuestales de la nómina.



Breve contexto demográfico de la SDG



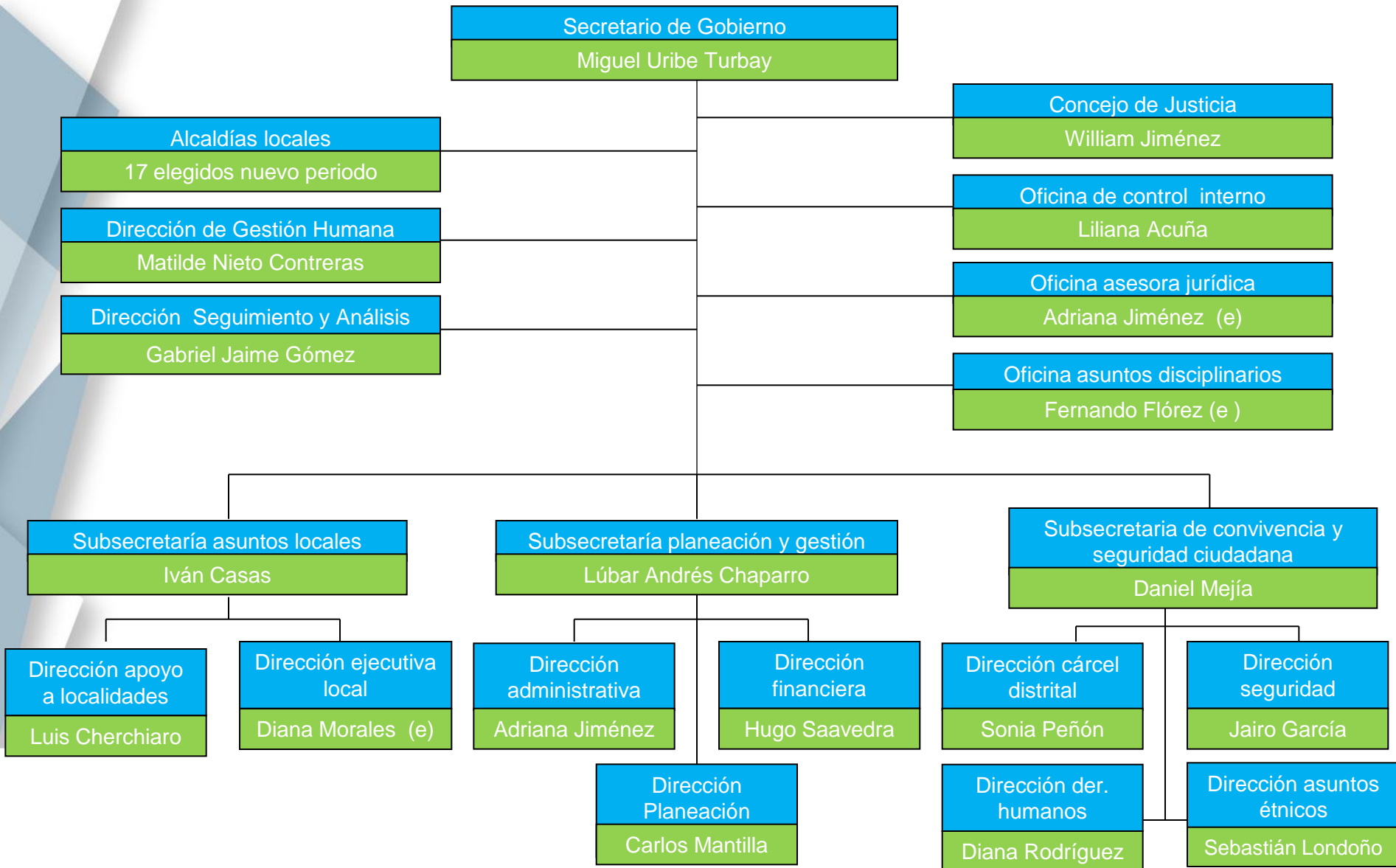
BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

¿Quiénes somos en la Secretaría Distrital de Gobierno?

Decreto 509 de 2015 por medio del cual se amplía la planta de empleos de la SDG

Nivel ocupacional	No. de cargos	Porcentaje
Nivel directivo	46	3,0
Nivel asesor	1	0,1
Nivel profesional	522	33,5
Nivel técnico	37	2,4
Nivel asistencial	951	61,1
Total planta SDG	1557	100

Organigrama Secretaría Distrital de Gobierno en el nivel directivo



Distribución por sede de trabajo

Sede	No. de servidores	Porcentaje
Alcaldías locales	711	48,3
Nivel central	314	21,3
Cárcel Distrital (nivel central)*	200	13,6
NUSE (nivel central)*	246	16,7
Total planta hoy	1471	100

Distribución en alcaldías locales

Situación en planta	
Carrera administrativa	63%
Provisionalidad	31%
Libre nombramiento	6%
Total	100%

Alcaldía local tipo

DESPACHO ALCALDE LOCAL

COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

AREA JURÍDICA FDL

FONDO DE DESARROLLO LOCAL

PLANEACIÓN

PRESUPUESTO

CONTABILIDAD

ULATA

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL

ALMACÉN

RADICACIÓN Y CORRESPONDENCIA

SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

COORDINACIÓN JURÍDICA

AREA JURÍDICA GGJ

AREA DE OBRAS

SECRETARÍA GENERAL DE POLICÍA

INSPECCIÓN A DE POLICÍA

UNIDAD DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN

CORREGIDURÍA

CASA DE JUSTICIA



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



¿De qué se trata aquello de gerenciar la felicidad?

¿Qué significa un modelo de cambio cultural?

BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

ANTEPROYECTO del
—PLAN de—
DESARROLLO



*El **objetivo** del Plan de Desarrollo Distrital es propiciar **el desarrollo pleno del potencial de los habitantes de la ciudad, para alcanzar la felicidad** de todos en su condición de individuos, miembros de una familia y la sociedad.*



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

ANTEPROYECTO del
— **PLAN** de —
DESARROLLO
BOGOTÁ 2016-2019

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO

Alcalde Mayor de Bogotá

Documento para el
Consejo Territorial de Planeación

Febrero 29 de 2016

Visión 5to Centenario

*“... En su quinto Centenario Bogotá se habrá consolidado como referente internacional de ciudad creativa, incluyente, sostenible en donde sus habitantes alcanzan el desarrollo pleno de su potencial humano y constituyen una ciudad **feliz** ...”*

Visión 2020

*“... En el año 2020 Bogotá estará una vez más en camino a convertirse en un referente internacional de ciudad creativa, incluyente, sostenible y **feliz**...”*



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Los pilares se constituyen en los elementos estructurantes para alcanzar el objetivo central del Plan, cual es la *felicidad para todos*.



Gerencia de la felicidad

Es un nuevo paradigma organizacional, cuyo objetivo, en nuestro contexto, es considerar a los servidores primero como personas, que merecen disfrutar de su trabajo y del ambiente en el cual son llamados a contribuir a los logros de la SDG, sin perder de vista sus necesidades de crecimiento.

La finalidad es impulsar la eficiencia de los servidores al máximo nivel (desarrollo) y con el mínimo desgaste (riesgo psicosocial), en perspectiva de la calidad en el servicio.

Horizonte Dirección de Gestión Humana

*Implementar prácticas de felicidad en el trabajo bajo un enfoque ético, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones laborales en el marco del modelo de fortalecimiento de cultura organizacional, **Gerencia de la Felicidad, programa "Me Pido Servir – Entregando la mejor versión de MI"**, con la certeza que este modelo redundará en la calidad del servicio a la ciudadanía, en armonía con el Plan Distrital de Desarrollo, "Bogotá Mejor para todos", contribuyendo así al desarrollo del potencial de los habitantes de la ciudad, en busca de la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de una familia y la sociedad.*

Quienes implementan prácticas de felicidad en el trabajo, lo hacen inicialmente por la intuición de que es necesario para que las personas se sientan cómodas, contentas y satisfechas en su trabajo.

*Con el paso del tiempo esa intuición se transforma en certeza,
cuando constatan el despliegue de las capacidades y fortalezas de las personas reflejadas en su compromiso y alegría con su trabajo.*

Y esa voluntariedad de alto desempeño impacta en los resultados del trabajo: ciudadanos más satisfechos, mejoras en el servicio, mejor coordinación, mayor creatividad, creciente productividad, un marcado incremento del clima laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

*Es esencial que quienes buscan implementar prácticas de felicidad en el trabajo, lo hagan bajo un enfoque ético, es decir, por la certeza que es lo que cualquier persona necesita para llegar a ser **la mejor versión de sí misma.***

Concepción ética del ser humano



- Probidad** ■ ■ ■ ■ ► *Pienso, siento y actúo coherentemente*
- Respeto** ■ ■ ■ ■ ► *Acepto la pluralidad basado en la igualdad*
- Responsabilidad** ■ ■ ■ ■ ► *Asumo las consecuencias de mis decisiones y acciones*
- Solidaridad** ■ ■ ■ ■ ► *Dispongo mis competencias al servicio del otro*
- Trabajo en equipo** ■ ■ ■ ■ ► *Construyo relaciones armónicas procurando el logro de nuestros objetivos*
- Servicio con calidad** ■ ■ ■ ■ ► *Garantizo calidad y calidez en mis actuaciones*
- Equidad** ■ ■ ■ ■ ► *Practico el trato digno reconociendo la particularidad del otro*
- Conciencia ambiental** ■ ■ ■ ■ ► *Cuido mi entorno con acciones sostenibles*

Factores claves en el modelo

Autonomía

Capacidad para vivir como se quiere haciéndose cargo de las consecuencias; es la reflexión constante.

Conectividad

Habilidad para generar Relaciones estables, reconociendo a todos como multidiversos y válidos.

Relaciones confiables

Confianza es el combustible de los equipos de alto desempeño. Es la emoción para construir, sostener y trabajar con éxito.

Propósito

Es la reflexión del ser humano sobre su vida para actuar permanentemente de acuerdo con sus principios.

Compromiso

Servidores que se involucran emocionalmente. Se fomenta mediante la participación, inclusión y retroalimentación permanente.

Maestría

Hacer conciente un aprendizaje en el gusto y en el querer hacerlo. Es la curiosidad que permite el aprendizaje.

La felicidad es la que causa los buenos procesos y los resultados sobresalientes, y no al revés.

Los resultados no son el motor de la felicidad. Generan logro y orgullo, pero no causan bienestar ni la calidad de vida en el trabajo.

Un criterio fundamental para evaluar si estamos preparados para implementar un sistema de felicidad en el trabajo es chequear la visión del nivel directivo sobre el ser humano:

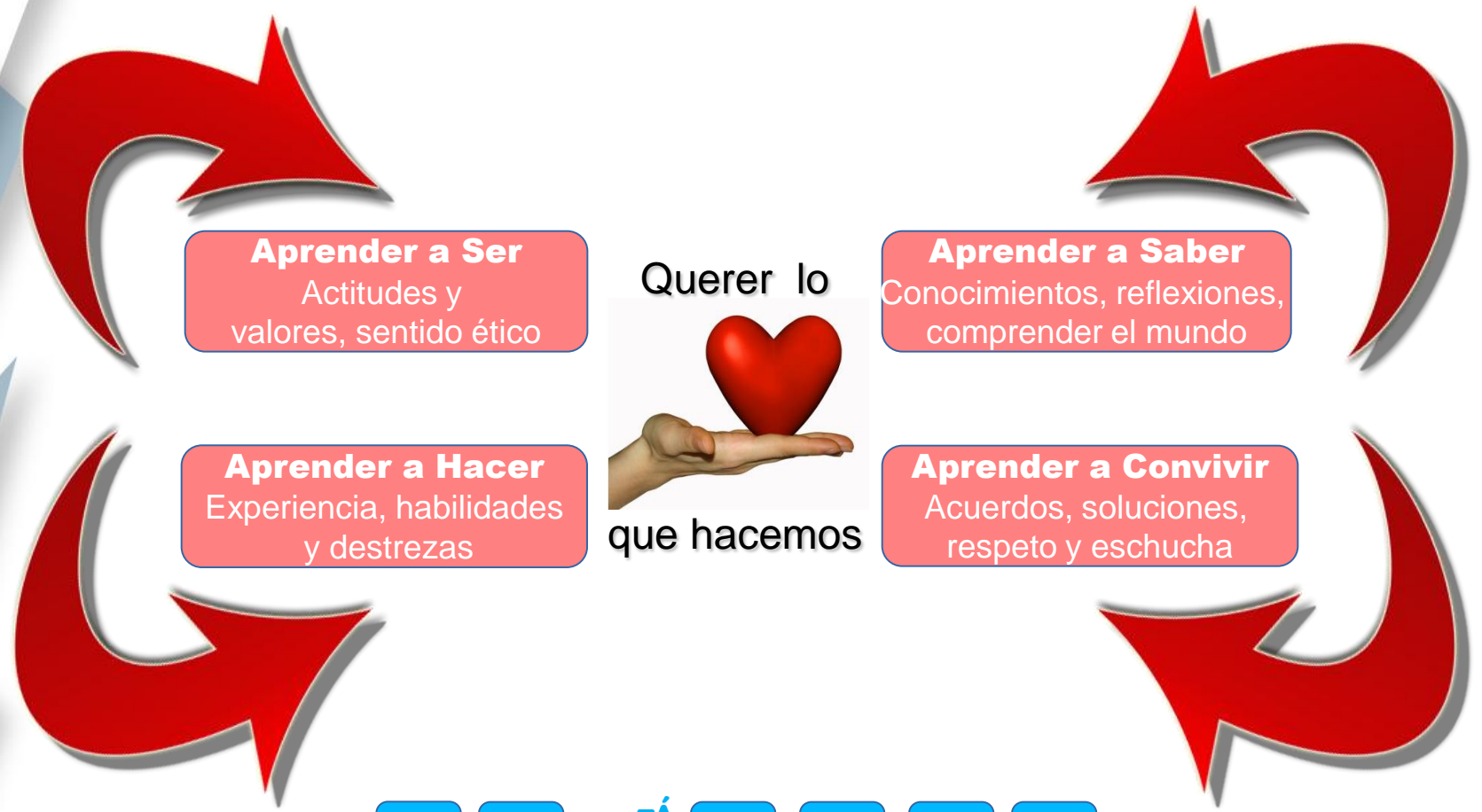
¿es instrumental o ética?

Todo está al alrededor de la razón primordial de la función pública, el motivo fundamental para que exista la Secretaría de Gobierno...

A black and white photograph of two hands shaking, symbolizing agreement or partnership. The hands are positioned in the lower half of the frame, with the left hand reaching from the bottom left and the right hand reaching from the right side. The background is dark, making the hands stand out.

***servir al
ciudadano***

Para **SERVIR** se requiere fortalecer las competencias:



M E B O G O T Á
MEJOR PARA TODOS **P I D O**

S E R V I R

Entregando la mejor versión de MI



BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

***Ser
felices
para trabajar...***

***y
no trabajar
para ser felices.***

Ejes del Programa

Bienestar

Capacitación

***Sistema de Gestión
Seguridad y Salud
en el Trabajo***

***Seguridad
Social***

Primer eje

Bienestar e Incentivos

OBJETIVO: *Generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor de si mismo.*

Bienestar – Estructura General

Actividades de cultura y Reconocimientos especiales

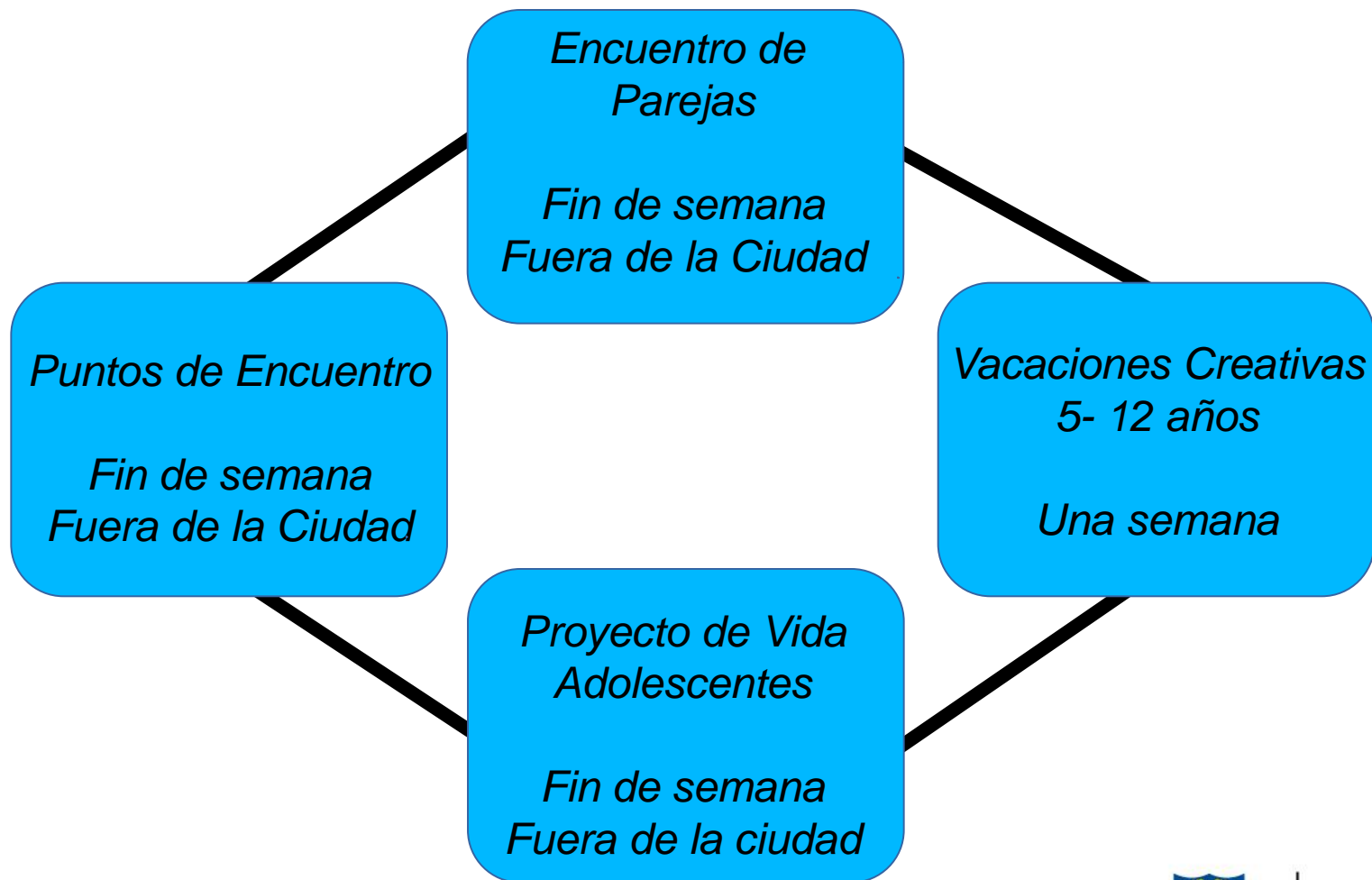
Ámbito Familiar

Actividades recreativas y campeonatos deportivos

Bienestar – Actividades de cultura y Reconocimientos especiales

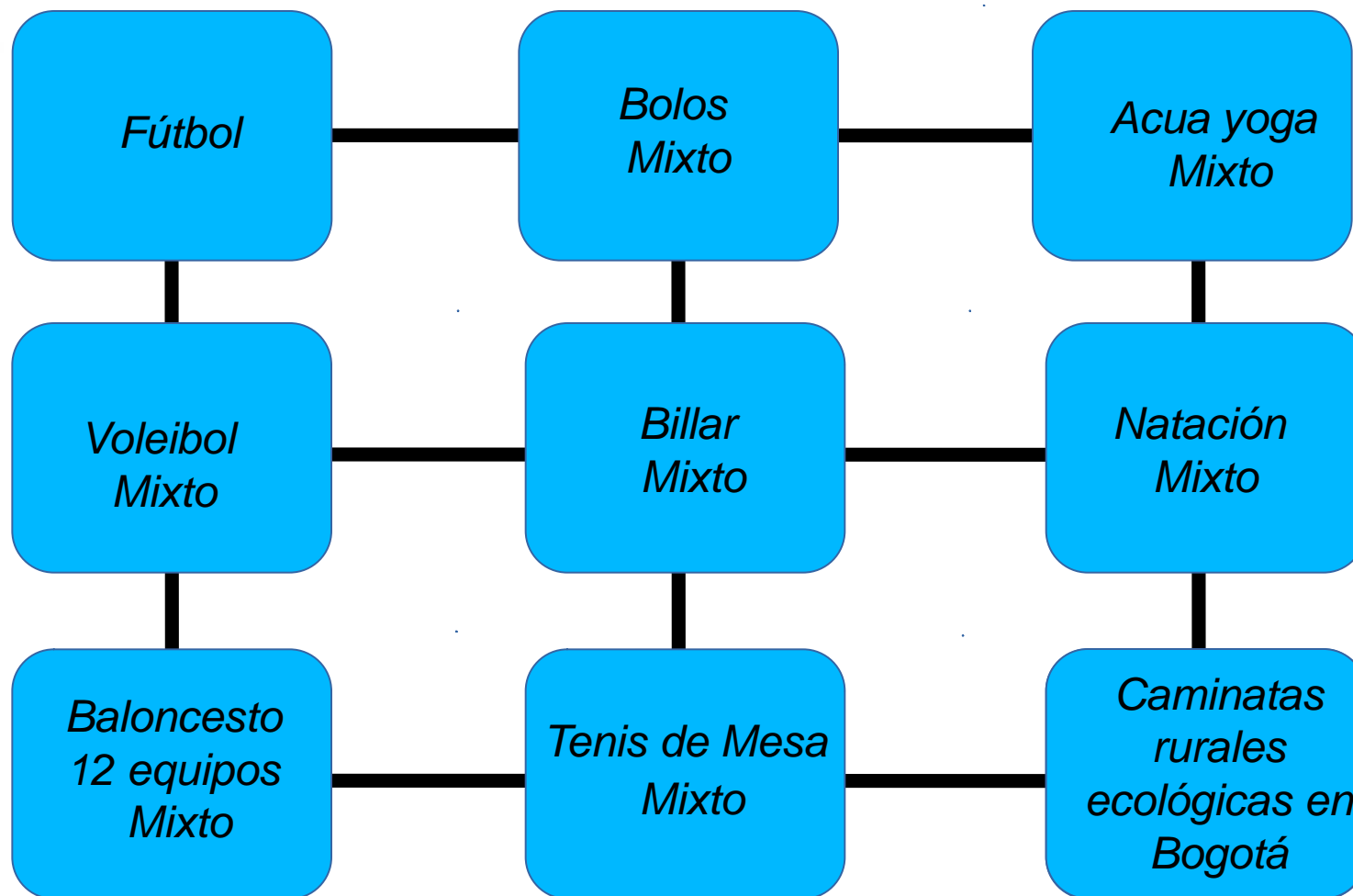


Bienestar – *Ámbito Familiar*



Bienestar – Actividades recreativas y campeonatos deportivos

950 servidores



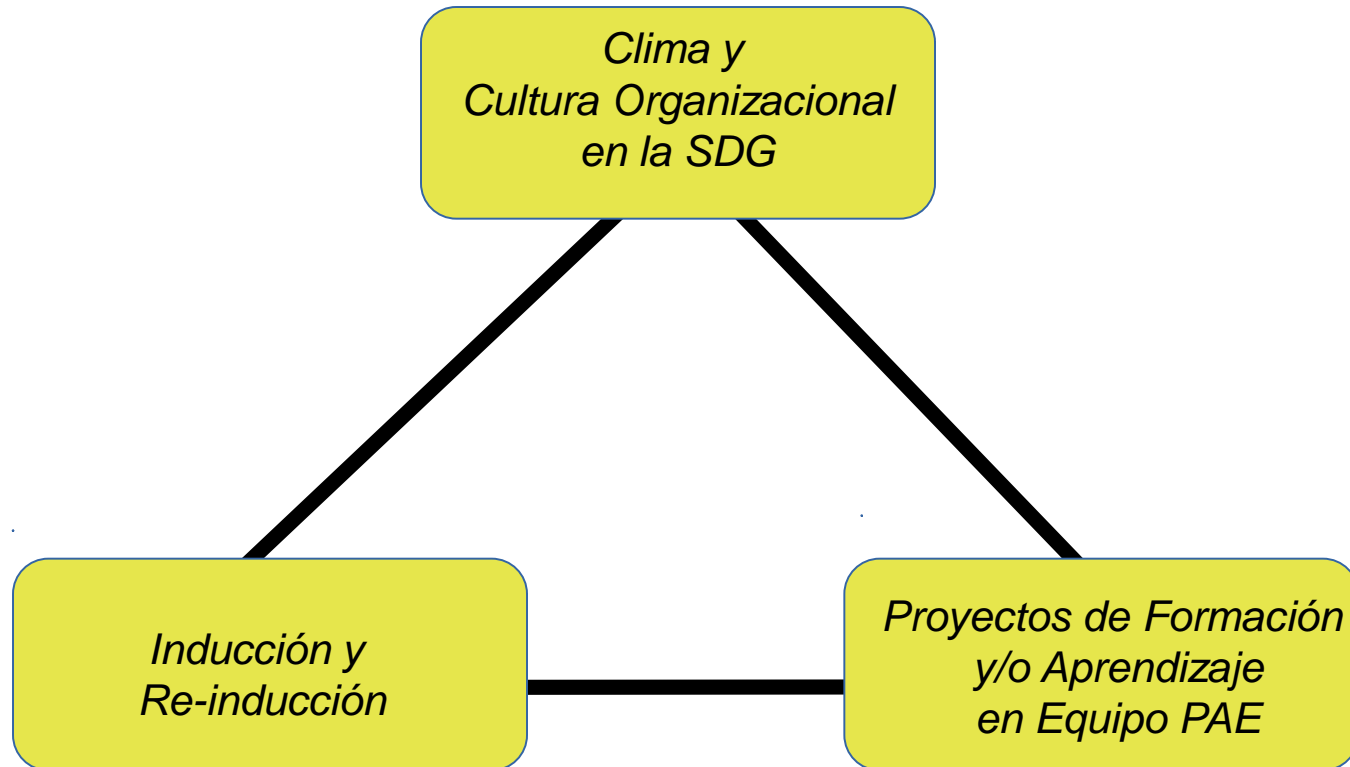
Segundo eje

Capacitación

OBJETIVO: *Desarrollar las competencias personales y laborales, en el sentido de hacer consciente un aprendizaje en el **gusto** y el **querer hacer**, elementos necesarios para el desempeño “en busca de la excelencia”.*



Capacitación – Estructura General



Capacitación – Clima y Cultura Organizacional



Capacitación – **INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN**

INDUCCIÓN

*Integrar al servidor público
al que hacer de la entidad*

REINDUCCIÓN

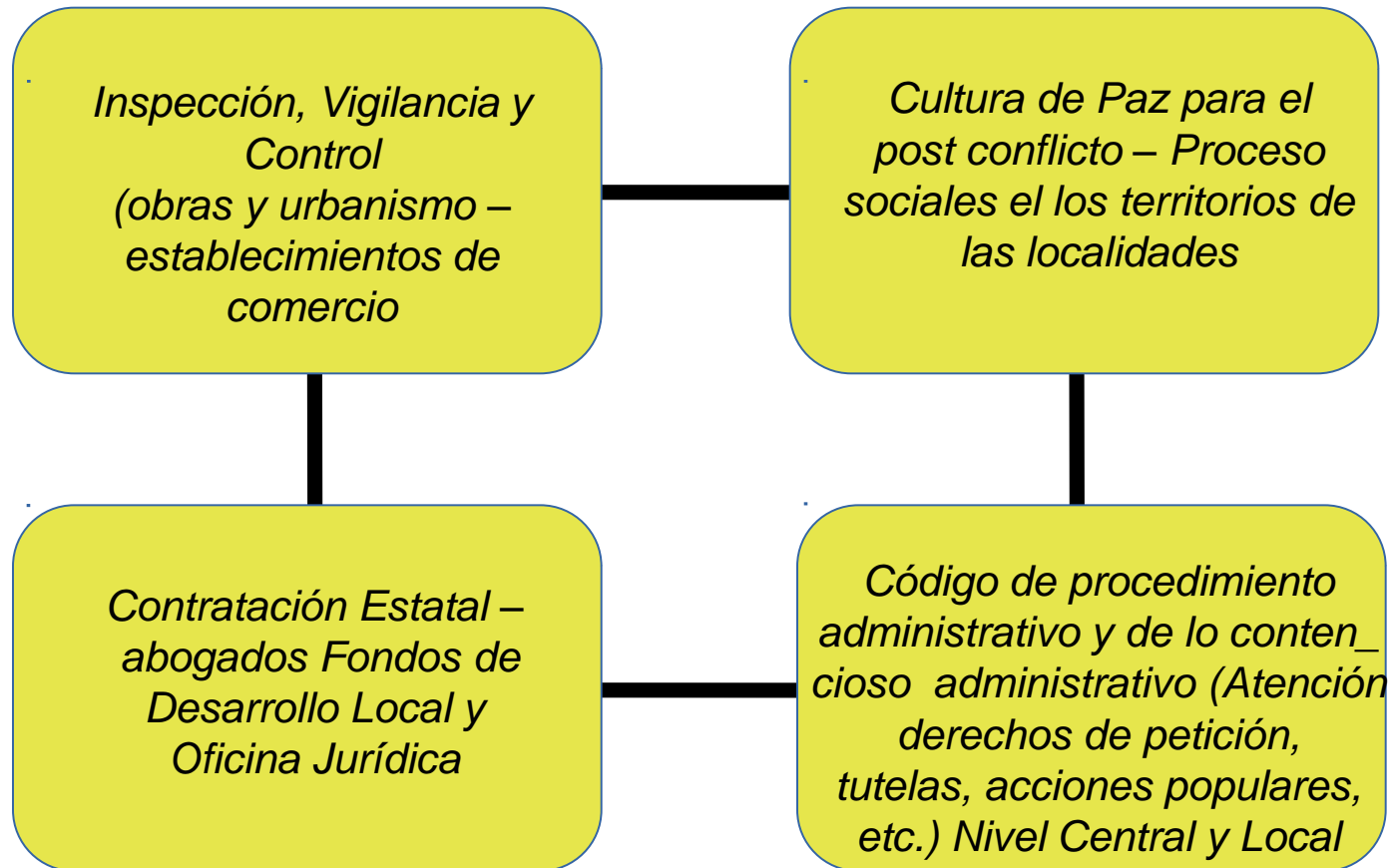
*Actualización de los servidores
en los cambios al interior
de la entidad*



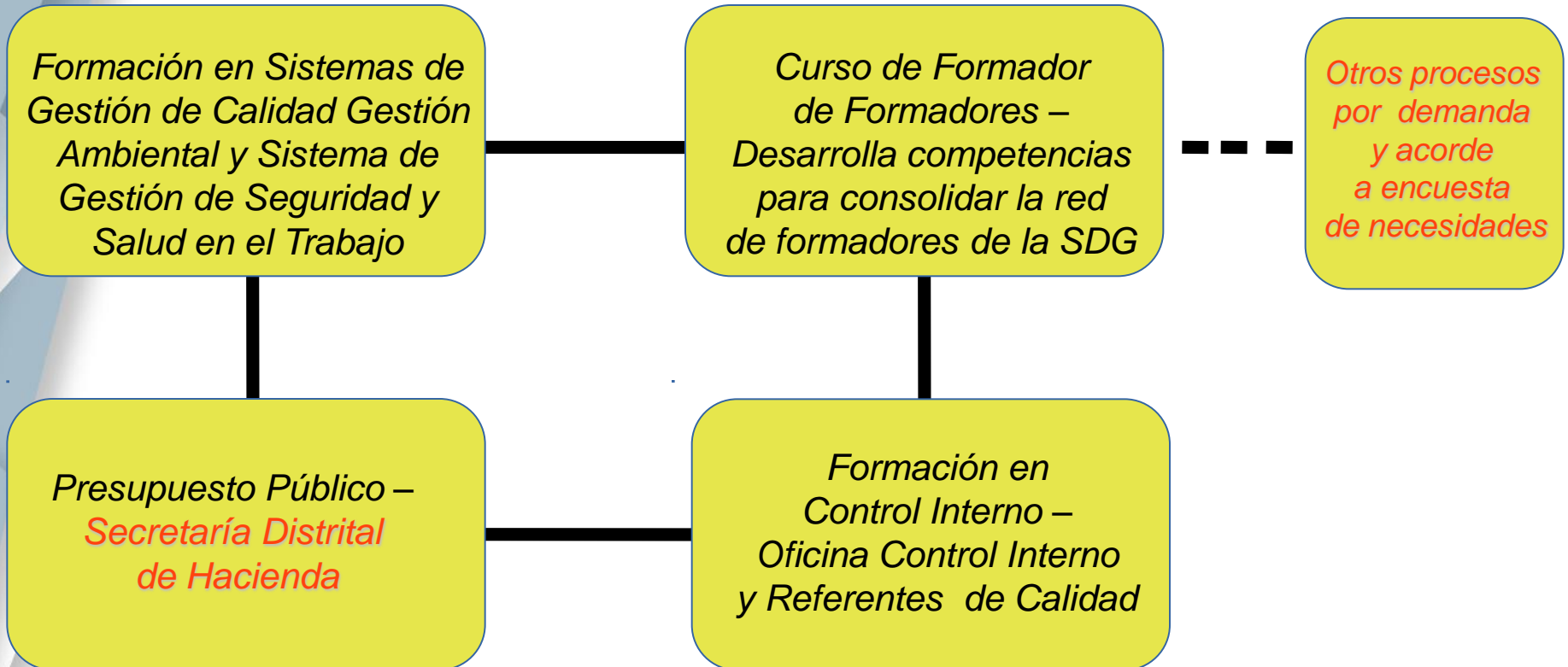
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Capacitación – Contratación con entidad externa



Capacitación – Proyecto Aprendizaje en Equipo PAE



Tercer eje

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

OBJETIVO: Promover el autocuidado y autoprotección en la salud de los servidores públicos, generando ambientes seguros y confortables, mediante la implementación del Subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la entidad.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST – Estructura General

Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST

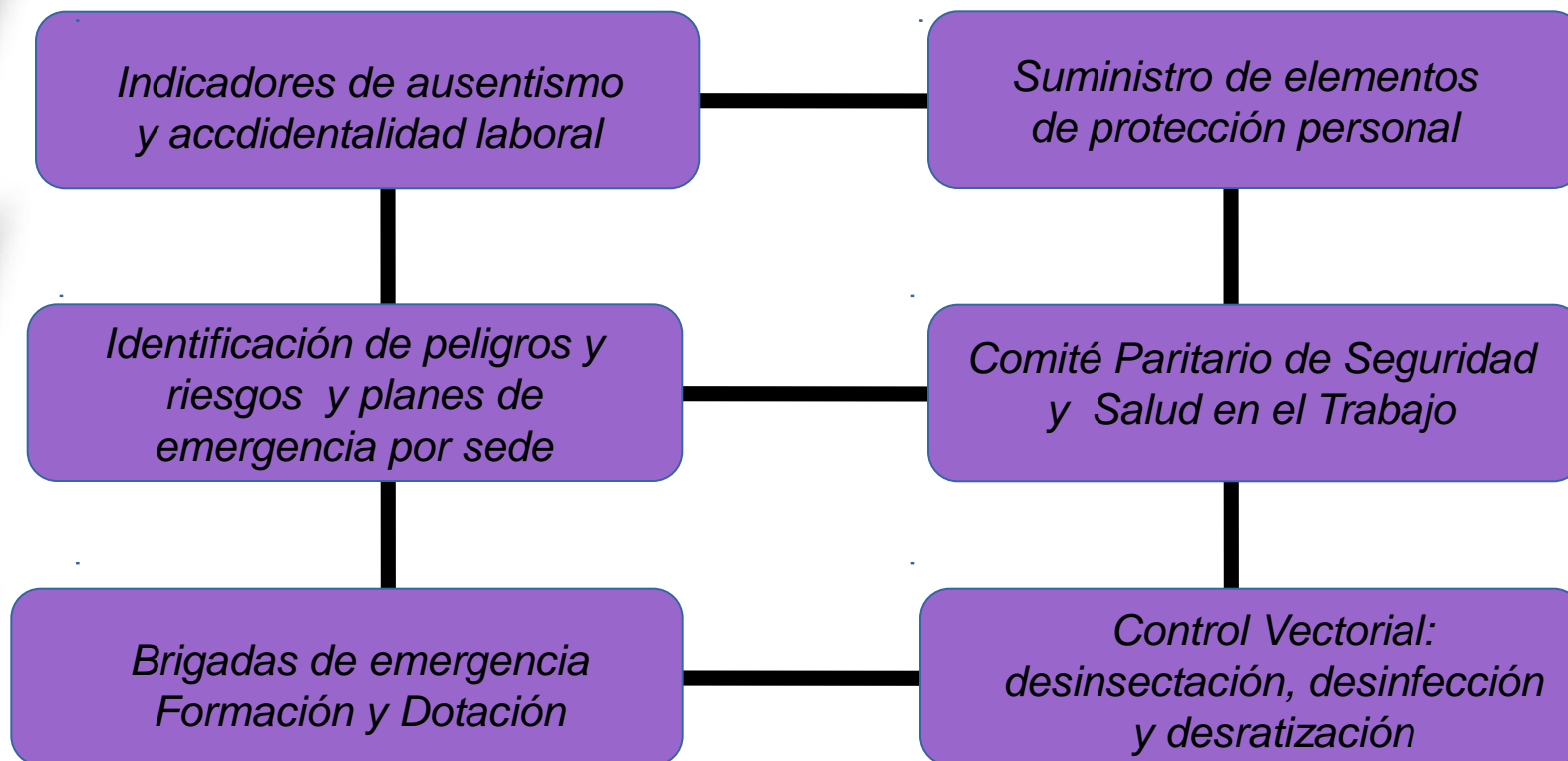
Seguridad e higiene en el trabajo

Promoción y prevención de la salud en el trabajo

Riesgo psicosocial

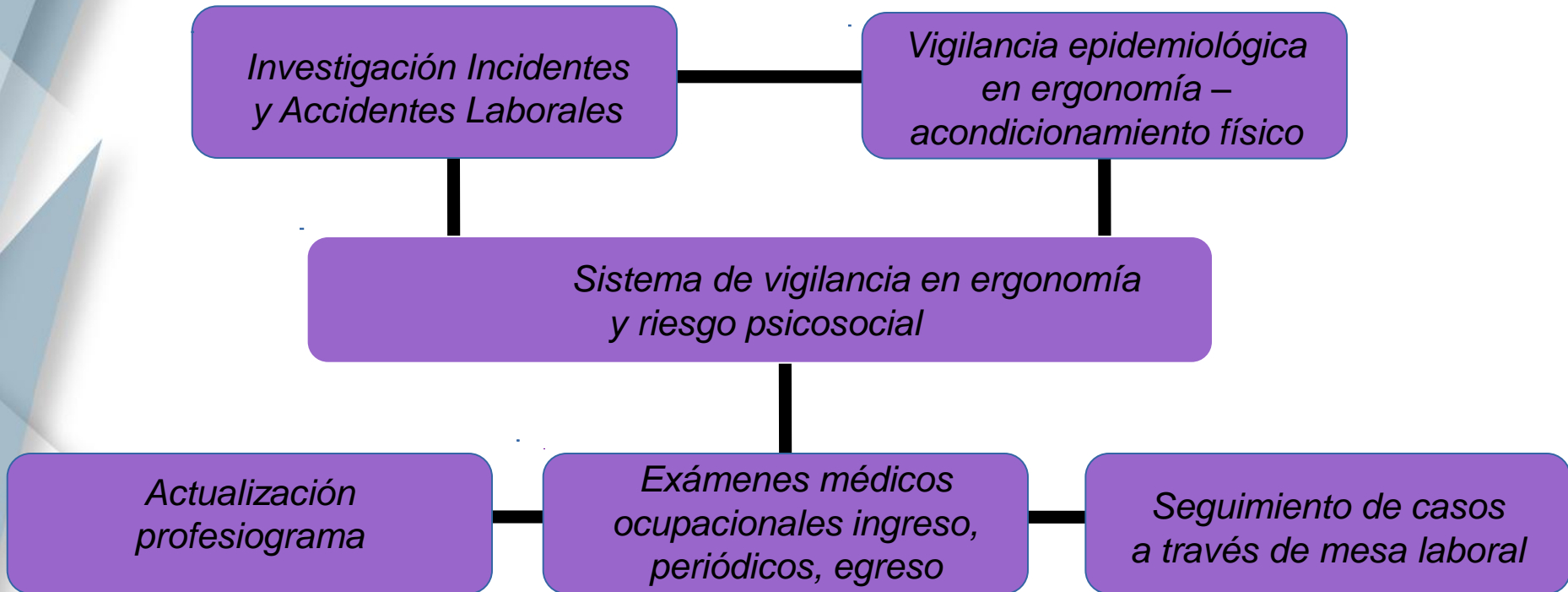
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

SGSST – Seguridad e higiene en el Trabajo

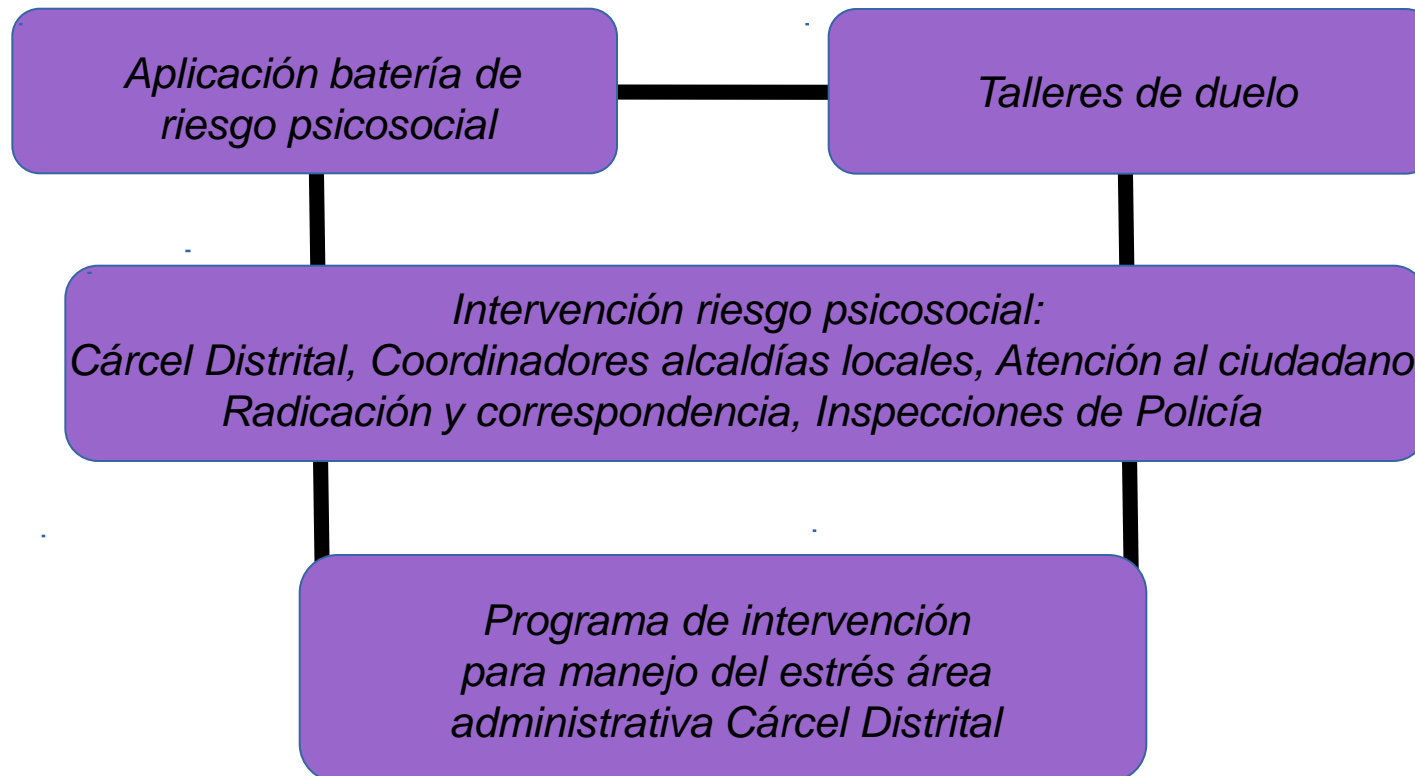


Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

SGSST – Prevención y promoción de la salud



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo **SGSST – Riesgo Psicosocial**

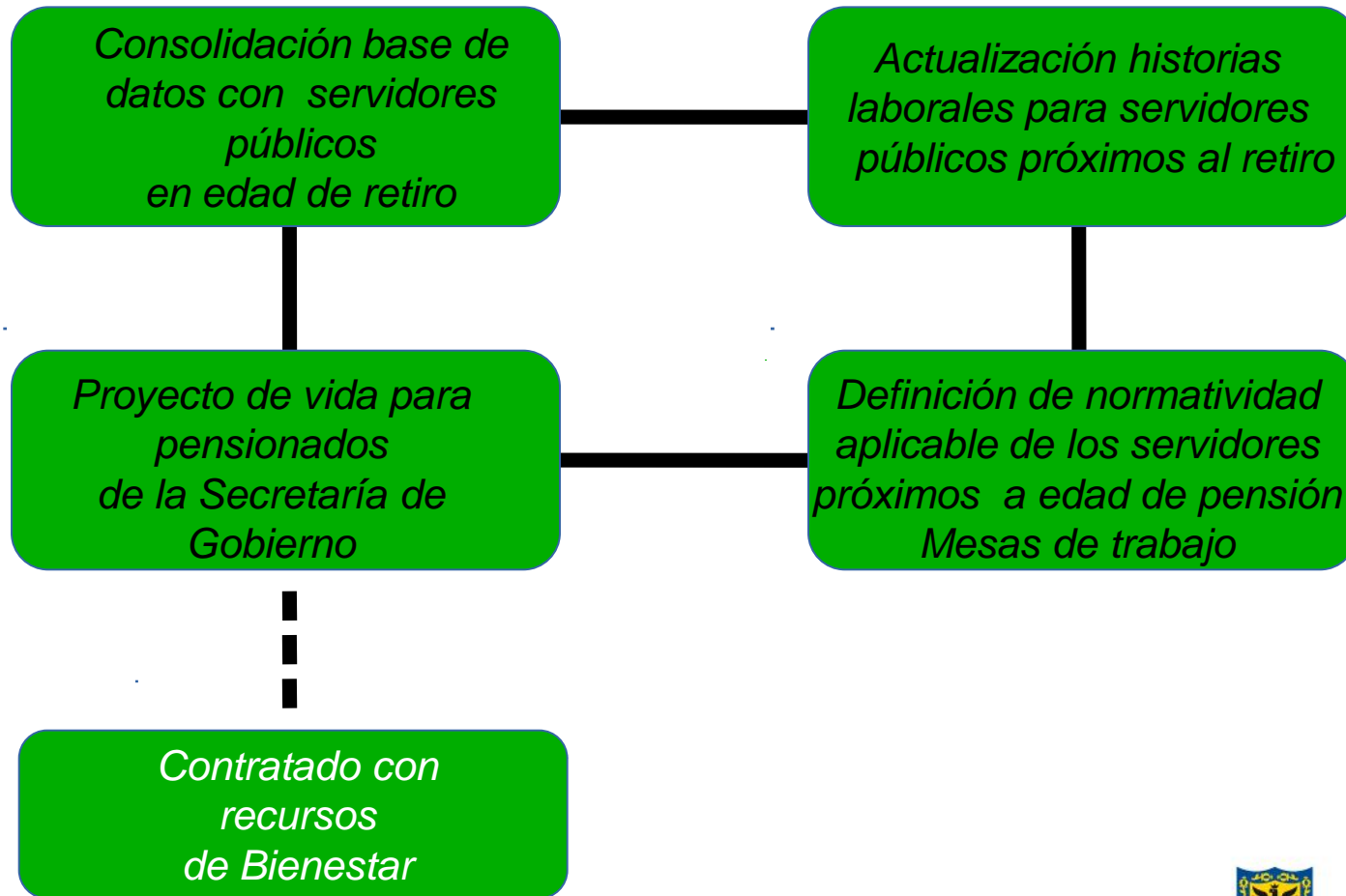


Cuarto eje

Seguridad Social

OBJETIVO: *Brindar un servicio con calidad y calidez en la vinculación, permanencia, actualización y desvinculación al sistema de seguridad social, para los servidores públicos y su familia.*

Seguridad Social



¿Eres feliz?

SI

NO

¿Quieres ser feliz?

NO

SI

Sigue haciendo lo mismo

Cambia algo en tu vida

“Gerencia de la
felicidad:

ME PIDO SERVIR

Entregando la mejor
versión de MI”



Matilde Nieto Contreras

Directora de Gestión Humana

matilde.nieto@gobiernobogota.gov.co

Teléfono 3387000 Extensión 3311



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR PARA TODOS

“Gerencia de la
felicidad:

ME PIDO SERVIR

Entregando la mejor
versión de MI”

Germán Quiñonez Gómez
Dirección de Gestión Humana

Teléfono 3387000 Extensión 3321



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS