

RESOLUCIÓN NÚMERO 0098 febrero 5 DE 2021

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

LA SUBSECRETARIA DE GESTION INSTITUCIONAL

en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el Decreto Distrital 411 de 2016, y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que el 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”, señala en el literal c) del artículo 14°, que una de las finalidades del sistema corresponde a la necesidad de “estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades”.

Que el artículo 15° del citado Decreto, en el marco de los fundamentos del sistema de estímulos, consagró como principios axiológicos: “(…)

b) Equidad y justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que siga mejorando;

d) Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos”.

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 37° del mencionado Decreto Ley, el Plan de Incentivos se elaborará de acuerdo con los estudios realizados, las preferencias de los empleados y los recursos institucionales disponibles para hacerlo efectivo.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 2 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

Que la 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”* señala en el literal d) del artículo 38°, que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Que el Decreto 1083 de 2015, *“por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”* establece, un sistema de estímulos conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar que pretendan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de sus funciones, así como al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 2.2.10.1 del citado decreto indica que *“las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del programa de bienestar social”*.

Que el artículo 2.2.10.8 Ibidem, dispone que *“los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”*.

Que el artículo 2.2.10.9 de la norma en cita, señala que cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en el los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho Plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 3 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que el Acuerdo 20181000006176 del 10-10-2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, *“Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”*, fue adoptado en la Secretaría Distrital de Gobierno, a través de la Resolución 0063 del 31 de enero de 2019.

Que el Artículo 10° del citado Acuerdo, señaló la escala de calificación de la siguiente manera:

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%.
Satisfactorio	Mayor del 65% y menor que el 90%.
No satisfactorio	Menor o igual a 65%.

Que con base en lo establecido en el Artículo 12° del acuerdo en cita referido a los usos de la calificación en nivel sobresaliente, en el literal “d) se señala que: ***“acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad”*** para efecto del reconocimiento de los incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

Que la Resolución No. 711 de 2006 de la Secretaría Distrital de Gobierno, ha reconocido un incentivo no pecuniario a los servidores públicos no adjudicatarios del incentivo a mejor empleado de la entidad, pero que se encuentran en el nivel sobresaliente, tal como lo establece el artículo 13° del Decreto 1567 de 1998, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, se expidió la Resolución No. 0720 del 28 de julio de 2017, la cual establece un incentivo para los funcionarios

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 4 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno, consistente en medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, sin que exceda ocho (8) medios días remunerados al año.

Que la Directiva No. 002 del 8 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor, en procura de implementar iniciativas positivas en el bienestar y calidad de vida de los servidores y las servidoras, otorgó una tarde de juego en el mes de octubre, con el propósito de compartir con su(s) hijo(s) menores de diez (10) años y afianzar lazos afectivos con el (los) menor(es).

Que el parágrafo 3, del artículo 3º, de la Ley 1857 de 2017 establece: *“Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario (...)”*.

Que mediante Resolución No. 205 del 20 de abril de 2015, se creó el Comité de Incentivos y Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Gobierno, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, a través de la Directiva 001 de 6 de febrero de 2015.

Que es atribución del Comité de Incentivos y Bienestar Social diseñar el programa de Bienestar de acuerdo con las necesidades detectadas, las alternativas estudiadas, la capacidad administrativa y presupuestal de la entidad.

Que el Plan de Incentivos se encuentra contenido en el Sistema de Estímulos, reglamentado en el Título 10, artículo 2.2.10.1. programas de estímulos, y siguientes del Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública - enmarcado en los planes de Bienestar Social en el cual se estipula que las entidades deben organizar Programas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 5 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Que la Secretaría Distrital de Gobierno en cumplimiento con lo establecido dentro del marco legal para las entidades del Estado, debe adoptar el Plan de Incentivos con el objetivo de dar reconocimiento al desempeño individual de acuerdo con los niveles jerárquicos y equipos de trabajo con niveles de excelencia.

Que adicionalmente, se hace necesario establecer el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, la selección y evaluación de los equipos de trabajo, los criterios para dirimir desempates y el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil en la Circular No. 019 de 2020, establece un modelo y fija lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.

Que, en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:**CAPÍTULO I****PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS****GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1º: Adopción. Adoptar al interior de la Secretaría Distrital de Gobierno el Plan de Estímulos e Incentivos para el año 2021.

ARTÍCULO 2º: Requisitos para acceder a los incentivos. Para acceder a los incentivos en

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 6 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

la Secretaría Distrital de Gobierno, los servidores públicos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar, nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.

ARTÍCULO 3º: Clases de incentivos. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán otorgarse incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios.

Incentivos Pecuniarios: Son los reconocimientos económicos que se asignarán a los servidores públicos integrantes del equipo que ocupe el primer lugar de los mejores equipos de trabajo en la Secretaría Distrital de Gobierno.

Incentivos No Pecuniarios: Están constituidos por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los empleados inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o equipos de trabajo con nivel sobresaliente en su desempeño productivo. Estos son:

- a) Programas de turismo.
- b) Bonos de servicio asociados a la caja de compensación.
- c) Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional.
- d) Financiación de investigaciones.
- e) Subsidio para financiar la matrícula del empleado o de sus hijos menores de 25 años, que dependan económicamente de él o ella, siempre que se aporten los respectivos soportes, e incluirán estudios de: preescolar, primaria, secundaria, técnicos, tecnológicos, pregrado, posgrado, o educación especial de su hijo con discapacidad mental, intelectual o sensorial

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 7 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

con el diagnóstico emitido por la autoridad competente. Los establecimientos deberán ser reconocidos oficialmente por el Estado. La asignación corresponderá a los porcentajes establecidos en el presente acto administrativo.

- f) Reconocimiento en hoja de vida.
- g) Reconocimiento público a la labor desempeñada que se efectuará a través de una publicación en la intranet de la entidad y en el evento que se programe para el día del reconocimiento del servidor público.

ARTÍCULO 4º: Estrategias que componen el Plan de Estímulos e Incentivos. Hacen parte del Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno las siguientes estrategias:

Estrategias de Incentivos:

- a) Estrategia Mejores Servidores Públicos y del Nivel Sobresaliente.
- b) Estrategia Mejores Equipos de Trabajo.
- c) Estrategia Auxilio para Educación Formal.

Estrategias de Estímulo:

- a) Estrategia Auxilio para Programas de Educación Continuada.
- b) Estrategia Salario Emocional.

ARTÍCULO 5º: Reconocimiento. El Secretario Distrital de Gobierno y/o el Subsecretario/a de Gestión Institucional, proclamarán mediante acto público a los servidores públicos que han sido seleccionados en la estrategia contenida en el artículo 4º, literal a) de la presente Resolución. En el mismo sentido, a todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno con desempeño en nivel sobresaliente se les hará un reconocimiento por escrito, el cual se anexará a la hoja de vida.

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 8 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

ARTÍCULO 6º: Del seguimiento al plan. Corresponderá a los miembros del Comité de Bienestar e Incentivos y de la Comisión de Personal, efectuar el seguimiento al desarrollo de cada uno de los procesos expuestos en el Plan de Estímulos e Incentivos.

ARTÍCULO 7º: Imputación presupuestal. Los gastos que se ocasionen por concepto del reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, correspondientes al Plan de Incentivos, se realizarán hasta agotar el presupuesto y con cargo al rubro de Bienestar e Incentivos 3-1-2-02-02-07 de la Secretaría Distrital de Gobierno para la vigencia fiscal 2021.

PARÁGRAFO: Cuando alguna de las estrategias de incentivos descritas en el artículo 4º de la presente Resolución se declare desierta o no se utilice el presupuesto asignado para tal fin, estos recursos se destinarán para el reconocimiento de servidores públicos en nivel sobresaliente de que trata el Artículo 12º, de la presente Resolución.

CAPÍTULO II

INCENTIVOS

ESTRATEGIA MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS

ARTÍCULO 8º- Reconocimiento de los mejores servidores públicos por niveles ocupacionales. Se otorgarán los incentivos a los mejores empleados de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico, siempre y cuando se ubiquen en nivel sobresaliente.

ARTÍCULO 9º- Categorías. Al interior de la Secretaría Distrital de Gobierno se reconocerán incentivos de conformidad con las siguientes categorías:

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 9 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

- a) Mejor servidor público de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- b) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel profesional.
- c) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel técnico.
- d) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel asistencial.

ARTÍCULO 10º.- Procedimiento de selección de los mejores servidores públicos. La selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Gobierno se realizará de la siguiente manera:

1. La Dirección de Gestión del Talento Humano, con fundamento en el consolidado de evaluaciones de desempeño a 30 de marzo de 2021, emitirá un listado en estricto orden descendente de los servidores de carrera administrativa cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.
2. El Comité de Incentivos y Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Gobierno seleccionará como mejor servidor público de cada nivel jerárquico a quien en su categoría, además de cumplir con los requisitos de que trata el artículo 2º de la presente Resolución, haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño.
3. Si dentro del proceso de selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa por cada nivel jerárquico, se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité de Incentivos y Bienestar Social, como elemento decisorio de desempate, realizará un sorteo, dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.
4. Una vez seleccionados los mejores servidores públicos de cada nivel, se escogerá como mejor empleado de la Secretaría Distrital de Gobierno al Servidor Público que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño Laboral. En caso de presentarse empate, se aplicarán los mismos criterios de desempate establecidos para la

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 10 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

selección del mejor servidor público de cada nivel jerárquico. En todos los casos, el servidor público seleccionado como el mejor de la Entidad, solo podrá ser beneficiario de un (1) incentivo de la presente estrategia.

5. La Dirección de Gestión del Talento Humano comunicará la decisión a los mejores servidores públicos en cada categoría, a efecto que éstos elijan el incentivo no pecuniario de su preferencia y remitan su elección mediante comunicación escrita a la Dirección de Gestión del Talento Humano, dentro del tiempo y plazo establecido que para el efecto se señale. Sólo se podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en la presente Resolución.
6. La Subsecretaría de Gestión Institucional en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano, mediante Resolución establecerá el nombre de los mejores empleados y el tipo de incentivo escogido por éstos y la remitirá a la Dirección Financiera para efectuar el pago a las entidades destinatarias del incentivo.

PARÁGRAFO 1: Cuando alguna de las categorías descritas en el artículo 9º de la presente Resolución se declare desierta o el servidor público desista del beneficio y/o no allegue los documentos requeridos por la DGTH de forma oportuna, los recursos correspondientes se destinarán para el reconocimiento de los servidores públicos en el nivel sobresaliente.

PARÁGRAFO 2: En caso de aplicarse el Parágrafo del Artículo 7º de la presente Resolución, y se requiera realizar un nuevo sorteo para establecer el reconocimiento de servidores públicos en nivel sobresaliente, se mantendrá el consolidado de evaluaciones de desempeño con corte a 30 de marzo de 2021.

ARTÍCULO 11º-. Montos. Los montos destinados para el reconocimiento del incentivo de los mejores empleados de la Secretaría Distrital de Gobierno se discriminan de la siguiente manera:

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 11 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

- a) Mejor empleado de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Gobierno destinará seis (6) S.M.M.L.V.
- b) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional destinará cuatro (4) S.M.M.L.V.
- c) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico destinará cuatro (4) S.M.M.L.V.
- d) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial destinará cuatro (4) S.M.M.L.V.

ARTÍCULO 12º-. Servidores públicos en nivel sobresaliente. Una vez otorgados los incentivos correspondientes a los mejores empleados de la Secretaría Distrital de Gobierno y hasta donde el presupuesto de la vigencia lo permita, se hará también el reconocimiento a los demás empleados de carrera administrativa que hayan obtenido igualmente nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño, correspondiente al último año de servicio, partiendo en orden descendente del nivel sobresaliente.

Para efecto del incentivo otorgado a los servidores públicos que se encuentran en el nivel sobresaliente, estos podrán escoger entre los incentivos no pecuniarios contenidos en el artículo 3º, literales a), b) o e) de la presente resolución. El monto del desembolso para la presente vigencia será hasta de Un Millón de Pesos Mcte (\$1.000.000).

CAPITULO III

ESTRATEGIA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 13º-. Mejores equipos de trabajo. Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 12 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

Para la presente vigencia se establece como tema institucional de trabajo **“SENTIDO DE PERTENENCIA Y APROPIACIÓN EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL TRABAJO INTELIGENTE”** o **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL TRABAJO INTELIGENTE”**, entendido como los aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer el compromiso y sentido de permanencia con la Entidad.

ARTÍCULO 14º-. Requisitos de los servidores públicos para la conformación de los equipos de trabajo. Para conformar los equipos de trabajo, los servidores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Cumplir las condiciones descritas en el artículo 2º de la presente Resolución.
- b) Los servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno solamente podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- c) Los equipos de trabajo al interior de la Secretaría Distrital de Gobierno podrán integrarse con empleados inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y Gerencia Pública de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias.
- d) Cada equipo deberá conformarse con un número de mínimo tres (3) participantes y designará un representante, quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas competentes.
- e) Durante el desarrollo de las actividades de mejores equipos de trabajo, los servidores públicos participantes deben actuar bajo los principios y valores establecidos en el código de integridad y de acuerdo a la propuesta de **“SENTIDO DE PERTENENCIA Y APROPIACIÓN EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL TRABAJO INTELIGENTE”** o **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL TRABAJO INTELIGENTE”** en coherencia con el programa de fortalecimiento de cultura organizacional **“GOBIERNO ABLA”**.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 13 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

PARÁGRAFO 1- Las anteriores condiciones serán objeto de evaluación por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano y su incumplimiento conllevará a la no formalización de la inscripción del equipo.

PARÁGRAFO 2- En el evento que uno de los integrantes del grupo, una vez inscrito se retire, solo podrá reemplazarse por otro servidor(a) público(a) que cumpla con los requisitos y hasta la fase de diseño de la estrategia de intervención. En caso tal que el equipo no cumpla con el mínimo de participantes, quedará por fuera del proceso; en todo caso el representante del equipo comunicará a la Dirección de Gestión del Talento Humano por escrito sobre las razones del retiro.

PARÁGRAFO 3- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones institucionales de quienes integran los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 15º- Convocatoria. La Secretaría Distrital de Gobierno/Subsecretaría de Gestión Institucional, en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano, convocará a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias de la entidad a participar en el incentivo de Mejores Equipos de Trabajo, a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios para lograr su amplia difusión dentro del periodo que establezca el cronograma.

ARTÍCULO 16º- Procedimiento. La Subsecretaría de Gestión Institucional, en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano y el Comité de Incentivos y Bienestar Social, previa verificación del cumplimiento de requisitos de los participantes de los equipos de trabajo, convocará a una reunión con cada uno de los equipos inscritos a efecto de escuchar el tema propuesto de **“SENTIDO DE PERTENENCIA Y APROPIACIÓN EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL TRABAJO INTELIGENTE”** o **“CLIMA ORGANIZACIONAL**

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 14 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL”, con el fin de evaluar la pertinencia y conveniencia de su desarrollo para la entidad.

En caso de empate de las propuestas seleccionadas, se definirá por sorteo dejando constancia de ello en acta debidamente firmada por quienes intervengan en el mismo sorteo con la asistencia de un representante de la Subsecretaría de Gestión Institucional, un representante de la Dirección de Gestión del Talento Humano y un representante de los trabajadores ante el Comité de Incentivos y Bienestar Social.

ARTÍCULO 17º. Presentación de la Propuesta: (30 puntos) Se deberá presentar un documento escrito dirigido a la Dirección de Gestión del Talento Humano en el que se consigne la propuesta que se implementará debidamente sustentada en máximo diez (10) folios.

La propuesta de la estrategia **“SENTIDO DE PERTENENCIA Y APROPIACIÓN EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL TRABAJO INTELIGENTE”** o **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DEL CAMBIO DEL TRABAJO INTELIGENTE”** debe contener como mínimo los siguientes aspectos:

- a) Introducción
- b) Justificación
- c) Objetivo general
- d) Objetivos específicos
- e) Indicadores de medición
- f) Metodología de implementación
- g) Cronograma de desarrollo y ejecución propuesta
- h) Desarrollo de la metodología presentada y sustentada.

ARTÍCULO 18º. Implementación de la Propuesta. (50 puntos). El equipo participante deberá desarrollar lo establecido en su propuesta, de acuerdo con la metodología y cronograma determinado en la propuesta. La misma deberá desarrollarse a través de plataformas virtuales y

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 15 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

en las cuales se pueda evidenciar el desarrollo, la ejecución y asistencia de los participantes.

En desarrollo de dicha propuesta, los equipos de trabajo contarán hasta con dos (2) asesorías conceptuales relativas a las temáticas en desarrollo de los proyectos, las cuales serán organizadas por la Dirección de Gestión del Talento Humano en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y la dependencia que tenga conocimiento del tema.

La propuesta deberá implementarse en un término de cuatro (4) meses y deberá presentar como mínimo un avance a la mitad del tiempo de implementación, para evaluar los avances y las dificultades que se presenten por parte del grupo evaluador y obtener las recomendaciones pertinentes.

Para el desarrollo de la propuesta, el equipo participante deberá realizar aplicación de pruebas de su propuesta dejando evidencias a través de actas de reunión, que se respaldarán con la información suministrada por la plataforma virtual, las mismas harán parte integral del informe parcial y final.

ARTICULO 19º-. Del grupo evaluador. El grupo evaluador estará conformado por representantes externos de entidades relacionadas con el tema de trabajo institucional y que serán invitados para tal fin por parte de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Serán funciones del Grupo Evaluador las siguientes:

- a) Evaluar cada una de las propuestas desarrolladas con sus respectivas evidencias y con los criterios establecidos en la presente Resolución.
- b) El grupo evaluador seleccionará, en estricto orden de mérito, las mejores propuestas presentadas por los equipos de trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en acta que deberá ser firmada por todos los

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 16 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

miembros y entregada a la Secretaría Distrital de Gobierno – Dirección de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 20º-. Criterio de Evaluación. El incentivo de Mejores Equipos de Trabajo se evaluará sobre un total de 100 puntos. Para evaluar el cumplimiento de los resultados propuestos se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

FASE	PUNTOS
Presentación de la propuesta (Artículo 18 de la presente resolución)	30
Implementación de la estrategia (Artículo 19 de la presente resolución)	50
Informe final, y sustentación (Artículo 22. de la presente resolución)	20
TOTAL	100

ARTÍCULO 21º-. Informe final y Sustentación (20 puntos) Se presentará un informe final del proyecto con el resultado del acompañamiento y las conclusiones de la estrategia utilizada. Esta se realizará de manera virtual y a través de la plataforma TEAMS de la entidad.

Esta propuesta termina con la sustentación del equipo de trabajo ante el jurado.

1. **Informe final.** Consiste en un documento escrito, el cual debe ser radicado a través del Sistema de Gestión Documental y dirigido a la Dirección de Gestión del Talento Humano, en las fechas señaladas en el cronograma, el cual debe contener:
 - a) Aspectos mínimos exigidos: hace referencia al desarrollo de todos los aspectos señalados en la propuesta, así como al análisis de los indicadores de medición establecidos, las conclusiones y recomendaciones.

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 17 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

- b) Proyección de la metodología: en este aspecto se evaluará la viabilidad de ampliar la cobertura de aplicación de la propuesta desarrollada.
- c) Actas de reunión: Estas deberán ser respaldadas con las firmas de los participantes, así como la intervención en las respectivas mediciones e implementación.

2. Sustentación. En este apartado se evaluará:

- a) Participación de todos los integrantes inscritos en Mejores Equipos de Trabajo.
- b) Dominio del tema. En este sentido todos y cada uno de los miembros deben manejar con suficiencia los conceptos y la metodología.
- c) Ayudas audiovisuales. Se refiere a la creatividad y utilización de los recursos en la sustentación del proyecto.

CRITERIOS PARA EVALUAR	PONDERACIÓN	PUNTAJE
1. Informe Parcial y Final		
a) Aspectos mínimos exigidos	0 – 5	0 – 10
b) Proyección de la metodología	0 – 5	
2. Sustentación		
a) Participación	0 – 4	0 – 10
b) Dominio del tema	0 – 4	
c) Ayudas audiovisuales	0 – 2	
TOTAL		20

ARTICULO 22º-. Criterio de desempate. En caso de empate, el equipo ganador se definirá por sorteo, para lo cual se contará con la asistencia de al menos dos (2) representantes del Comité de Incentivos y Bienestar Social, dejando constancia de ello en acta debidamente firmada por quienes intervengan.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 18 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

ARTÍCULO 23°-: Montos. La Secretaría Distrital de Gobierno mediante acto administrativo asignará a los tres (3) mejores equipos de trabajo de la entidad, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios procedentes, establecidos en la presente Resolución. Los montos destinados para el reconocimiento de la estrategia Mejores Equipos de Trabajo se discriminan de la siguiente manera:

PRIMER PUESTO: Incentivo Pecuniario por valor equivalente a Cinco Millones de Pesos Mcte (\$5.000.000).

SEGUNDO PUESTO: Incentivo No Pecuniario, por valor equivalente a Tres Millones de Pesos Mcte (\$3.000.000)

TERCER PUESTO: Incentivo No Pecuniario, por valor equivalente a Dos Millones de Pesos Mcte (\$2.000.000)

PARÁGRAFO 1-. Cuando alguna de las categorías descritas en el artículo 13° de la presente Resolución se declare desierta, los recursos correspondientes se destinarán para el reconocimiento de que trata el Artículo 12°, servidores públicos en nivel sobresaliente.

PARÁGRAFO 2-. Una vez se tengan los resultados de los ganadores de los tres primeros puestos de los mejores equipos de trabajo, estos se publicarán a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios.

ARTÍCULO 24°-. Aplicabilidad. La propuesta ganadora se deberá implementar en el año siguiente a su premiación por parte del correspondiente equipo de trabajo, con el acompañamiento de la Dirección de Gestión del Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación o la dependencia competente.

CAPITULO IV

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 19 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

ESTRATEGIA AUXILIO PARA EDUCACIÓN FORMAL

ARTÍCULO 25º: Concepto. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos de educación oficialmente reconocidos, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares.

ARTÍCULO 26º: Requisitos. Para acceder a los beneficios del auxilio para la educación formal, los servidores públicos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Llevar por lo menos un año continuo en la entidad.
- b) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño.
- c) No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del incentivo.
- d) Realizar la solicitud mediante comunicación interna a la Dirección de Gestión del Talento Humano. Anexando los documentos señalados en el presente artículo.
- e) Presentar recibo de matrícula o constancia de admisión expedida por el centro educativo indicando horario del programa y valor económico.
- f) Si el horario de estudio afecta la jornada laboral el servidor público debe tramitar y contar con permiso de estudio aprobado.
- g) La solicitud de auxilio no debe ser retroactiva de vigencias anteriores.
- h) No haber sido beneficiario del mismo incentivo durante la vigencia.

ARTÍCULO 27º: Procedimiento. La Dirección de Gestión del Talento Humano informará por medio de la intranet y/o cualquier otro medio idóneo a los servidores las condiciones y fecha a partir de la cual se empezarán a recibir solicitudes de auxilio educativo. Una vez recibidas deberá:

- a) Listar los servidores que se postulan en estricto orden de sus solicitudes y verificar el cumplimiento de requisitos conforme a lo establecido en la presente resolución.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 20 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

- b) Informar al Comité de Incentivos y Bienestar Social para que este órgano emita concepto de aceptación o denegación de la solicitud del auxilio para educación formal.
- c) Comunicar al servidor público interesado el concepto emitido respecto a la solicitud del auxilio para educación formal.
- d) Proferir el acto administrativo a través del cual se concede el auxilio para educación formal del servidor público beneficiario y remitir copia de este, junto con los soportes correspondientes a la Dirección Financiera para los respectivos desembolsos.

PARÁGRAFO: El Comité de Incentivos y Bienestar Social tendrá como prelación las solicitudes de servidores públicos que no hayan sido beneficiados en la vigencia inmediatamente anterior. El desarrollo de esta estrategia se realizará hasta el agotamiento del presupuesto asignado.

ARTÍCULO 28º: Montos. La Secretaría Distrital de Gobierno cubrirá los gastos a los beneficiarios del auxilio para educación formal por matrícula y demás costos académicos hasta por un 70% del valor total solicitado de la matrícula, siempre y cuando este monto no exceda 2 (dos) S.M.M.L.V., de acuerdo con las certificaciones expedidas por los establecimientos de educación oficialmente reconocidos y la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO 1: El valor correspondiente se pagará directamente al establecimiento de educación formalmente reconocido.

PARÁGRAFO 2: Cuando los recursos correspondientes destinados a la presente estrategia no se utilicen, se destinarán para el reconocimiento de que trata el Artículo 12º, servidores públicos en nivel sobresaliente.

ARTÍCULO 29º: Cancelación del desembolso. La Secretaría Distrital de Gobierno se abstendrá de efectuar el desembolso a que haya lugar en los siguientes casos:

- a) Retiro temporal del beneficiario del auxilio de educación formal, debidamente justificado, enfermedad, calamidad doméstica o necesidades del servicio. En este caso, si

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 21 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estimulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

se considera pertinente se podrá financiar nuevamente el periodo académico correspondiente.

- b) Cierre temporal o definitivo del centro docente en el cual se realiza el programa de estudios, según sea el caso.
- c) Abandono injustificado del programa de estudios.
- d) Adulteración de documentos.
- e) Retiro temporal o definitivo de la entidad del Servidor Público.
- f) Expresa voluntad del beneficiario supeditada a la aceptación por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

CAPITULO V**ESTIMULOS****ESTRATEGIA AUXILIO PARA PARTICIPACION EN PROGRAMAS DE EDUCACION CONTINUADA**

ARTÍCULO 30º: Concepto. Se entiende por educación continuada aquella que se refiere a los estudios cuyo objetivo es la actualización laboral de personas con formación profesional, técnica, tecnológica y asistencial o experiencia acumulada en un ámbito determinado. La educación continuada es el medio para expandir los conocimientos y habilidades de los trabajadores. Estos se ofrecen en forma de diplomados, talleres, charlas, conferencias, seminarios, congresos o cursos que propician la experimentación de contenidos y métodos.

ARTÍCULO 31º: Requisitos. Para acceder a los beneficios del auxilio para la educación continuada, los servidores públicos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Llevar por lo menos un año continuo en la entidad.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 22 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

- b) No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del incentivo.
- c) Realizar la solicitud mediante comunicación interna a la Dirección de Gestión del Talento Humano. Anexando los documentos señalados en el presente artículo.
- d) Presentar recibo o soporte de inscripción expedida por la institución que lo desarrollará indicando horario del programa y valor económico.
- e) Si dicho programa afecta la jornada laboral del servidor público debe tramitar y contar con el permiso aprobado, por parte del superior inmediato.
- f) La solicitud de auxilio no debe ser retroactiva de vigencias anteriores.
- g) No haber sido beneficiario del mismo incentivo durante la vigencia.

PARAGRAFO: Los servidores públicos que hagan parte de esta estrategia una vez sean beneficiados deberán compartir sus conocimientos adquiridos a través de la Red de Formadores.

ARTÍCULO 32º: Procedimiento. La Dirección de Gestión del Talento Humano informará a través de la intranet y/o cualquier otro medio idóneo a los servidores las condiciones y fecha a partir de la cual se empezarán a recibir solicitudes de auxilio para participar en programas de educación continuada. Una vez recibidas deberá:

- a) Listar los servidores que se postulan en estricto orden de sus solicitudes y verificar el cumplimiento de requisitos conforme a lo establecido en la presente resolución.
- b) Informar al Comité de Incentivos y Bienestar Social para que este órgano emita concepto de aceptación o denegación de la solicitud del auxilio.
- c) Comunicar al servidor público interesado el concepto emitido respecto a la solicitud del auxilio.
- d) Proferir el acto administrativo a través del cual se concede el auxilio para participación en programas de educación continuada del servidor público beneficiario y remitir copia de este, junto con los soportes correspondientes a la Dirección Financiera para los respectivos desembolsos.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 23 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

PARÁGRAFO: El Comité de Incentivos y Bienestar Social tendrá como prelación las solicitudes de servidores públicos que no hayan sido beneficiados en la vigencia inmediatamente anterior. El desarrollo de esta estrategia se realizará hasta el agotamiento del presupuesto asignado.

ARTÍCULO 33º: Montos. La Secretaría Distrital de Gobierno cubrirá los gastos a los beneficiarios del auxilio para educación continuada por matrícula y demás costos académicos hasta por un 70% del valor total de la matrícula, siempre y cuando este monto no exceda 1.5 S.M.M.L.V., de acuerdo con las certificaciones expedidas por la institución que lo desarrollará y la disponibilidad presupuestal.

PARÁGRAFO 1: El valor correspondiente se pagará directamente al establecimiento o institución que ofrece el programa.

PARÁGRAFO 2: Cuando los recursos correspondientes destinados a la presente estrategia no se utilicen se destinarán para el reconocimiento de que trata el Artículo 12º, servidores públicos en nivel sobresaliente.

ARTÍCULO 34º: Cancelación del desembolso. La Secretaría Distrital de Gobierno se abstendrá de efectuar el desembolso a que haya lugar en los siguientes casos:

- a) Retiro temporal del beneficiario del auxilio de educación formal, debidamente justificado, enfermedad, calamidad doméstica o necesidades del servicio. En este caso, si se considera pertinente se podrá financiar nuevamente el periodo académico correspondiente.
- b) Cierre temporal o definitivo del centro docente en el cual se realiza el programa de estudios, según sea el caso.
- c) Abandono injustificado del programa de estudios.

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 24 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

- d) Adulteración de documentos.
- e) Retiro temporal o definitivo de la entidad.
- f) Expresa voluntad del beneficiario supeditada a la aceptación por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

CAPÍTULO VI

ESTRATEGIA SALARIO EMOCIONAL

ARTÍCULO 35º: Propósito. Como parte de los Estímulos para los servidores que se encuentran vinculados a la planta de la Secretaría Distrital de Gobierno y a fin de fortalecer la estrategia para enriquecer la vida laboral y la familiar, se crea la Estrategia de Salario Emocional entendida esta como, todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la entidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre el ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

ARTÍCULO 36º: Ámbito de aplicación. Este Estimulo es aplicable a todos los servidores públicos que se encuentren vinculados a la planta de la Secretaría Distrital de Gobierno.

ARTÍCULO 37º: Aplicación de la Estrategia. La estrategia de Salario Emocional pretende estimular la corresponsabilidad de los servidores con la entidad, dichos estímulos se relacionan a continuación y podrán disfrutarse siempre y cuando se cumplan con los requisitos para cada uno de ellos.

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 25 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

MODALIDAD	DISFRUTE	BENEFICIARIO
Disfruta tu día de Cumpleaños	La Administración se compromete a establecer el incentivo del disfrute del día del cumpleaños para la vigencia fiscal 2021, el cual se establecerá como el día del autocuidado para todos los servidores. En caso de que el día sea un fin de semana o festivo, se disfrutará un día de la semana inmediatamente siguiente, concertado con el jefe inmediato.	Todos los servidores de planta
Tarde de Integración	La citada estrategia está sujeta a solicitud de la dependencia interesada y se orienta a la realización de actividades de integración a fin de rescatar los valores y creencias a nivel individual y/o colectivo. La misma propende en crear espacios de participación en búsqueda de lograr una mejor integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales entre los servidores públicos de la entidad.	Se otorgará para: - Jornada de Planeación de las dependencias. - Cierre de gestión. - Novenas navideñas.
Puente más Largo: una hora y media antes de finalizar la jornada laboral	1 vez por semestre	Dirigida a los servidores que de manera voluntaria participen en actividades que generen valor agregado a la entidad, tales como: Brigadistas, Gestores de Integridad

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 26 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

		y Red de Formadores.
Retribución por el mejor servicio al ciudadano	1 vez al mes	Dirigida a los mejores servidores de Atención al Ciudadano, con base en los indicadores de nivel de productividad del servicio, otorgando: a) Media tarde de descanso remunerado al mes. Este permiso se concertará con el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá informarse por escrito a la Dirección de Gestión del Talento Humano. b) Reconocimiento en hoja de vida. c) Reconocimiento público a la labor desempeñada que se efectuará a través de una publicación en la intranet de la entidad.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 27 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

PARAGRAFO: Para el reconocimiento y disfrute de los estímulos anteriormente enunciados, se deberán solicitar por escrito con una antelación de cinco (5) días hábiles ante la Dirección de Gestión del Talento Humano, especificando el estímulo a disfrutar, previa información con copia informativa al superior inmediato.

ARTÍCULO 38: Estímulos Adicionales. Además de los descritos en la presente resolución, la Secretaría Distrital de Gobierno reconoce los siguientes estímulos:

1. **Medio día libre** por treinta (30) días que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, sin que exceda ocho (8) medios días remunerados al año. Estímulo contemplado en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 y la Resolución 0720 del 28 de julio de 2017 de la Secretaría Distrital de Gobierno.
2. **Reconociendo el preciado tiempo con los bebés:** Este incentivo está contemplado en la Directiva No. 002 del 8 de marzo de 2017, del Alcalde Mayor de Bogotá. Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
3. **Tarde de juego.** Para las Servidoras y Servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años. Este incentivo está contemplado en la Directiva No. 002 del 8 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, y consiste en conceder al Servidor un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el (os) menor(es). Esta tarde deberá ser concedida en el Mes de Octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio.

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 28 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

4. **Niños, niñas y adolescentes felices, sin carencias a nivel educativo por falta de compromiso paterno o materno:** Está contemplado en la Directiva No. 003 del 4 de mayo de 2017. Las Entidades Distritales podrán conceder hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores (as) públicos (as) que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos (as), siempre que se presenten los soportes del caso
5. **Jornadas anuales de integración familiar.** Señaladas en el parágrafo del artículo 3º de la Ley 1857 del 2017. La Secretaría Distrital de Gobierno Conforme a las medidas de protección de la familia otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario. Este permiso se concertará con el superior jerárquico, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá remitirse por escrito a la Dirección de Gestión del Talento Humano.
6. **Tiempo compensado.** El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno, 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 servidor y de la Secretaría Distrital de Gobierno.
7. Que el Decreto 842 de 2018 y la Resolución No. 0161 de 2019, establecen el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y de los Servidores/as Públicos/as que laboran en las Alcaldías Locales y en las

Continuación Resolución Número 0098 febrero 5 DE 2021 Página 29 de 30

Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Inspecciones de Policía del Distrito Capital; y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dictan otras disposiciones, que en su Artículos 3° y 2° respectivamente se dispone lo siguiente: "... establecer horarios flexibles para los/las servidores/as públicos/as que acrediten encontrarse en alguna de las siguientes situaciones".

- a) Quienes tengan deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente.
- b) Quienes tengan bajo su protección y cuidado hijos menores o en condición de discapacidad.
- c) Quienes tengan bajo su protección y cuidado a personas de la tercera edad o en condición de discapacidad o dependencia de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad.
- d) Servidores/as públicos/as que por causa de enfermedad debidamente diagnosticada y grave requieran desempeñar su labor en horario diferente".

El horario flexible señalado en el numeral 7, del artículo 39° de la presente resolución, se coordinará y definirá con el superior jerárquico inmediato y del mismo se informará a la Dirección de Gestión del Talento Humano para lo de su competencia.

ARTÍCULO 39: Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No.0113 de 2020 y la Resolución No. 888 de 2020.

PARAGRAFO: El Título II de la presente resolución estará vigente hasta cuando se adopte el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2022.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Edificio Liévano
Calle 11 No. 8 -17
Código Postal: 111711
Tel. 3387000 - 3820660
Información Línea 195
www.gobiernobogota.gov.co

Código: GDI - GPD - F034
Versión: 03
Vigencia: 14 de enero de 2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Continuación Resolución Número **0098** febrero 5 DE 2021 Página 30 de 30

*Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos
de la Secretaría Distrital de Gobierno.*

Dada en Bogotá, D.C. a los



ANA MARÍA ARISTIZABAL OSORIO
Subsecretaria de Gestión Institucional



MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN
Directora Gestión del Talento Humano

Proyectó: Oscar Osorio/Profesional Talento Humano
Alexander Fernández Gil /Representantes de los
Servidores al Comité de Incentivos y Bienestar Social.
Revisó: Germán Alexander Aranguren Amaya/Director Jurídico
Aprobó: Martha Liliana Soto Iguarán/Directora de Gestión del Talento Humano