



RESOLUCIÓN NÚMERO

0027

18 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

EL SUBSECRETARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LA DIRECTORA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO,

en ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las que le confieren el Decreto Distrital No. 411 de 2016 y las Resoluciones Nos. 0959 y 1090 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que el literal c) del artículo 20 del Decreto Distrital No 411 de 2016 señala que corresponde a la Subsecretaría de Gestión Institucional *"c) Determinar las políticas y estrategias de desarrollo, administración y adaptación del talento humano para la Secretaría de Gobierno"*

Que la Resolución No. 0959 de 2016 -Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno, establece que es función esencial del Subsecretario de Gestión Institucional *"Determinar las políticas y estrategias de desarrollo, administración y adaptación del talento humano para la Secretaría de Gobierno, de acuerdo a la normatividad vigente sobre la materia"*

Que el literal b) del artículo 21 del Decreto Distrital No 411 de 2016 señala que corresponde a la Dirección de Gestión del Talento Humano *"b) Dirigir, y adelantar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de administración del personal, aspectos salariales, empleo público, vinculación y selección, bienestar social, formación y capacitación y seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente que regula la materia."*

Que mediante Resolución No. 205 del 20 de abril de 2015, se creó el Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral de la Secretaría Distrital de Gobierno el cual, según el numeral 3 de su artículo 2o., tiene como atribución diseñar el programa de bienestar de acuerdo con las necesidades detectadas, las alternativas estudiadas, la capacidad administrativa y presupuestal de la entidad y presentarlo al nominador para su aprobación y ejecución.

Que en reunión del Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral, efectuada el día 4 de enero de 2018, se aprobó el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018.

[Firma]



GOBIERNO DE COLOMBIA

Página 2 de 24

0027

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

Que el numeral 4o. del artículo 1o. de la Resolución No 1090 del 3 de octubre de 2016, expedida por la Secretaria Distrital de Gobierno delegó en la Dirección de Gestión del Talento Humano la expedición de plan de incentivos y capacitación

Que el Decreto 1567 de 1998, en el literal c) de su artículo 14 señala que una de las finalidades del sistema de estímulos consiste en *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 sigan 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 el artículo 74 del Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, señala que *Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional*

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 37 de referido Decreto, las entidades públicas deberán apropiar anualmente en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten, los



GOBIERNO NACIONAL
SECRETARÍA DE GOBIERNO

0027

Página 3 de 24

Continuación de la Resolución Número

18 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

cuales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados e incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo

Que la Ley 909 de 2004 en el literal c) de su artículo 38, señala 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 artículo 69 del Decreto 1227 de 2005 integrado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, señala 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 76 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 77 de la norma en cita señala que *El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad a los mejores empleados de carrera 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 elaborara de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley

Que el numeral 5 del artículo 40 del Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, señala que la calificación de la evaluación del desempeño en el nivel sobresaliente permite acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estimulos e Incentivos que determine la entidad

Que el artículo 15 del Acuerdo 565 de 2016, estableció los niveles de cumplimiento de los compromisos laborales, las competencias comportamentales y la evaluación de gestión por dependencias de acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida en los siguientes términos:

87



GOBIERNO DE BOGOTÁ

0027

Página 4 de 24

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

Porcentaje	Nivel
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor o igual a 80% y menor de 95%	Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%	No satisfactorio

Que, con base en lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 para el reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia, si la calificación obtenida en la evaluación definitiva se encuentra ubicada en un rango igual o mayor a 95% y en consecuencia, según lo señalado en el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, se reconocerá el desempeño en niveles de excelencia a través del plan de incentivos.

Que la Resolución No. 0720 del 28 de julio de 2017 establece un incentivo para los funcionarios 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 de Bogotá, D.C., estableció que las Entidades del Distrito otorgaran a las servidoras y servidores que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad una "tarde de juego" consistente en conceder al servidor un permiso remunerado por 4 horas dentro de la jornada laboral en la tarde para que pueda compartir y afianzar lazos afectivos con sus hijos.

Que para efectos de definir el Plan de Estímulos e Incentivos de que trata el presente acto administrativo se tendrán en cuenta los criterios establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil en la Circular No. 016 del 16 de junio de 2017 mediante la cual estableció un modelo y lineamientos para la ejecución de los planes de bienestar en las entidades distritales.

Que la Secretaría Distrital de Gobierno con fundamento en lo anterior debe adoptar el Plan de Estímulos e Incentivos.

Que en mérito de lo expuesto.

RESUELVEN.



GOBIERNO NACIONAL

SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

0027

Página 5 de 24

18 ENE 2018

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

CAPÍTULO I. GENERALIDADES DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 1o. Adopción. Adoptar al interior de la Secretaría Distrital de Gobierno el Plan de Estímulos e Incentivos para el año 2018.

ARTÍCULO 2o. Ámbito de aplicación. Serán beneficiarios del Planes de Estímulos e Incentivos que prevé la presente Resolución los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de periodo fijo, según corresponda.

PARÁGRAFO. Se otorgarán incentivos no pecuniarios previstos en los literales f) y g) del artículo 3o. de la presente Resolución a los servidores de libre nombramiento y remoción pertenecientes al nivel directivo.

ARTÍCULO 3o. Clases de incentivos. Para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia, podrán otorgarse los siguientes incentivos:

1. *Incentivos Pecuniarios.* Son los reconocimientos económicos que se asignarán a los servidores públicos de carrera administrativa integrantes del equipo que ocupe el primer lugar de los mejores equipos de trabajo en la Secretaría Distrital de Gobierno.
2. *Incentivos No Pecuniarios.* Están constituidos por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer tanto a los empleados inscritos en carrera administrativa como a los de libre nombramiento y remoción con nivel sobresaliente en su desempeño, así como a los mejores equipos de trabajo, 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 sus hijos menores de 25 años que dependan económicamente de él, siempre que se aporten los respectivos soportes, en cuanto se refiere a estudios del Preescolar, primaria, secundaria, técnicos tecnológicos, pregrado, posgrado, o educación especial de su hijo con discapacidad mental, intelectual o sensorial de acuerdo con el diagnóstico emitido por la autoridad competente. Los establecimientos en los cuales se adelanten tales estudios deberán ser reconocidos oficialmente por el Estado y el



0027

Página 6 de 24

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

monto del subsidio corresponderá a los porcentajes establecidos en el presente acto administrativo

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

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

1. Incentivos

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

2. Estimulos

- a) Estrategia Salario Emocional

ARTÍCULO 5o. Reconocimiento. El Secretario Distrital de Gobierno y/o el Subsecretario de Gestión Institucional proclamarán, mediante acto público, a los funcionarios que hayan sido seleccionados como mejores servidores públicos conforme con lo señalado en el Capítulo II de la presente Resolución

En el mismo sentido, a todos los servidores 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

ARTÍCULO 6o. Seguimiento al Plan. Corresponderá a los integrantes del Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral de la Secretaría Distrital de Gobierno efectuar el seguimiento al desarrollo de cada uno de los procesos señalados en el Plan de Estimulos e Incentivos.

ARTÍCULO 7o. Imputación presupuestal. Los gastos que ocasione el reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, señalados en el Plan de Incentivos, se realizarán



0027

Página 7 de 24

Continuación de la Resolución Número

18 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

con cargo al rubro 3.12 02.10 Bienestar e Incentivos del presupuesto de gastos de funcionamiento la Secretaría Distrital de Gobierno para la vigencia fiscal 2018.

TÍTULO I. INCENTIVOS

CAPÍTULO I. 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. Se reconocerán incentivos de conformidad con las siguientes categorías

- a) Mejor servidor público de carrera administrativa de la Entidad
- b) Mejor servidor público de carrera administrativa de nivel profesional.
- c) Mejor servidor público de carrera administrativa de nivel técnico
- d) Mejor servidor público de carrera administrativa de nivel asistencial.

PARÁGRAFO. Cuando alguna de las categorías descritas anteriormente se declare desierta, los recursos correspondientes se destinarán para el reconocimiento de los servidores públicos en el nivel sobresaliente a que se refiere el artículo 12 de la presente Resolución.

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

- a) La Dirección de Gestión del Talento Humano, con fundamento en el consolidado de las evaluaciones del desempeño a 30 de abril de 2018 emitirá un listado en estricto orden descendente de los servidores de carrera administrativa cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente.
- b) El Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral de la Secretaría Distrital de Gobierno seleccionará como mejor servidor público de cada nivel jerárquico a quien en su categoría (i) acredite tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año (ii) No haya sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección; (iii) acredite.



0027

Página 8 de 24

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

- nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicios y (iv) Haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño.
- c) 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 Laboral, como elemento decisorio de desempate, realizará un sorteo dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.
 - d) Una vez seleccionados los mejores servidores públicos de cada nivel, se seleccionará como mejor empleado de la Secretaría Distrital de Gobierno al funcionario que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño. En caso de presentarse empate, se aplicarán los mismos criterios de desempate establecidos para la selección del mejor servidor público de cada nivel jerárquico. En todos los casos, quien sea seleccionado como el mejor servidor público de la Entidad, solo podrá ser beneficiario de un (1) incentivo de la presente estrategia.
 - e) La Dirección de Gestión del Talento Humano comunicará la decisión a los mejores servidores públicos de carrera administrativa en cada categoría, con el propósito de que éstos elijan el incentivo no pecuniario de su preferencia e informen su elección mediante comunicación escrita, a la Dirección de Gestión del Talento Humano, dentro del tiempo que para el efecto se señale. Sólo se podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en el numeral 2 del artículo 3o. de la presente Resolución.
 - f) La Subsecretaría de Gestión Institucional, en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano, mediante Resolución señalará los funcionarios públicos que han sido seleccionados como los mejores servidores públicos y el tipo de incentivo escogido por éstos y la remitirá a la Dirección Financiera para efectuar los pagos a las instituciones o empresas que correspondan.

ARTÍCULO 11. Montos. Los montos para el reconocimiento del incentivo de los mejores servidores de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Gobierno, en términos de salarios mínimos mensuales legales vigentes (S.M.M.L.V.) se fijan de la siguiente manera:

- a) Mejor empleado de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Gobierno: Once (11) S.M.M.L.V.
- b) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional: Siete (7) S.M.M.L.V.
- c) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico: Siete (7) S.M.M.L.V.



GOBIERNO DE CHILE
SECRETARÍA DISTRICTAL DE
GOBIERNO LOCAL

Página 9 de 24

0027

Continuación de la Resolución Número

18 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

d) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial: Siete (7) S.M.M.L.V.

ARTÍCULO 12. Otros incentivos para los servidores públicos en nivel sobresaliente.

Una vez otorgados los incentivos correspondientes a los mejores servidores de carrera administrativa, con los recursos presupuestales que queden disponibles, se hará reconocimiento a los empleados de carrera administrativa que hayan obtenido nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño correspondiente al último año de servicio.

Los servidores públicos que se encuentran en el nivel sobresaliente podrán escoger entre las opciones contenidas en los literales a), b) y e) del artículo 3o. de la presente Resolución. El monto del incentivo será hasta por dos (2) S.M.M.L.V.

PARÁGRAFO. El incentivo se otorgará tomando como base el consolidado de las evaluaciones del desempeño, elaborado por la Dirección de Gestión del Talento Humano, en estricto orden descendente con quienes hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

Si dentro de este proceso se presentare empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral, como elemento decisorio de desempate, realizará un sorteo dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.

CAPÍTULO II. ESTRATEGIA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. Mejores equipos de trabajo. Consiste en la estrategia orientada a premiar aquellos equipos de trabajo inscritos que obtengan la mejor evaluación en el diseño, implementación y sustentación de la Estrategia de Intervención (proyecto) orientada al mejoramiento del servicio relacionada con el tema *'Apropiación del servicio con calidad y calidez en pro de un gobierno 100% responsable y transparente.'*

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de funcionarios de carrera administrativa 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.

44



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

0027

Página 10 de 24

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 14. Requisitos de los servidores públicos para la conformación de equipos de trabajo. Para conformar equipos de trabajo los servidores de carrera administrativa deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el desarrollo de la estrategia.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.
- Los servidores sólo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo podrán integrarse con empleados de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias tanto del nivel central como local.
- Cada equipo deberá conformarse con un mínimo de tres (3) participantes, el cual designará un representante quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas involucradas en la estrategia.
- Durante el desarrollo de las fases de la estrategia los servidores públicos participantes actuarán bajo los principios y valores establecidos en el Ideario Ético, en coherencia con el programa de fortalecimiento de cultura organizacional "Gerencia de la Felicidad - Programa Me Pido Servir entregando la mejor versión de Mí".

PARÁGRAFO 1o. El incumplimiento de las condiciones antes señaladas conllevará a la no formalización de la inscripción del equipo.

PARÁGRAFO 2o. En el evento que alguno de los integrantes del equipo inscrito se retire, el representante de mismo informará a la Dirección de Gestión del Talento Humano las razones que lo motivaron.

En este caso, el integrante del equipo sólo podrá reemplazarse por otro servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos, lo cual sólo podrá hacerse hasta la culminación de la Fase 1 "Diseño de la Estrategia de Intervención". En el evento que el equipo quede sin el número mínimo de participantes quedará por fuera del proceso.

PARÁGRAFO 3o. La participación en la Estrategia Mejores Equipos de Trabajo no podrá afectar el cumplimiento de las funciones institucionales de quienes integran los equipos.

ARTÍCULO 15. Convocatoria. La Subsecretaría de Gestión Institucional, en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano, convocará a los servidores públicos de carrera administrativa a participar en la Estrategia Mejores Equipos de Trabajo, a través de los medios de comunicación internos que sean necesarios para lograr su difusión.



GOBIERNO DE COLOMBIA
SECRETARÍA DE GOBIERNO

Página 11 de 24

Continuación de la Resolución Número

0027

78 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

dentro del periodo que establezca el cronograma que se defina para el desarrollo de la misma.

ARTÍCULO 16. Procedimiento. La Subsecretaría de Gestión Institucional en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano convocará a una reunión con los equipos inscritos y el Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral con el fin de:

- a) Seleccionar las dependencias objeto de intervención de cada equipo de trabajo. Los servidores públicos podrán desarrollar su Estrategia de Intervención en la dependencia que laboren. Si los integrantes de un mismo equipo pertenecen a diferentes dependencias deberán seleccionar una de ellas.

En el evento en que dos o más equipos seleccionen la misma dependencia, esta se sorteará entre los equipos postulantes, debiendo el equipo no favorecido seleccionar otra.

Si el número de equipos superara el de dependencias, estos podrán desarrollar su Estrategia de Intervención (proyecto) en una misma dependencia.

- b) Socializar el cronograma de trabajo establecido para la intervención de los equipos en la Estrategia Mejores Equipos de Trabajo, el cual será de obligatorio cumplimiento.

En desarrollo de la Estrategia, los equipos de trabajo contarán con dos (2) asesorías conceptuales relativas a la temática de que trata la Estrategia de Intervención (proyecto), las cuales serán realizadas por la Oficina Asesora de Planeación en coordinación con la Dirección de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 17. Fases, calificación y criterios de evaluación de las Estrategias de Intervención. El incentivo de Mejores Equipos de Trabajo se evaluará sobre un total de 100 puntos distribuidos así en las siguientes fases:

FASE	PUNTOS
1. Diseño de la Estrategia de Intervención	30
2. Implementación de la estrategia de intervención	45
3. Informe final y sustentación	20
TOTAL	95

Edificio Leizaola
Calle 11 No. 10-11
Código Postal 050010
Teléfono: 312 2451600
Internet: www.gob.gov.co
Correo electrónico: go@go.gov.co

**MEJOR
PARA TODOS**

47



0027

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

Se otorgarán los cinco (5) puntos restantes a los Equipos de Trabajo que estén conformados con integrantes de diferentes niveles jerárquicos

FASE 1. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN (30 puntos). Para esta fase cada equipo debe presentar y radicar a través del Sistema de Gestión Documental, en las fechas señaladas en el cronograma respectivo, un documento escrito dirigido a la Dirección de Gestión del Talento Humano que contenga la Estrategia de Intervención que se aplicará en la dependencia escogida por el equipo de trabajo, la cual debe contener como mínimo los siguientes aspectos

- a) Introducción
- b) Justificación
- c) Objetivo general y objetivos específicos
- d) Indicadores de medición
- e) Metodología de implementación
- f) Desarrollo de la metodología desarrollada y sustentada.

Para esta fase los equipos recibirán los resultados de la medición inicial de conocimiento como insumo para el desarrollo de la estrategia

En esta fase se evaluarán los siguientes factores

- a) **Creatividad.** Es la originalidad e innovación en la elaboración de la Estrategia para la interiorización del *Servicio con calidad y calidez en pro de un Gobierno 100% responsable y transparente*.
- b) **Énfasis en el desarrollo humano y sus competencias.** Implica realizar la Estrategia de Intervención en coherencia con la población objeto, de forma tal que sus impactos trasciendan el cumplimiento de la normatividad y apunten hacia el ser humano en sus diferentes dimensiones y a la gestión institucional
- c) **Diseño y concordancia de los indicadores.** Consiste en la coherencia que de existir entre los indicadores estructurados, las actividades desarrolladas y las mediciones realizadas (Validez)

Los anteriores factores se evaluarán así

CRITERIOS A EVALUAR	PUNTUACIÓN
a) Creatividad	Máximo 10 puntos



GOBIERNO DEL DISTRITO DE BOGOTÁ

0027

Página 13 de 24

Continuación de la Resolución Número

78 FNE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

- b) Énfasis en el desarrollo humano y sus competencias. Máximo 10 puntos
- c) Diseño y concordancia de los indicadores. Máximo 10 puntos

FASE 2. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN (45 puntos). En esta fase, el equipo participante deberá desarrollar lo establecido en su Estrategia de Intervención, para lo cual la asignación de puntaje será de la siguiente forma:

CRITERIOS A EVALUAR	PUNTUACIÓN
1. Número de participantes promedio en la aplicación de la Estrategia de Intervención.	
a) 35 – 40	5 puntos
b) 41 – 45	7 puntos
c) 46 o más	10 puntos
2. Resultados que reflejan el impacto entre la primera y segunda medición	
a) Se mantiene la puntuación.	0 puntos
b) Se incrementa la puntuación en un número superior al 5%	5 puntos
c) Se incrementa la puntuación en un número superior al 10%	10 puntos
3. Participación en las mediciones e implementación de la Estrategia de Intervención	
a) 35 servidores o más sin alcalde local o directivo de dependencia.	5 puntos
b) 40 servidores o más con alcalde local o directivo de dependencia.	10 puntos
c) 50 servidores o más con alcalde local y directivo	25 puntos

NOTA: En el evento en que el equipo no cuente con la participación de al menos 35 servidores en la medición e implementación de la Estrategia de Intervención, este será eliminado del proceso.

Elaborado por:
Diana M. Noguera
Asesoría Jurídica
Asesoría Jurídica
Asesoría Jurídica
Asesoría Jurídica
Asesoría Jurídica

MEJOR
PARA TODOS

**Continuación de la Resolución Número****0027**

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

En cuanto se refiere al criterio de evaluación 2 con el objetivo de medir el grado de asimilación de conocimientos respecto al tema *Apropiación del servicio con calidad y calidez en pro de un gobierno 100% responsable y transparente*, la Dirección de Gestión del Talento Humano realizará dos (2) mediciones sobre el particular en la dependencia seleccionada por cada equipo de trabajo

La primera medición se realizará antes de la implementación de la Estrategia de Intervención y la segunda al finalizar la misma. Los resultados de dichas mediciones serán entregados al Grupo Evaluador para su respectiva calificación

La convocatoria y logística para la aplicación de las mediciones serán responsabilidad de los equipos de trabajo. Las mediciones se aplicarán en fechas y horas coordinadas con la Dirección de Gestión del Talento Humano

El numero de participantes en la implementación de la Estrategia de Intervención deberá ser sustentado por los equipos de trabajo a través de actas de reunión respaldadas con las firmas de los mismos, las cuales deberán integrar el Informe Final.

FASE 3. INFORME FINAL Y SUSTENTACIÓN (20 puntos). Se presentará un informe final que contenga los resultado y conclusiones de la Estrategia de Intervención implementada el cual se sustentara conforme se indica a continuación

1. **Informe Final.** Consiste en un documento escrito el cual debe ser radicado a través del Sistema de Gestión Documental, 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 fase 1 así como al análisis de los indicadores de medición establecidos para la fase 2, las conclusiones y recomendaciones
- b) **Proyección de la metodología.** En este aspecto se evaluará la viabilidad de ampliar la cobertura de aplicación de la Estrategia de Intervención desarrollada

El Informe Final deberá contener las actas de todas las reuniones convocadas por el equipo de trabajo respaldadas con las firmas de los participantes

2. **Sustentación.** En este punto se evaluará

- a) **Participación.** Se refiere a la participación activa de todos los integrantes del respectivo equipo de trabajo



GOBIERNO DEL DISTRITO DE BOGOTÁ

0027

Página 15 de 24

Continuación de la Resolución Número

18 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

- b) **Dominio del tema.** Se refiere al manejo de los conceptos y la metodología que muestren los integrantes del equipo de trabajo
- c) **Ayudas audiovisuales.** Se refiere a la creatividad y utilización de recursos audiovisuales en la sustentación de Estrategia de Intervención.

Estrategia de Intervención constituye un documento público y por ende debe respetar la normatividad en materia de derechos de autor, so pena de las sanciones a que haya lugar.

CRITERIOS A EVALUAR	PUNTUACIÓN
1. Informe Final	
a) Aspectos mínimos exigidos	Máximo 4 puntos
b) Proyección de la metodología	Máximo 6 puntos
2. Sustentación	
a) Participación	Máximo 5 puntos
b) Dominio del tema	Máximo 3 puntos
c) Ayudas audiovisuales	Máximo 2 puntos

PARÁGRAFO. Una vez se tengan los resultados de cada una de las fases, estos se publicaran a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios.

ARTÍCULO 18. Criterio de desempate. En caso de empate en la calificación de la estrategia Mejores Equipos de Trabajo, 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 Laboral, dejando constancia de ello en acta debidamente firmada por quienes intervengan.

ARTÍCULO 19. Montos. La Secretaría Distrital de Gobierno mediante acto administrativo asignará a los tres (3) mejores equipos de trabajo, los incentivos pecuniaros y no pecuniaros que se definen a continuación, en los siguientes montos:

Primer Puesto: Incentivo Pecuniario por un valor equivalente a 11.07 S.M.M.L.V.

Segundo Puesto: Incentivo No Pecuniario, por un valor equivalente a 9.07 S.M.M.L.V.

Elaborado por:
Código: N° 8.1.2
Código Postal: 111711
Teléfono: 3520000
Información: 4419
Página 15 de 24

**MEJOR
PARA TODOS**



GOBIERNO DE
CUNDINAMARCA

Página 16 de 24

0027

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

Tercer Puesto: Incentivo No Pecuniario, por un valor equivalente a 7.07 S.M.M.L.V

PARÁGRAFO. Cuando alguna de los incentivos antes señalados se declare desierto, los recursos correspondientes se destinarán para el reconocimiento de que trata el artículo 12 de la presente Resolución

ARTÍCULO 20. Aplicabilidad. La Estrategia de Intervención ganadora se deberá aplicar, 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.

ARTÍCULO 21. Grupo Evaluador. El grupo que evaluará la Estrategia Mejores Equipos de Trabajo estará conformado por representantes de entidades relacionadas con el tema de trabajo institucional *'Apropiación del servicio con calidad y calidez en pro de un Gobierno 100% responsable y transparente'*, quienes serán invitados para tal fin por parte de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Serán funciones del Grupo Evaluador las siguientes

- a) Evaluar a los equipos de trabajo en cada una de las fases de la Estrategia de Intervención, de acuerdo con los criterios establecidos en la presente Resolución.
- b) Seleccionar, en estricto orden, las mejores Estrategias de Intervención presentadas por los equipos de trabajo según las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en un acta que será firmada por todos sus integrantes y entregada a la Dirección de Gestión del Talento Humano.

CAPÍTULO III. ESTRATEGIA AUXILIO PARA EDUCACIÓN FORMAL

ARTÍCULO 22. Concepto. La Estrategia Auxilio para Educación Formal es el incentivo que cubre parte de la matrícula en educación formal, a aquellos servidores de carrera administrativa que acreditan un nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño y cumplan con los requisitos establecidos para acceder al mismo.

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 y conducente a grados y títulos



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ
SECRETARÍA DE GOBIERNO

Página 17 de 24

0027

Continuación de la Resolución Número

18 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 23. Requisitos. Para acceder a los beneficios del auxilio para educación formal los servidores públicos de carrera administrativa deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Llevar por lo menos un año continuo de servicio en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del incentivo
- Presentar el formulario de solicitud debidamente diligenciado a la Dirección de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con el formato dispuesto en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad
- Presentar recibo de matrícula o constancia de admisión expedida por el centro educativo, indicando horario del programa y costo del mismo.
- Si el horario de estudio afecta la jornada laboral el servidor público debe contar con permiso de estudio aprobado según el procedimiento establecido sobre el particular.
- La solicitud de auxilio debe corresponder a estudios que se cursen exclusivamente en el año 2018
- No haber sido beneficiario del mismo incentivo durante la vigencia anterior.

ARTÍCULO 24. Procedimiento. La Dirección de Gestión del Talento Humano informará por medio de la Intranet 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 educación formal. Una vez recibidas dicha Dirección deberá

- Listar los servidores que se postulan en estricto orden de sus solicitudes y verificar el cumplimiento de requisitos conforme con lo establecido en el anterior artículo
- Informar al Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral para que el mismo emita concepto de aceptación o denegación de la solicitud.
- Comunicar al interesado el concepto emitido respecto de la solicitud.
- Proferir el acto administrativo a través del cual se concede el auxilio y remitir copia del mismo junto con los soportes correspondientes a la Dirección Financiera para los respectivos desembolsos

PARÁGRAFO. El Comité de Incentivos y Bienestar Social Laboral dará prelación a las solicitudes de servidores públicos que no hayan sido beneficiados con este incentivo en la vigencia inmediatamente anterior. El desarrollo de esta estrategia se realizará hasta el monto de la apropiación presupuestal asignada para tal efecto.

48



0027

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

ARTÍCULO 25. Montos. La Secretaría Distrital de Gobierno reconocerá a los beneficiarios del auxilio para educación formal los gastos por concepto de matrícula hasta por un 70% del valor total de la matrícula, siempre y cuando este monto no exceda tres (3) S.M.M.L.V., de acuerdo con las certificaciones expedidas por los establecimientos de educación oficialmente reconocidos.

PARÁGRAFO. El valor correspondiente a este auxilio se pagará directamente al establecimiento de educación oficialmente reconocido.

ARTÍCULO 26. Suspensión del desembolso. La Secretaría Distrital de Gobierno se abstendrá de efectuar el desembolso del auxilio para la educación formal en los siguientes casos:

- a) Cuando el beneficiario del auxilio decida no iniciar o no continuar sus estudios por motivos de enfermedad, calamidad doméstica, necesidades del servicio o cualquier otra causa debidamente justificada. En este caso, si se considera pertinente, se podrá financiar nuevamente el periodo académico correspondiente.
- b) Cuando se cierre temporal o definitivamente el centro docente en el que se realiza el programa de estudios.
- c) Cuando el beneficiario decida no iniciar o no continuar con sus estudios sin una causa justificada.
- d) Por adulteración de los documentos que haya presentado el funcionario para solicitar el auxilio.
- e) Cuando el funcionario beneficiario sea retirado temporal o definitivamente de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- f) Cuando así lo solicite expresamente el beneficiario del auxilio, en cuyo caso la decisión sobre el particular está supeditada a la aceptación por parte de la Secretaría Distrital de Gobierno.

PARÁGRAFO. En los casos en los que se presenten las situaciones señaladas en los literales a), b) y c) del presente artículo el funcionario estará obligado a comunicarlas a la Dirección de Gestión del Talento Humano.



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

0027

Página 19 de 24

Continuación de la Resolución Número

78 ENE 2018

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

CAPÍTULO IV. ESTRATEGIA AUXILIO PARA PROGRAMAS DE EDUCACIÓN CONTINUADA

ARTÍCULO 27. Concepto. La Estrategia Auxilio para Programas de Educación Continuada es el incentivo al que pueden acceder los funcionarios de la Secretaría Distrital de Gobierno para participar en eventos educativos orientados a la actualización de sus conocimientos en asuntos propios del propósito principal del respectivo empleo que desempeñe

Se entiende por educación continuada aquella que se refiere a los estudios cuyo objetivo es la actualización laboral de los funcionarios con formación profesional, técnica tecnológica 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, etc.

ARTÍCULO 28. Requisitos. Para acceder a los beneficios del auxilio para educación continuada, los funcionarios públicos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Llevar por lo menos un año continuo de servicios en la entidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la solicitud o durante el proceso de otorgamiento del incentivo
- Presentar el formulario de solicitud debidamente diligenciado a la Dirección de Gestión del Talento Humano, de acuerdo con el formato dispuesto en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad.
- Presentar solicitud de inscripción de la institución que desarrollará el evento académico, indicando el horario y costo del mismo
- Si el evento académico afecta la jornada laboral del funcionario debe tramitar solicitud de permiso aprobada por el superior inmediato
- La solicitud de auxilio debe corresponder a eventos académicos que se cursen exclusivamente en el año 2018

ARTÍCULO 29. Procedimiento. La Dirección de Gestión del Talento Humano informará, por medio de la Intranet o cualquier otro medio idóneo a los funcionarios, las condiciones y fecha a partir de la cual se empezará a recibir solicitudes de auxilio para participar en programas de educación continuada. Una vez recibidas dicha Dirección deberá:

- Listar los funcionarios que se postulan en estricto orden de sus solicitudes y verificar el cumplimiento de requisitos conforme con lo establecido en el anterior artículo



0027

Página 20 de 24

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

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

ARTÍCULO 30. Montos. La Secretaría Distrital de Gobierno reconocerá a los beneficiarios del auxilio para educación continuada por concepto de inscripción hasta por un 70% del valor de la misma 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.

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

ARTÍCULO 31. Suspensión del desembolso. La Secretaría Distrital de Gobierno se abstendrá de efectuar el desembolso del auxilio para educación continuada en los siguientes casos:

- a) Cuando el beneficiario del auxilio decida no asistir al evento académico por motivos de enfermedad, calamidad doméstica, necesidades del servicio o cualquier otra causa debidamente justificada. En este caso, si se considera pertinente, se podrá financiar otra actividad de educación continuada.
- b) Cuando se cierre temporal o definitivamente la institución que ofrezca el programa.
- c) Cuando el beneficiario decida no asistir al evento académico sin una causa justificada.
- d) Por adulteración de los documentos que haya presentado el funcionario para solicitar el auxilio.
- e) Cuando el funcionario beneficiario sea retirado temporal o definitivamente de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- f) Cuando así lo solicite expresamente el beneficiario del auxilio, en cuyo caso la decisión sobre el particular está supeditada a la aceptación por parte de la Secretaría Distrital de Gobierno.

PARÁGRAFO. En los casos en los que se presenten las situaciones señaladas en los literales a), b) y c) del presente artículo el funcionario estará obligado a comunicarlas a la Dirección de Gestión del Talento Humano.



GOBIERNO DE BOGOTÁ
SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

Página 21 de 24

0027

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

TÍTULO II. ESTÍMULOS

CAPÍTULO I. ESTRATEGIA SALARIO EMOCIONAL

ARTÍCULO 32. Concepto. La Estrategia Salario Emocional es el estímulo que se concede a los funcionarios al servicio de la Secretaría Distrital de Gobierno, a través de retribuciones no económicas, para enriquecer su vida laboral y la familiar.

Esta Estrategia tiene por objetivo impactar positivamente la imagen que tiene el funcionario sobre el ambiente laboral e incrementar su productividad fomentando un buen clima organizacional.

ARTÍCULO 33. Aplicación de la Estrategia. La Estrategia Salario Emocional pretende estimular la corresponsabilidad de los funcionarios con la entidad. Los estímulos que se concederán son los siguientes y podrán disfrutarse siempre y cuando se cumplan con las condiciones señaladas en cada caso, así:

MODALIDAD	DISFRUTE	BENEFICIARIOS Y CONDICIONES DE ACCESO
Disfruta Tu Cumpleaños. Se disfrutará en la fecha de nacimiento registrada en la base de datos de la Dirección de Gestión de Talento Humano.	1 vez al año	a Se concederá un (1) día de descanso a los funcionarios que haya participado en las siguientes actividades obligatorias: (i) Programa de Reinducción (ii) Intervención en clima y cultura Organizacional (iii) Aplicación Batería Riesgo Psicosocial y (iv) Actividad de cierre de Gestión b Medio día de descanso para aquellos funcionarios que hayan participado en tres (3) de las actividades obligatorias antes indicadas
Tarde de Bienestar e Integración. Según la fecha programada por la Dirección	1 vez al año	Orientada a los funcionarios de las dependencias que hayan participado en la consecución de un premio en gestión



0027

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

de Gestión del Talento Humano

pública para la entidad.

Puente Más Largo. Se 1 vez por disfrutará el día hábil anterior semestre a la fecha en que por calendario haya "puente"

Consiste en permitir la salida del funcionario una hora y media antes de finalizar la jornada laboral. Se concede a quienes de manera voluntaria participen en actividades que generen valor agregado a la entidad, tales como: Brigadistas Gestores Éticos y Red de Formadores etc

PARÁGRAFO. En cuanto a los estímulos *Disfruta tu Cumpleaños* y *Puente Más Largo*, para acceder a ellos, el interesado deberá solicitarlos por escrito a la Dirección de Gestión del Talento Humano, con al menos diez (10) días hábiles de antelación frente a la fecha en que pretenda disfrutarlos, contando con el visto bueno de su superior inmediato, y anexando los soportes requeridos.

ARTÍCULO 34. Otros estímulos. Además de los antes señalados, la Secretaría Distrital de Gobierno concederá los siguientes estímulos:

1. Según lo previsto en la Ley 1811 de 2016 y en la Resolución 0720 del 28 de julio de 2017 de la Secretaría Distrital de Gobierno, se concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta sin exceder ocho (8) medios días remunerados a año.
2. Conforme con lo señalado en la Directiva No.002 del 8 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, D.C. se otorgará una (1) hora para que las funcionarias de la entidad puedan compartir con su hijo sin descuento alguno del salario. La cual podrán disfrutar, bien sea llegando una hora después del inicio de la jornada laboral o bien saliendo una hora antes de su finalización.

Este estímulo tendrá lugar durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año de edad.

El horario en que se disfrutará el incentivo será concertado con el superior inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.



República de Colombia

Alcaldía Mayor de Bogotá

0027

Página 23 de 24

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

- De acuerdo con la Directiva No 002 del 8 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, D.C., los funcionarios que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, tendrán derecho al estímulo denominado "Tarde de juego", el cual consistirá en un permiso remunerado por cuatro (4) horas dentro de la jornada laboral en la tarde, para que puedan compartir y afianzar lazos afectivos con sus hijos. Este estímulo deberá concederse en el mes de octubre en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar.

El horario en que se disfrutará el incentivo será concertado con el superior inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

- De conformidad con la Directiva No 003 del 4 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, D.C., se concederá el estímulo "Niños, niñas y adolescentes felices, sin carencias a nivel educativo por falta de compromiso paterno o materno", que consistirá en conceder hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los funcionarios de la entidad que deban asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudien sus hijos.

PARÁGRAFO. Para el reconocimiento de los estímulos anteriormente enunciados, el interesado deberá solicitarlos por escrito a la Dirección de Gestión del Talento Humano con al menos diez (10) días hábiles de antelación frente a la fecha en que pretenda disfrutarlos, contando con el visto bueno de su superior inmediato y anexando los soportes requeridos.

ARTÍCULO 35. Transitorio. Los funcionarios que, entre el 1 de enero de 2018 y la fecha de expedición de la presente Resolución, hayan acreditado los requisitos para acceder a los estímulos señalados en los artículos 34 y 35, podrán solicitar su reconocimiento a más tardar el 15 de febrero de 2018, respetando el procedimiento para el efecto.

ARTÍCULO 36. 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 164 de 2017.



GOBIERNO NACIONAL
SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

0027

Página 24 de 24

Continuación de la Resolución Número

Por la cual se adopta el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2018 y se dictan otras disposiciones

PARÁGRAFO. El Título II de la presente Resolución estará vigente hasta cuando se adopte el Plan de Estimulos e Incentivos de la Secretaria Distrital de Gobierno para el año 2019

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C. a los

10 ENE 2018

LÚBAR ANDRÉS CHAPARRO CABRA
Subsecretario de Gestión Institucional

MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN
Directora de Gestión del Talento Humano

Proyecto: Gloria Yasmín Mayorga - WY
Victor Alfonso Garrido - J. A. Arango - Talento Humano
María Fernanda Camacho - Asesora Talento Humano
Revisó: Juan Carlos Rodríguez Guzmán - Asesor Subsecretaría de Gestión Institucional
Carmenza Borda Ojeda - María del Socorro Salas - Asesora Asesoría Jurídica - Representante de los Servidores a E.
Aprobó: Adriana Jiménez Rodríguez - Directora Jurídica