

REGISTRO DISTRITAL

DECRETOS DE 2017

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

Decreto Número 109 (Marzo 15 de 2017)

**“Por el cual se convoca a sesiones
extraordinarias al Concejo de Bogotá, D.C.”**

EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.
**En uso de sus facultades legales, en especial las
conferidas por el numeral 8 del artículo 315 de la
Constitución Política, el artículo 10 del Decreto
Ley 1421 de 1993 y el artículo 44 del Acuerdo
Distrital 348 de 2008**

DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- Convóquese al Concejo de Bogotá, D.C., a sesiones extraordinarias para el período comprendido entre el dieciséis (16) de marzo y el treinta (30) de abril de 2017.

ARTÍCULO 2°.- En las sesiones extraordinarias, el Concejo de Bogotá, D.C., se ocupará del trámite de los asuntos detallados a continuación:

Segundo Debate a los siguientes proyectos de Acuerdo:

- Proyecto de Acuerdo No. 146 de 2017 *“Por el cual se da cumplimiento al fallo judicial y demás providencias proferidas por el Juzgado Treinta Administrativo del Circuito de Bogotá, Sección Segunda, dentro de la Acción Popular No. 11001-33-31-030-2007-00564-01 adelantada en contra del FONCEP, fijando la escala salarial para los empleos de los servidores públicos del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones - FONCEP, y se dictan otras disposiciones”*.

- Proyecto de Acuerdo Nos. 009 y 031 de 2017 *“Por medio del cual se crea el Programa “Parquea tu Bici” y se institucionaliza la semana de la bicicleta y el día del peatón en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de Acuerdo No. 012 de 2017 *“Por el cual se establecen nuevas fuentes de financiación para el acceso a la Educación Superior en Bogotá; se modifican los Acuerdos 37 de 1999; 273 de 2007 y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de Acuerdo No. 152 de 2017 *“Por el cual se Modifica el Acuerdo 188 de 2005 y se dictan otras disposiciones”*.

Primer Debate a los siguientes proyectos de Acuerdo:

- Proyecto de iniciativa de la Administración Distrital, *“Por medio del cual se modifican los Acuerdos 118 de 2003 y 352 de 2008, se crea un fondo para el pago compensatorio de cargas urbanísticas y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa de la Administración Distrital, *“Por el cual se Adoptan Sistemas de Alivio Tributario para las Víctimas de Despojo o Abandono Forzado en Bogotá, se actualizan los Regímenes Sancionatorio y Procedimental Tributario en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones en materia hacendaria”*.
- Proyecto de iniciativa de la Administración Distrital, *“Por el cual se modifica el presupuesto anual de rentas e ingresos y de gastos e inversiones del Distrito Capital 2017, con el fin de asignarle presupuesto al Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal- IDPYBA, para la vigencia fiscal 2017”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por medio del cual se incluye la vacuna contra menin-gococo de manera gratuita dentro del esquema de vacunación del Distrito Capital”*.

- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se adopta la política distrital contra el cáncer de próstata y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se crea el programa corredores seguros en entornos escolares, recreativos y comerciales en la ciudad de Bogotá, D.C., se establecen los lineamientos para su implementación y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se adoptan medidas de acción afirmativa a favor de mujeres en riesgo feminicida, sobrevivientes y familiares de víctimas de feminicidio, se declara el 25 de noviembre día distrital contra el feminicidio y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se establecen los lineamientos para la actualización de la Política Pública de Juventud del Distrito Capital, se deroga el Acuerdo 159 de 2005 y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por medio del cual se establecen disposiciones generales para el fomento y promoción de la economía naranja en Bogotá, D.C.”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se establecen mecanismos para la rendición de cuentas y la visibilidad de la gestión del Concejo de Bogotá, D.C., las bancadas y los concejales, y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por medio del cual se fomenta la economía creativa en el Distrito Capital - Acuerdo Naranja y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se establece el Sistema de Registro Distrital Voluntario Único de Control y Marcación de Bicicletas en Bogotá, D.C.”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se promueven acciones para disminuir los casos de acoso sexual y hurto a mujeres en el Sistema Transmilenio”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por medio del cual se crea el Comité Distrital de Libertad Religiosa y se dictan otras disposiciones”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual se modifica el Acuerdo 384 de 2009”*.
- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por medio del cual se modifica el Acuerdo 522 de 2013 y se dictan otras disposiciones”*.

- Proyecto de iniciativa del Concejo de Bogotá, *“Por el cual el Concejo de Bogotá, rinde tributo y se vincula a los actos de celebración del cumpleaños número cincuenta de la publicación de la novela Cien años de Soledad del premio Nobel Gabriel García Márquez - Macondo es Bogotá – y se dictan otras disposiciones”*.

Adicionalmente, el Concejo de Bogotá, D.C., se ocupará de:

- *Elección del Subsecretario de la Comisión Primera Permanente del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.*

ARTÍCULO 3°.- El presente Decreto rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los quince (15) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO

Alcalde Mayor

MIGUEL URIBE TURBAY

Secretario Distrital de Gobierno

Decreto Número 112

(Marzo 17 de 2017)

“Por medio del cual se determina la integración de la Junta Directiva del Instituto Distrital de Recreación y Deporte”

EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.
En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 56 del Decreto Ley 1421 de 1993, en concordancia con el Acuerdo No. 257 de 2006, y;

CONSIDERANDO:

Que el artículo 56 del Decreto Ley 1421 de 1993, en concordancia con lo establecido en el Acuerdo 257 de 2006, determina que es competencia del Alcalde Mayor de Bogotá, D.C., designar libremente los miembros de las Juntas Directivas de las entidades descentralizadas del Distrito Capital.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. La Junta Directiva del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD, estará integrada de la siguiente manera:

- a. El Alcalde Mayor o su delegado que será el Secretario Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.
- b. El Director del Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre “Coldeportes” o su delegado que será el Subdirector General de Coldeportes.
- c. El Secretario Distrital de Planeación o su delegado que será el Director del Taller del Espacio Público de la Secretaría Distrital de Planeación.
- d. El Gerente de Canal Capital.
- e. El Director Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda.
- f. El Subsecretario de Calidad y Pertinencia de la Secretaría de Educación del Distrito.

PARÁGRAFO. El Director General del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD, asistirá a las sesiones de la Junta Directiva con voz pero sin voto y actuará como Secretario de la misma el Secretario General de la Entidad.

ARTÍCULO 2. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial los Decretos 414 y 454 de 2015.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado en Bogotá, D.C., a los diecisiete (17) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO

Alcalde Mayor

Decreto Número 113

(Marzo 17 de 2017)

“Por medio del cual se determina la integración del Consejo Directivo del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU.”

EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D. C.
En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el numeral 6 del artículo 38, y los artículos 40 y 56 del Decreto Ley 1421 de 1993, artículos 9 y 10 de la Ley 489 de 1998 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Distrital 445 de 2016 se modificó el artículo 1 del Decreto Distrital 184 de 2016, que a su vez modificó el Decreto Distrital 071 de 2016,

determinando los integrantes del Consejo Directivo del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU.

Que el artículo 40 del Decreto-Ley 1421 de 1993 establece que el Alcalde Mayor podrá delegar las funciones que le asignen la Ley y los Acuerdos en los secretarios, jefes de departamento administrativo, gerentes o directores de entidades descentralizadas, en los funcionarios de la administración tributaria, y en las juntas administradoras y los alcaldes locales.

Que el artículo 56 ibídem, establece que los miembros de las juntas directivas de las entidades descentralizadas del Distrito, con excepción de las empresas distritales de servicios públicos domiciliarios, serán designados libremente por el Alcalde Mayor, quien la presidirá o su delegado.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. El Consejo Directivo del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU estará integrado por el Alcalde Mayor de Bogotá o su delegado, que será el Secretario Distrital de Movilidad, quien lo presidirá, y los siguientes seis (6) miembros:

1. El Secretario Distrital de Hacienda o su delegado.
2. El Gerente General de Transmilenio S.A. o su delegado.
3. El Secretario General de la Alcaldía Mayor de Bogotá o su delegado.
4. El Gerente General de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá - ESP o su delegado.
5. El Director General de la Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital o su delegado.
6. El Gerente de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano o su delegado.

PARÁGRAFO ÚNICO. El Director General del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU, asistirá a las sesiones de Consejo Directivo con voz, pero sin voto, y actuará como secretario del mismo el Subdirector General de Gestión Corporativa de la Entidad.

ARTÍCULO 2º. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga los Decretos Distritales 071, 184 y 445 de 2016.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los diecisiete (17) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).

ENRIQUE PEÑALOSA LONDOÑO

Alcalde Mayor

RESOLUCIONES DE 2017

SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL DE
LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

Resolución Número 031 (Marzo 16 de 2017)

“Por la cual se hace un nombramiento provisional”.

**LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL DE LA
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.**

**En ejercicio de sus atribuciones legales y en
especial las conferidas por el Decreto Distrital
No. 101 de 2004.**

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Distrital No. 321 de 2016, se suprimieron unos cargos de la planta de empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., disponiendo en el artículo 2º, la incorporación sin solución de continuidad de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y aquellos que ocupen cargos en calidad de provisionales en vacancia definitiva, a empleos de igual o equivalente jerarquía en la planta de empleos de la Secretaría Jurídica Distrital.

Que el Decreto Distrital No. 323 de 2016, estableció la Naturaleza, el Objeto, las Funciones Generales y la Estructura Interna de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y a su vez el Decreto Distrital No. 324 de 2016, creó la planta de empleos de la misma Secretaría y se incorporaron los cargos que fueron suprimidos de la planta de personal de la Secretaría General.

Que para la provisión de las vacantes definitivas y temporales la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., adelantó un estudio de las hojas de vida de los servidores inscritos en Carrera Administrativa que en la evaluación del desempeño obtuvieron nivel sobresaliente en el periodo febrero de 2015 a enero de 2016, para determinar cuáles servidores podían acceder a los encargos.

Que una vez finalizado el mencionado estudio, se encontró que en la planta de personal de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., existe un (1) cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 16 de la Dirección de Gestión Corporativa, el cual se encuentra en vacancia definitiva y no existe funcionario de carrera administrativa que cumpla los requisitos y el perfil para ser encargado.

Que por razones de estricta necesidad del servicio,

excepcionalmente se procede a realizar nombramiento provisional, mientras dure la situación administrativa en que se encuentra el titular del cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 16 de la Dirección de Gestión Corporativa.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Nombrar en provisionalidad, por un término no superior a seis (6) meses, a partir de la fecha, al señor **NESTOR DANIEL ÁVILA GÓMEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.247.325, en el cargo de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 16 de la Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Jurídica de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 2º: El señor **NESTOR DANIEL ÁVILA GÓMEZ**, de conformidad con los artículos 2.2.5.5.6 y 2.2.5.7.1 del Decreto 1083 de 2015, tendrá diez (10) días, contados a partir de la notificación de la presente Resolución, para manifestar si acepta el nombramiento y diez (10) días para tomar posesión del cargo, los cuales se contarán a partir de la aceptación.

ARTÍCULO 3º: Notificar al señor **NESTOR DANIEL ÁVILA GÓMEZ**, el contenido de la presente Resolución, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 4º: Comunicar a la Dirección de Gestión Corporativa, el contenido de la presente Resolución, para que efectúe los trámites legales correspondientes.

ARTÍCULO 5º: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y
CÚMPLASE.**

**Dada en Bogotá, D.C., a los dieciséis (16) días
del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).**

DALILA ASTRID HERNÁNDEZ CORZO
Secretaría Jurídica Distrital

Resolución Número 032

(Marzo 16 de 2017)

“Por la cual se hace un nombramiento provisional”.

**LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL DE LA
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.**
**En ejercicio de sus atribuciones legales y en
especial las conferidas por el Decreto Distrital
No. 101 de 2004.**

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Distrital No. 321 de 2016, se suprimieron unos cargos de la planta de empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., disponiendo en el artículo 2º, la incorporación sin solución de continuidad de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y aquellos que ocupen cargos en calidad de provisionales en vacancia definitiva, a empleos de igual o equivalente jerarquía en la planta de empleos de la Secretaría Jurídica Distrital.

Que el Decreto Distrital No. 323 de 2016, estableció la Naturaleza, el Objeto, las Funciones Generales y la Estructura Interna de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y a su vez el Decreto Distrital No. 324 de 2016, creó la planta de empleos de la misma Secretaría y se incorporaron los cargos que fueron suprimidos de la planta de personal de la Secretaría General.

Que para la provisión de las vacantes definitivas y temporales la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., adelantó un estudio de las hojas de vida de los servidores inscritos en Carrera Administrativa que en la evaluación del desempeño obtuvieron nivel sobresaliente en el periodo febrero de 2015 a enero de 2016, para determinar cuáles servidores podían acceder a los encargos.

Que una vez finalizado el mencionado estudio, se encontró que en la planta de personal de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., existe un (1) cargo de Técnico Operativo Código 314 Grado 15 de la Dirección Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico, el cual se encuentra en vacancia definitiva y no existe funcionario de carrera administrativa que cumpla los requisitos y el perfil para ser encargado.

Que por razones de estricta necesidad del servicio, excepcionalmente se procede a realizar nombramiento provisional, por un término no superior a seis (6) meses, en el cargo de Técnico Operativo Código 314 Grado 15 de la Dirección Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Nombrar en provisionalidad, por un término no superior a seis (6) meses, a partir de la fecha, a la señora **BERENICE ROMERO CABALLERO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 39.550.798, en el cargo de Técnico Operativo Código 314 Grado 15 de la Dirección Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 2º: La señora **BERENICE ROMERO CABALLERO**, de conformidad con los artículos 2.2.5.5.6 y 2.2.5.7.1 del Decreto 1083 de 2015, tendrá diez (10) días, contados a partir de la notificación de la presente Resolución, para manifestar si acepta el nombramiento y diez (10) días para tomar posesión del cargo, los cuales se contarán a partir de la aceptación.

ARTÍCULO 3º: Notificar a la señora **BERENICE ROMERO CABALLERO**, el contenido de la presente Resolución, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 4º: Comunicar a la Dirección de Gestión Corporativa, el contenido de la presente Resolución, para que efectúe los trámites legales correspondientes.

ARTÍCULO 5º: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y
CÚMPLASE.**

**Dada en Bogotá, D.C., a los dieciséis (16) días
del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).**

DALILA ASTRID HERNÁNDEZ CORZO
Secretaría Jurídica Distrital

Resolución Número 033

(Marzo 16 de 2017)

“Por la cual se hace un nombramiento provisional”.

**LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL DE LA
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.**

**En ejercicio de sus atribuciones legales y en
especial las conferidas por el Decreto Distrital
No. 101 de 2004.**

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Distrital No. 321 de 2016, se suprimieron unos cargos de la planta de empleos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., disponiendo en el artículo 2º, la incorporación sin solución de continuidad de los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y aquellos que ocupen cargos en calidad de provisionales en vacancia definitiva, a empleos de igual o equivalente jerarquía en la planta de empleos de la Secretaría Jurídica Distrital.

Que el Decreto Distrital No. 323 de 2016, estableció la Naturaleza, el Objeto, las Funciones Generales y la Estructura Interna de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y a su vez el Decreto Distrital No. 324 de 2016, creó la planta de empleos de la misma Secretaría y se incorporaron los cargos que fueron suprimidos de la planta de personal de la Secretaría General.

Que para la provisión de las vacantes definitivas y temporales la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., adelantó un estudio de las hojas de vida de los servidores inscritos en Carrera Administrativa que en la evaluación del desempeño obtuvieron nivel sobresaliente en el periodo febrero de 2015 a enero de 2016, para determinar cuáles servidores podían acceder a los encargos.

Que una vez finalizado el mencionado estudio, se encontró que en la planta de personal de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., existe un (1) cargo de Profesional Universitario 219 Grado 18 de la Dirección Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico, el cual se encuentra en vacancia definitiva y no existe funcionario de carrera administrativa que cumpla los requisitos y el perfil para ser encargado.

Que por razones de estricta necesidad del servicio, excepcionalmente se procede a realizar nombramiento provisional, por un término no superior a seis (6) meses, en el cargo de Profesional Universitario 219 Grado 18 de la Dirección Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Nombrar en provisionalidad, por un término no superior a seis (6) meses, a partir de la fecha, a la señora **DIANA MARCELA GUZMÁN BENAVIDES**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.030.541.933, en el cargo de Profesional Universitario 219 Grado 18 de la Dirección Distrital de Defensa Judicial y Prevención del Daño Antijurídico de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 2º: La señora **DIANA MARCELA GUZMÁN BENAVIDES**, de conformidad con los artículos 2.2.5.5.6 y 2.2.5.7.1 del Decreto 1083 de 2015, tendrá diez (10) días, contados a partir de la notificación de la presente Resolución, para manifestar si acepta el nombramiento y diez (10) días para tomar posesión del cargo, los cuales se contarán a partir de la aceptación.

ARTÍCULO 3º: Notificar a la señora **DIANA MARCELA GUZMÁN BENAVIDES**, el contenido de la presente Resolución, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

ARTÍCULO 4º: Comunicar a la Dirección de Gestión Corporativa, el contenido de la presente Resolución, para que efectúe los trámites legales correspondientes.

ARTÍCULO 5º: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y
CÚMPLASE.**

**Dada en Bogotá, D.C., a los dieciséis (16) días
del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).**

DALILA ASTRID HERNÁNDEZ CORZO
Secretaria Jurídica Distrital

Resolución Número 112 (Marzo 15 de 2017)

“Por la cual se modifica la delegación del Defensor de la Ciudadanía en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA
MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL**
en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 9 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 1 del Decreto Distrital 392 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Distrital 392 de 2015 se reguló la figura del Defensor de la Ciudadanía, como mecanismo para garantizar la atención y prestación de los servicios a los ciudadanos, en su calidad de usuarios de las entidades y organismos del Distrito Capital a partir de la formulación, orientación y coordinación de políticas, planes y programas encaminados a garantizar la atención y prestación de los servicios a la ciudadanía en condiciones de eficiencia y efectividad.

Que conforme al artículo 1 del mencionado Decreto Distrital, en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., la función de Defensor de la Ciudadanía corresponde al Secretario General en su calidad de Representante Legal de la Entidad.

Que de acuerdo al parágrafo 1 de dicho artículo, tal función sólo puede delegarse en servidores del nivel directivo de la entidad.

Que mediante la Resolución No. 315 del 23 de junio de 2016, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., delegó la función de Defensor de la Ciudadanía en el Director (a) Distrital de Servicio al Ciudadano.

Que mediante el Decreto Distrital 425 del 3 de octubre de 2016 se modificó la estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C y en el artículo 3° se determinó la estructura interna creándose, entre otras, la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía.

Que la naturaleza de las funciones asignadas a la Subsecretaría de Servicio a la Ciudadanía en el artículo 25 del Decreto Distrital 425 de 2016 están en estrecha relación con las atribuidas al Defensor de la Ciudadanía en el artículo 2 del Decreto Distrital 392 de 2015.

Que el Subsecretario (a) de Servicio a la Ciudadanía reúne las calidades exigidas en el parágrafo 1 del artículo 1 del Decreto Distrital 392 de 2015.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Modificar el artículo 1° de la Resolución 315 de 2016, el cual quedará así:

Delegar la función de Defensor de la Ciudadanía en el (la) Subsecretario (a) de Servicio a la Ciudadanía.

ARTÍCULO 2º: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a los quince (15) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).

RAÚL JOSÉ BUITRAGO ARIAS
Secretario General

Resolución Número 113 (Marzo 16 de 2017)

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos dentro del Sistema de Estímulos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2017”

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA ALCALDÍA
MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL**
En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 y el numeral 3 del artículo 2o de la Resolución No. 154 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que la Resolución No. 517 de 2013 expedida por la Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Ge-

neral de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., actualizó el reglamento para los planes programas y subprogramas de Capacitación y Estímulos, y definió el procedimiento para la participación de los(as) servidores(as) de la Entidad en los mismos.

Que la Resolución No. 154 de 2015 modificó la Resolución No. 517 de 2013, en el sentido de crear el Comité de Bienestar Social de la Secretaría General, de acuerdo con los lineamientos señalados en la Directiva No. 001 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

Que el numeral 3 del artículo 2o ibídem establece que es función del Comité de Bienestar Social 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 reuniones realizadas los días 3 y 9 de marzo de 2017, el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría General diseñó el programa de bienestar social e incentivos para los(as) servidores(as) públicos durante la vigencia 2017, atendiendo para ello las necesidades detectadas, la capacidad administrativa y presupuestal, y la plataforma estratégica de la Entidad.

Que el Comité de Bienestar Social en pleno acogió el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos dentro del Sistema de Estímulos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2017, el cual fue presentado al nominador de la Entidad para su aprobación y ejecución durante la misma vigencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Aprobar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos dentro del Sistema de Estímulos de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., para la vigencia 2017, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los dieciséis (16) del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).

RAÚL JOSÉ BUITRAGO ARIAS
Secretario General

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

1. INTRODUCCIÓN:

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., es consciente que debe avanzar hacia la consolidación de una atención de máxima calidad hacia sus ciudadanos (integral, oportuna y eficiente). Para ello se implementarán estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados y sean competentes, eficientes e innovadores, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Uno de nuestros propósitos es enaltecer al servidor público y su labor para con ello lograr transformar la política de gestión estratégica del recurso humano en la entidad, en donde la exigencia y la productividad sean parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos y con un práctico sistema de competencias laborales bajo los direccionamientos del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital DASCD.

Convencidos que el talento humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., es su activo más importante, la Secretaría General a través del presente plan buscará fidelizar a sus servidores públicos con acciones que promuevan el mejor HACER Y ESTAR, de modo tal que su proceso se desarrolle bajo las premisas y valores que inspiran la cultura organizacional que queremos construir.

2. OBJETIVOS:

2.1. GENERAL:

Fomentar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., una cultura de trabajo que respete de manera integral los derechos de nuestros servidores (as) públicos (as), con condiciones que mejoran su calidad de vida y su desempeño laboral, con apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores (as).

2.2. ESPECÍFICOS:

Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores (as) la motivación y calidez humana en la presentación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores (as) públicos (as) de la Entidad.



16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3. MARCO NORMATIVO:

Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece:

“...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones...”

Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 en el sentido que informan que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, que establece:

“...Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. *Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.*

Parágrafo 2º. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él...*

Decreto 1083 de 2015, Título 10, Artículo 2.2.10.8.

“...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...”

2.9. La Resolución 517 de 2013, modificada por la Resolución 154 de 2015, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

4. BENEFICIARIOS:

4.1. Estímulos e Incentivos: Los Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que ostenten derechos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Los Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., que tengan nombramiento en provisionalidad, podrán recibir reconocimientos no pecuniarios y simbólicos para garantizar su participación en la estrategia.

4.2. Bienestar Social: Los Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y su núcleo familiar.

5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS):

5.1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados por el Grupo de Gestión del Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano.

5.2. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar y conocimiento programados por el Grupo de Gestión del Bienestar Social e Incentivos y el Grupo de Gestión del Conocimiento de la Dirección de Talento Humano.

16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

6. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.:

- 6.1. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar Laboral, Incentivos y capacitación.
- 6.2. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan.
- 6.3. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- 6.4. Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

7. EJES DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE ACCIÓN:

7.1. HACER:

7.1.1. Excelencia Laboral - Incentivos:

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., desarrollará estrategias de reconocimiento, a los Servidores Públicos: por innovación, eficiencia, calidad y productividad, de tal forma que los motive e incremente su vocación de servicio, responsabilidad, disposición y nivel de compromiso con la misión, visión y valores institucionales.

Ver anexo 1. Estrategia de incentivos por innovación con la que podamos promover acciones en la entidad que mejore la productividad, los procesos en las dependencias o con las que se promuevan ideas para mejorar la manera de hacer las cosas.

7.1.1.1. Objetivos:

7.1.1.1.1. Objetivo General:

Promover la mejor y mayor participación de los Servidores Públicos en el logro de los objetivos de las dependencias a las que sirven, cumpliendo con los criterios de oportunidad y calidad, logrando una alta productividad.

7.1.1.1.2. Objetivos Específicos:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

16 MAR 2017

7.1.1.1.1. Objetivo General:

Promover la mejor y mayor participación de los Servidores Públicos en el logro de los objetivos de las dependencias a las que sirven, cumpliendo con los criterios de oportunidad y calidad, logrando una alta productividad.

7.1.1.1.2. Objetivos Específicos:

7.1.1.1.2.1. Fortalecer el trabajo en equipo que contribuya al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la Secretaría General.

7.1.1.1.2.2. Contribuir a elevar el nivel de calidad, competitividad y productividad de los Servidores Públicos de la Secretaría General.

7.1.1.2. Responsabilidades:

La Dirección de Talento Humano será la encargada de planificar, ejecutar, promover y efectuar seguimiento a la estrategia de innovación de acuerdo a lo establecido en el anexo 1 del presente plan.

7.1.1.3. Esquema de Intervención:

La estrategia de Innovación de que trata el anexo No. 1 del presente plan, contiene incentivos para los equipos premiados con el primer, segundo y tercer lugar, expresados en dinero, especie o de manera simbólica.

Para los efectos se establecen los siguientes tipos de reconocimientos:

7.1.1.3.1. Económicos (pecuniarios):

Los reconocimientos económicos corresponden a los establecidos en el artículo 64 de la Resolución No. 517 de 2013 modificada por la Resolución 154 de 2015:

7.1.1.3.2. No económicos (no pecuniarios):

Son reconocimientos no pecuniarios, conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer a los servidores por su desempeño o el aporte de iniciativas innovadoras y de desarrollo empresarial, que además de los que aparecen en el artículo 65 de la Resolución No. 517 de 2013 modificada por la Resolución 154 de 2015, podrán ser los siguientes:

Para los efectos se relacionan algunos ejemplos:

- Actividades de esparcimiento, socioculturales y recreativas.

16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

- Pasantías, buenas prácticas en modelos de servicios, diplomados o cursos.
- Los demás que tenga a bien determinar la Secretaría General.

7.1.1.3.3. Simbólicos:

Son personales de motivación primaria y subjetiva, a fin de que el servidor (a) se sienta identificado y a gusto, tanto con las tareas que desempeña como con las personas con las que trabaja, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.

Se relacionan algunos de ellos:

- Premios y galardones, tales como placas, insignias, certificados, material pop de la organización.
- Honores tal como nombrar a alguien servidor o voluntario del mes/año o nominándolo a recibir honores fuera de la organización.
- Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para los efectos establezca la Secretaría General.
- Las demás que tenga a bien determinar la Secretaría General.

7.1.1.3.4. Flexibilidad Temporal dentro de la jornada laboral:

Este tipo de flexibilidad es un procedimiento que permite liberar la rigidez temporal de las relaciones laborales a título de incentivo. Este es el primer paso con el que la Secretaría General determinará las medidas que contribuyan en la reducción del conflicto entre vida laboral, familiar o personal con el que se construya una vida laboral que contribuya al desarrollo personal y a la productividad, facilitando la conciliación entre vida familiar, personal y laboral, fortaleciendo la vocación de servicio y el sentirse orgulloso de trabajar en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Este incentivo se ha diseñado para que se adapte a las necesidades de las personas trabajadoras, siempre y cuando sus rendimientos y resultados así lo ameriten, que se pueden decidir de manera concertada de acuerdo a las necesidades del trabajador y de la entidad, a través de diversas fórmulas y dentro de unos límites establecidos.

7.1.1.4. Criterios de desempate:

En caso de que se presente empate en los resultados finales, en la o las estrategias de incentivos que proponga la entidad, la Dirección de Talento Humano, podrá definir los criterios de desempate a aplicar, de acuerdo a las prioridades que en temas de: formación, experiencia, trabajo en equipo, liderazgo, eficiencia, calidad, productividad y aportes que haya realizado el equipo de

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

trabajo en el último año, contribuyan a obtener mejores resultados a la dependencia a la que sirven.

7.1. ESTAR:

7.1.1. Bienestar Social:

El presente Plan está dirigido a todos los servidores (as) públicos (as) de la entidad, y en algunos casos se hará extensivo a las familias de aquéllos, elaborado a partir de los resultados de la encuesta de percepción realizada cada año a los funcionarios, de igual manera teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y el presupuesto asignado para dichos efectos, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención:

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Clima, Cultura y Competitividad.	Seguridad Social Integral
Convivencia Institucional	Deporte y Recreación
Preparación a los Pre-pensionados	Cultura

7.1.1.1. Área de Calidad de Vida Laboral:

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores (as).

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

7.1.1.1.1. Clima, cultura y competitividad:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores (as) perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo. Actividades sugeridas:

Día C. (Compartir, conocer y conversar): Estrategia de acercamiento y comunicación por parte de los servidores (as) públicos (as) de la entidad con la Alta Dirección.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

113

Pág. 8 de 24

16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría General conforme a las necesidades manifiestas de los funcionarios (as) de la entidad (organizados por equipos de trabajo dentro de las diferentes dependencias), organizará de acuerdo con la agenda del señor Secretario General, unas jornadas de integración en donde se comparta un desayuno, unas onces o un café, y en ellas, se socialicen temas de interés y se exploren alternativas de gestión. Cuando el señor Secretario General no pueda asistir a estas reuniones, lo hará en su nombre el Subsecretario Corporativo de la entidad, quien asumirá un compromiso activo frente a la retroalimentación del primero, y hará parte de las acciones a implementar.

Valera de Salario Emocional: Medio día de descanso por una única vez en el año, a elección del servidor (a) que podría ser disfrutado el día de cumpleaños, o el día de aniversario, o al inicio o fin de un fin de semana, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio y cuando el servidor (a) sea reconocido por su entrega, trabajo honesto y responsable, orientación al logro en la dependencia y cuando ésta última sea reconocida por la entidad, con un ambiente laboral propicio en donde los servidores (as) públicos (as) se sienten felices.

Para efectos del control, el jefe inmediato informará mediante memorando electrónico a la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el otorgamiento de esta acción de bienestar.

Tiempopreciado con los bebés: Se concede a las servidoras públicas de la entidad una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), 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(a) cumpla su primer año de edad.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.

Sala amiga de la familia lactante: Contar con una sala de lactancia, prevista en la Ley 1823 de 2017, bajo las normas técnicas requeridas, con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad de nuestras servidoras.

Tarde de juego: Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una "tarde de juego" de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores.

Esta tarde se concederá 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.

Convivencia Institucional, actividades de integración por dependencias en las que se busque rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una



16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales: La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., en su planeación estratégica, ha adoptado los valores institucionales que, deben ser interiorizados y vividos por los servidores (as) públicos (as) de la entidad, para lo cual, la Dirección de Talento Humano en coordinación con el equipo de gestores éticos de la entidad, promoverán y adelantarán jornadas de sensibilización y apropiación de los valores que al final permitan la selección por votación, del colaborador que representa cada valor. Además, se propondrá:

- Actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR.
- Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Plan Ético de la Secretaría General
- Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y fechas especiales como: Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre, día de la profesión.
- Celebración día del niño, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 a 12 años.
- Celebración Halloween.
- Novenas Navideñas
- Día del Servidor Público
- Jornada tributaria para servidores

7.1.1.2. Preparación a los Pre-pensionados:

Concebido para preparar a los servidores (as) públicos (as) que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. Actividades Sugeridas:

- Realización Taller de emprendimiento para pre-pensionados.
- Asesoría en pensión para pre-pensionados.
- Asesoría en ahorro programado para pre-pensionados.

7.1.1.2. Área de Protección y Servicios Sociales:

16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

7.1.1.2.1. Seguridad Social Integral:

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores (as) públicos (as) de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

El programa también cubre temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través del Plan que desarrolla la Secretaría General con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR.

Actividades Sugeridas:

- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Atención permanente y personalizada sobre inquietudes de los servicios, con visitas a las diferentes sedes de la entidad.
- Coordinación y entrega de información importante respecto de las diferentes E.P.S., ARL, y AFP a las que estén afiliados los servidores (as) públicos (as) de la entidad.
- Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR.
- Feria de la Vivienda
- Feria de Entidades Operadoras
- Gimnasio
- Participación en Campeonatos Deportivos

7.1.1.2.2. Actividades Recreativas y Deportivas:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

utilización del tiempo libre y a la formación integral de los servidores (as) públicos (as) de la entidad, así como en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Actividades Sugeridas:

- Día extremo ("Soldado por un Día)
- Clases de acondicionamiento físico en el trabajo
- Vacaciones recreativas, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 5 a 12 años.
- Caminatas Ecológicas, para los funcionarios y sus familias.
- Aulas ambientales familiares
- Visitas guiadas al Archivo de Bogotá

7.1.1.2.2. Actividades Culturales:

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad. Actividades Sugeridas:

Día de la Familia – Cartilla: En coordinación con la Imprenta Distrital, la Dirección de Talento Humano diseñará una cartilla para lectura en familia, en donde aparezca información de la Entidad, sus valores, misión, visión y en general, información distrital en donde de manera didáctica y con juegos, se interioricen los objetivos y metas de la administración. Además, se propondrá:

- Día del Servidor Público.
- Día de Bogotá D.C.
- Día de la Mujer
- Día del Hombre
- Día de la Madre
- Día del Padre
- Día de la profesión.
- Día del amor y la amistad
- Las demás que la Entidad quiera implementar.

7.1.1.2.3. Tiempo compensado:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Esta medida consiste en la decisión concertada entre el trabajador y Secretaría General, de extender la jornada diaria para disponer de medio día libre de acuerdo a los criterios y parámetros definidos por la entidad.

La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de Secretaría General.

Flexibilidad Horaria durante la jornada laboral: Estrategia de compensación de tiempo laboral que consiste en un descanso remunerado, para que los servidores(as) de la Secretaría General compartan días con sus familias en la temporada de semana santa y fin de año.

8. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:

Se realiza el proceso contractual correspondiente para el desarrollo de las actividades con la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR y además se adelantan alianzas estratégicas con otras entidades distritales para la programación de actividades de bienestar social y se coordinan las respectivas fechas y eventos a realizar en cada una.

De otra parte y con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, el procedimiento de Bienestar Social e Incentivos de la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Alcaldía mayor de Bogotá, D.C., será el encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

Durante la ejecución de las actividades de bienestar social e incentivos, se deberán dejar los siguientes registros:

8.1. Registro de asistencia:

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

9.2 Registro de la evaluación inmediata de la actividad:

Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato 2211300-FT-192 diseñado para tal fin. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

El resultado de dicha evaluación será consolidado y será insumo para la toma de decisiones.

En último término, habrá registros Fotográficos de todas las actividades que se implementen.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

113

Pág. 13 de 24
16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

	ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
INCENTIVOS	Innovación y Transformación												
	Selección mejores funcionarios												
	Incentivos pecuniarios												
	Incentivos no pecuniarios												
	Incentivos simbólicos												
ESTÍMULOS	Financiación estudios hijos												
	Financiación estudios servidores												
CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD.	Valera de salario emocional *												
	Teatro *												
	Día C (Compartir, conocer y conversar)												
	Club Infantil mensual *												
	Tiempopreciado con los bebés												
	Sala amiga de la familia lactante												
	Tarde de juego												
	Bonos navideños hijos												
	Matinales para hijos servidores *												
	Medición de clima												
CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Plan Ético de la Secretaría General *												
	Selección del colaborador que represente cada valor de la entidad de acuerdo con el Plan Estratégico.												
	Envío de tarjetas virtuales *												
	Novenas navideñas *												
	Celebración día de niño												
	Día del servidor público												
	Jornada tributaria para servidores *												
	Celebración Halloween												
CULTURA	Día de Bogotá												
	Día de la Mujer												
	Día del hombre												
	Día de la secretaria												
	Día del Conductor												
	Celebración Halloween												
	Día de la familia - Cartilla												
	Día del niño												
	Día del amor y la amistad												
	Flexibilidad horaria durante la jornada laboral												



113

Pág. 14 de 24

16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

[illegible]

(*) Actividades sin costo.

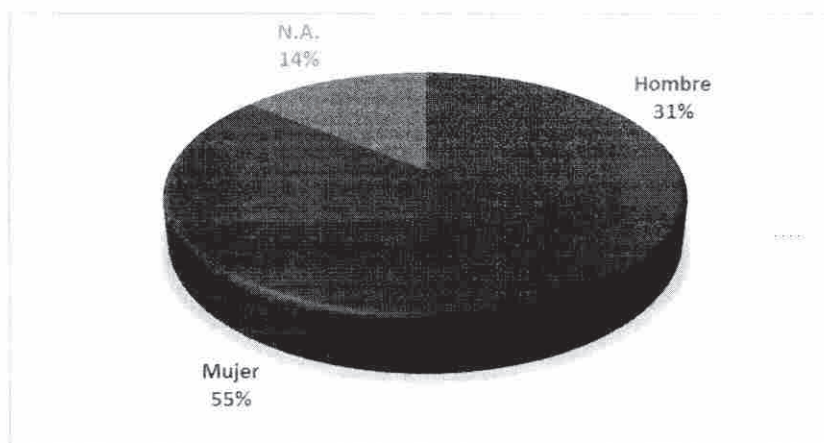
Para los efectos del presente Plan, hacen parte integral La estrategia de Incentivos 2017 denominada “Innovación y Transformación”, la Resolución 517 de 2013 y la Resolución 154 de 2015.

RESULTADO ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y CLIMA ORGANIZACIONAL

La encuesta fue enviada vía electrónica a todos los servidores de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., y fue contestada por 71 de los 377 funcionarios con que hoy cuenta la Entidad. Esta muestra equivale al 18,83% de los servidores (as) vinculados a la fecha.

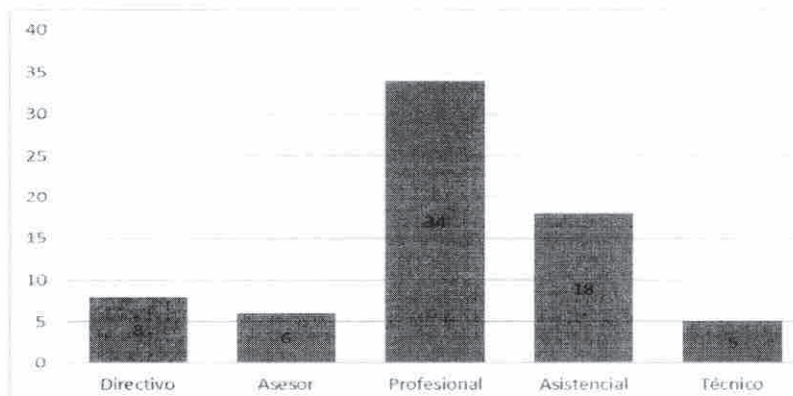
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Porcentaje de hombres y mujeres:



El porcentaje de respuesta de mujeres supera el 50% del total, demostrando que la mayoría de los funcionarios de la entidad corresponden al género femenino. El espacio en color verde corresponde a los servidores (as) públicos (as) que no ofrecieron respuesta.

Nivel Ocupacional:



La mayoría de los funcionarios vinculados en la Entidad pertenecen al nivel profesional, seguido por el nivel asistencial.

Antigüedad en la Entidad:



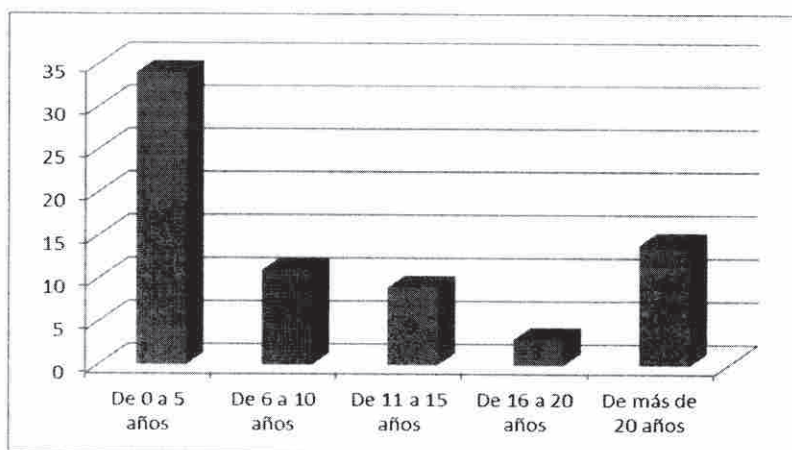
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

113

Pág. 16 de 24

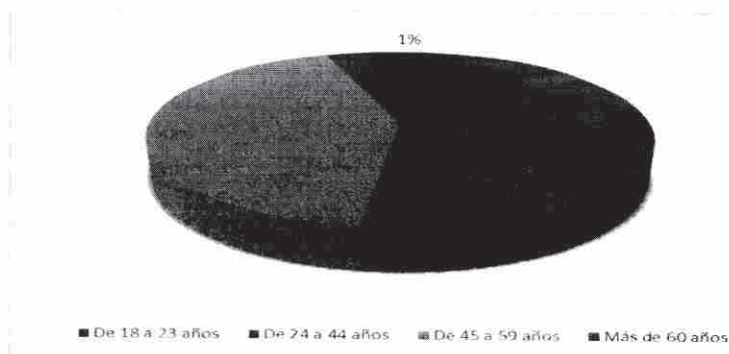
16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017



Conforme a las respuestas recibidas tenemos un alto porcentaje de funcionarios con antigüedad de 0 a 5 años, quienes se muestran más abiertos a nuevas formas de bienestar en la Entidad; sin embargo, esta muestra arroja que un número importante de servidores (as) tiene una antigüedad superior a 20 años, quienes por lo general prefieren que las iniciativas de bienestar que proponga la Entidad se adecúen a las que tradicionalmente se han realizado.

Edad:

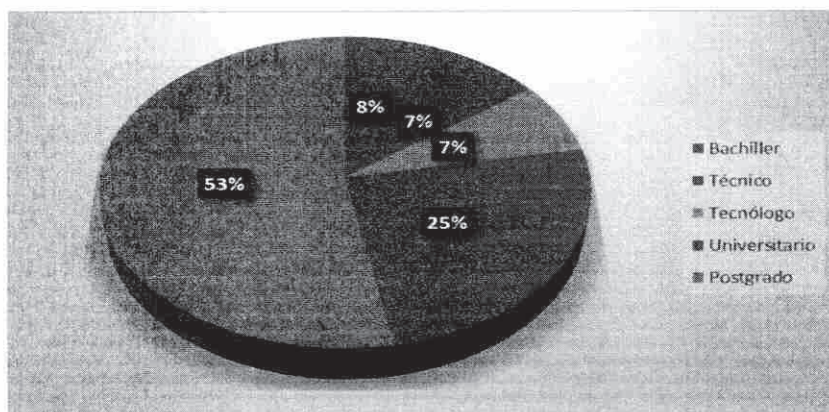


Los servidores (as) públicos de la Entidad, en su mayoría tienen edades que oscilan entre 45 a 59 años, en un 51% están entre 45 y 59 años, lo que significa que nuestros programas de bienestar tienen que tener muy en cuenta las necesidades de esta población.

Escolaridad:

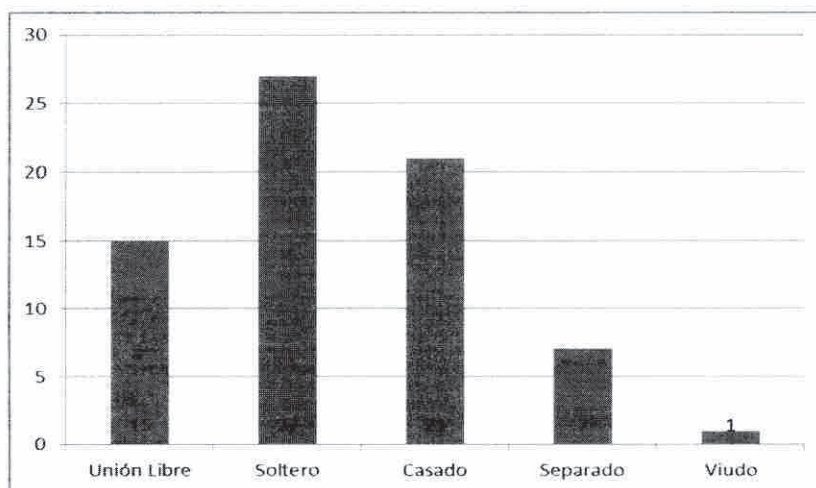


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017



Esta gráfica ratifica que nuestros servidores (as) públicos (as) en su mayoría cuentan con un nivel de estudios de especialización, lo anterior, independientemente del nivel de sus cargos.

Estado Civil:



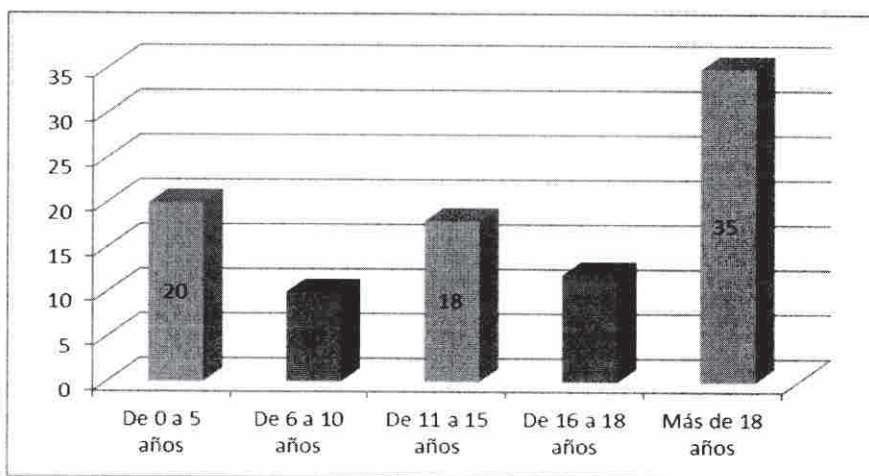
De los funcionarios que dieron respuesta a la encuesta encontramos un alto porcentaje solteros, sin embargo, teniendo en cuenta aquellos que están casado y en unión libre, el porcentaje es mayor. Nuestras actividades de bienestar deben entonces tener en cuenta las familias.

Número de Hijos con edades entre...



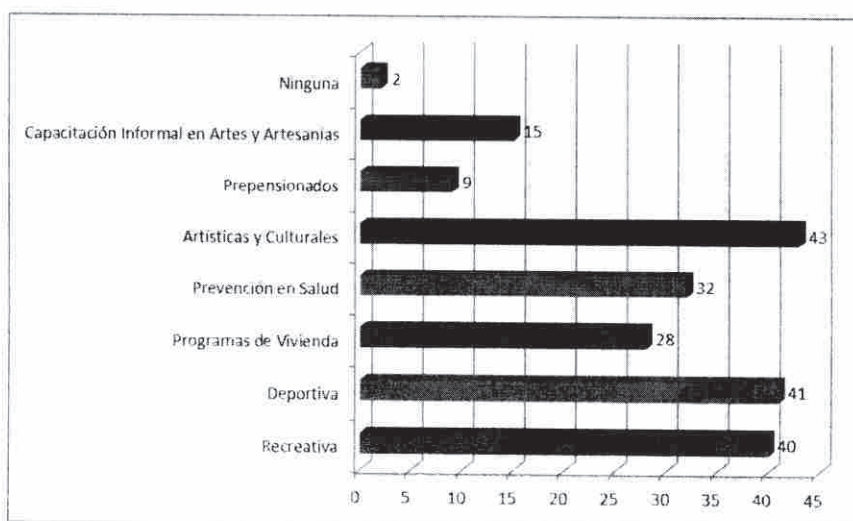
16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017



En su mayoría, nuestros servidores (as) públicos tienen hijos de edades entre 0 y 5 años, y entre 11 y 15 años, nuestros planes de bienestar deben reflejar iniciativas y actividades que los integren de manera efectiva.

Actividad de Preferencia:

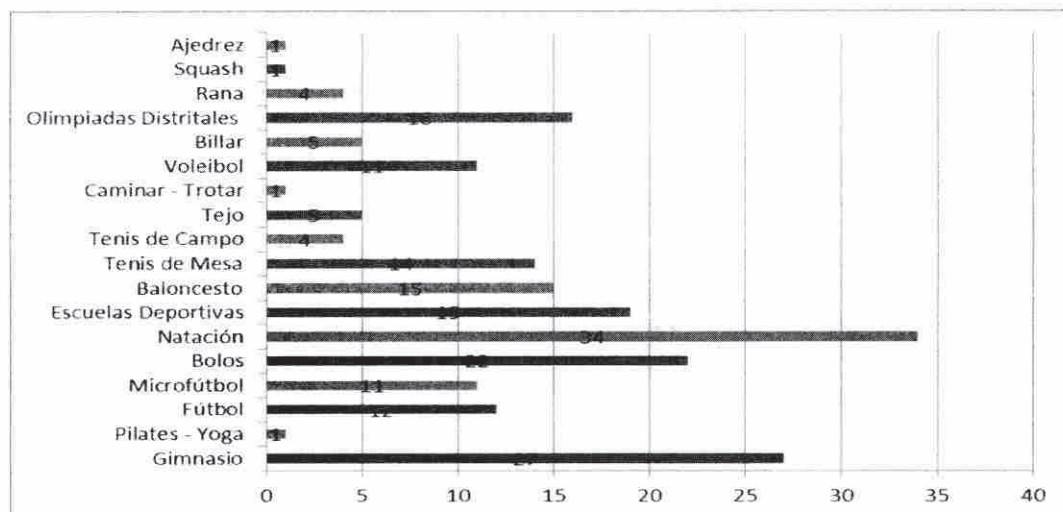


De las actividades que más demandan los servidores (as) de la Secretaría General están las artísticas y culturales, seguidas de cerca de las deportivas y recreativas.



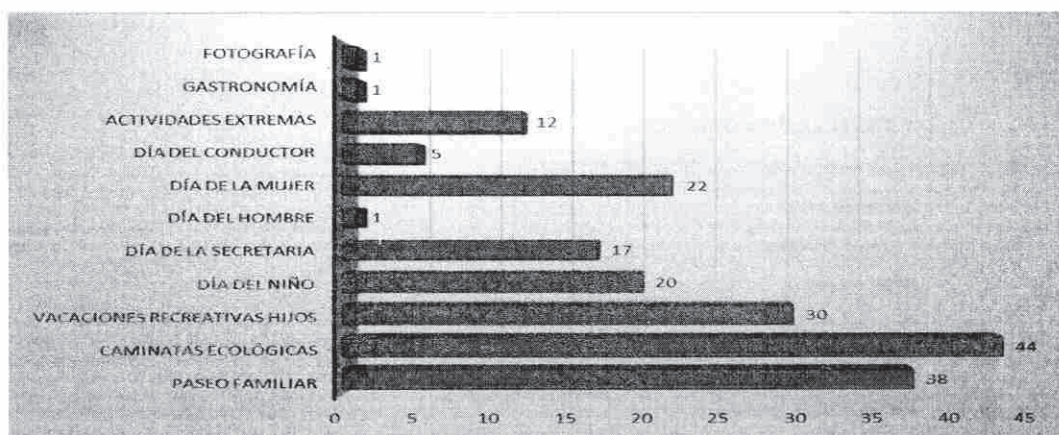
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Actividad Deportiva de su Interés:



Dentro de las actividades deportivas, siendo éstas la de segundo mayor interés dentro de los servidores de la Secretaría General, se encuentran en orden de importancia: natación, gimnasio, bolos, escuelas deportivas y olimpiadas distritales.

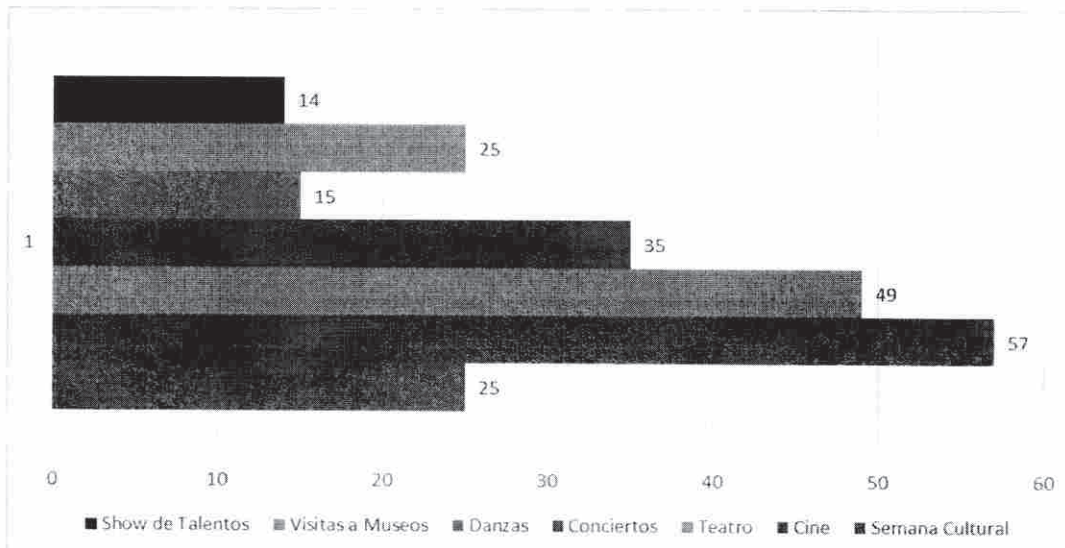
Actividad Recreativa de su Interés:



Dentro de las actividades recreativas, se encuentran en orden de importancia: caminatas ecológicas, paseo familiar y vacaciones recreativas para los hijos.

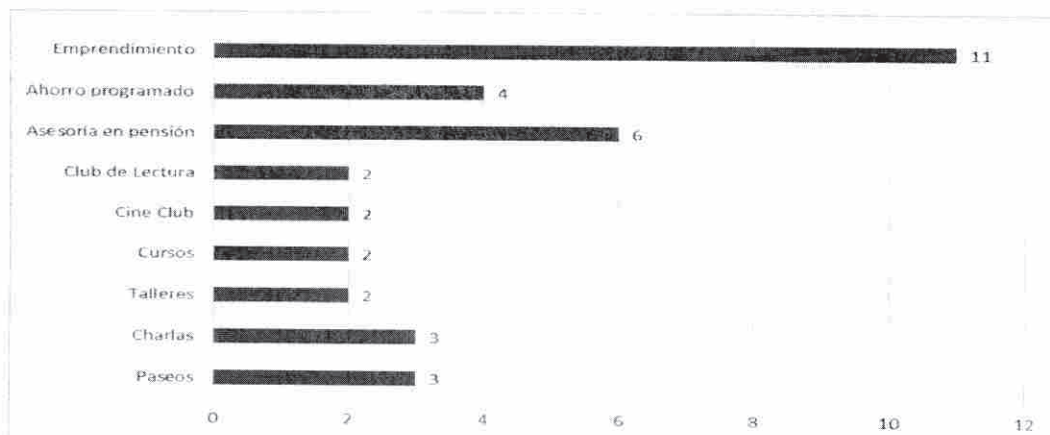
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Actividades Artísticas y Culturales de su Interés:



Dentro de las actividades artísticas y culturales de preferencia de nuestros servidores (as) públicos (as), se encuentran en orden de importancia: cine, teatro y conciertos.

Actividades sugeridas para Pre-pensionados:



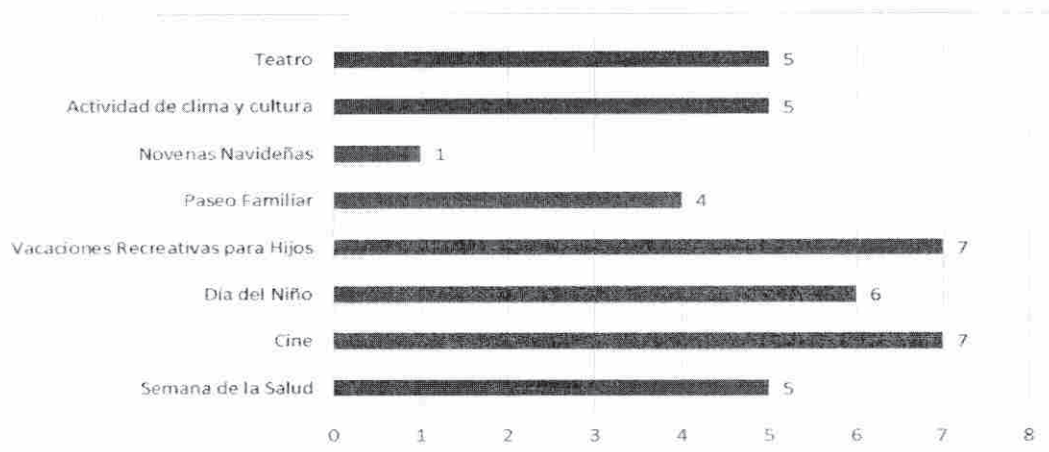
Las actividades de pre-pensionados que más interesan son el emprendimiento, asesoría en pensión y ahorro programado.



16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Actividad del año anterior de mayor agrado:



Con respecto a las actividades que recuerdan que se realizaron el año pasado y que les gustó o causó impacto positivo, en orden descendente, están:

- Vacaciones recreativas para hijos
- Boletas de cine
- Celebración día del niño
- Actividad de clima y cultura
- Teatro
- Semana de la salud
- Paseo familiar
- Novenas navideñas.

Actividad que propone incluir:

Manejo del estrés a horas exactas
Películas sobre salud
Planes de pareja o familia
Obras de teatro
Bonos para cursos
Mejoramiento clima laboral
Amor y amistad
Experiencias exitosas entre dependencias
Seguro funerario
Coaching empresarial
Cumpleaños servidores
Feria de libranza



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

113

Pág. 22 de 24

16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Actividades de desarrollo personal
Multiplicador de multiplicadores
Visita parques naturales
Cine Club
Vacaciones para hijos semana de receso

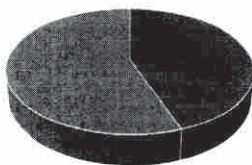
Sugerencias:

Presencia en todas las sedes
Pausas activas
Tener en cuenta hijos entre 16 a 18 años
Actividades que no se conviertan en mercaqueo
Retornar a los campeonatos
Premios en bonos de Sodexo Pass
Tener en cuenta la familia de los solteros

TALENTO HUMANO EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

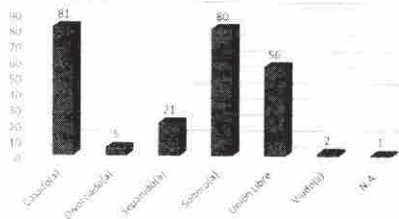
Se remitió una encuesta virtual a todos los servidores (as) de la Secretaría General con corte a 17 de febrero de 2017, la Dirección de Talento Humano recibió un total de 246 encuestas diligenciadas por nuestros funcionarios que corresponde al 65,25% del total de los servidores (as) vinculados a la fecha (377).

Población

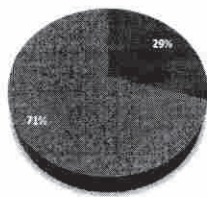


• Male (81%) • Female (19%)

Estado Civil

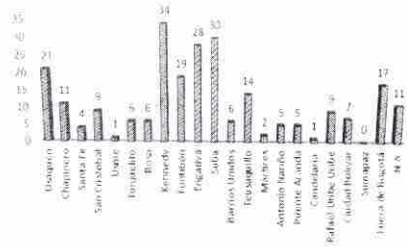


Padre o madre cabeza de familia



■ Yes (71%) ■ No (29%)

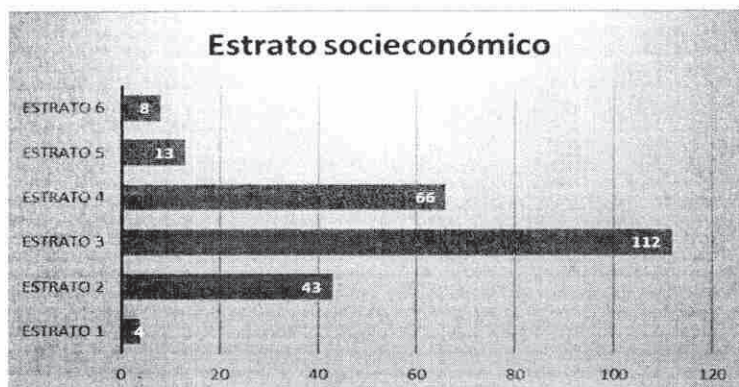
LOCALIDAD DE RESIDENCIA



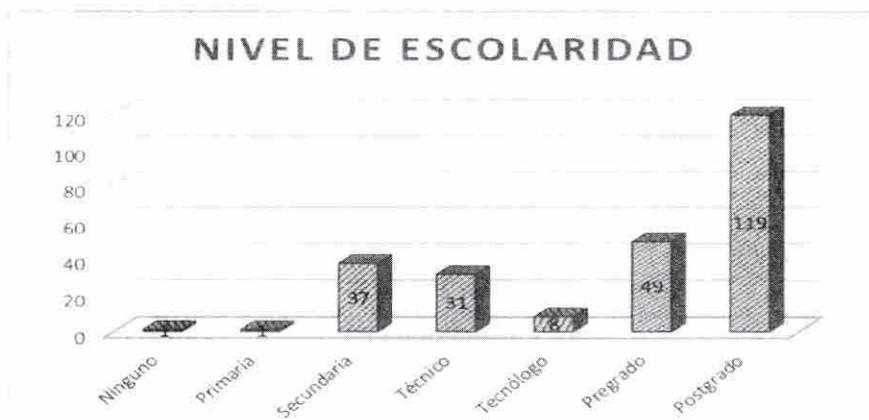
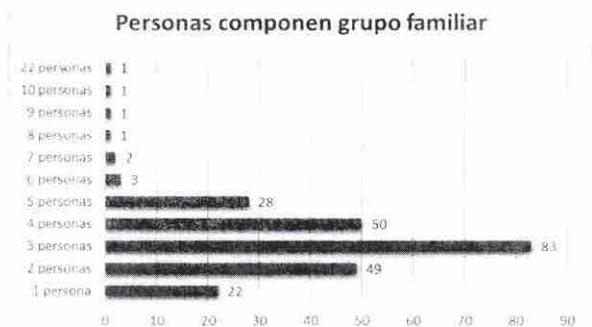


16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017



En atención a estos resultados, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., debe empezar a fomentar una cultura del ahorro y desestimar la cultura del endeudamiento, para con ello, sensibilizar a sus servidores sobre la importancia de contar con un techo propio y ahorros que sustenten situaciones extraordinarias y brinden bienestar a las familias.





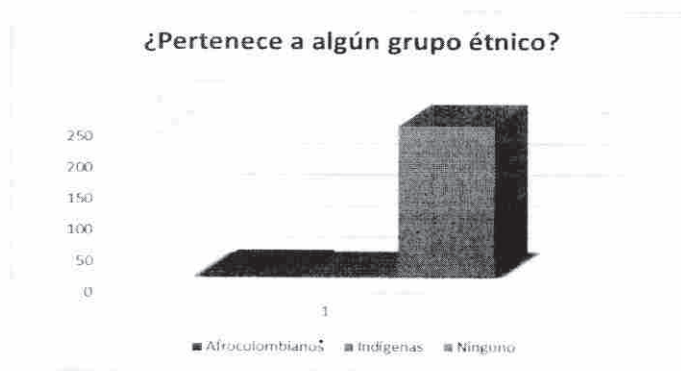
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL

113

Pág. 24 de 24
16 MAR 2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

Estos indicadores reflejan la necesidad de ofrecer programas que sensibilicen y orienten a nuestros servidores (as) públicos (as) para administrar correctamente sus finanzas y desde el punto de vista social y familiar, adicionalmente que se preparen para el futuro.



Los anteriores indicadores sumados a éste último nos permiten evidenciar la necesidad que asiste a la entidad de aplicar políticas públicas que propicien ambientes laborales inclusivos, teniendo en cuenta el género, la etnia, la discapacidad.

INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

VIGENCIA

15 de marzo
de 2017

20 de octubre
de 2017

Dirección de Talento Humano



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

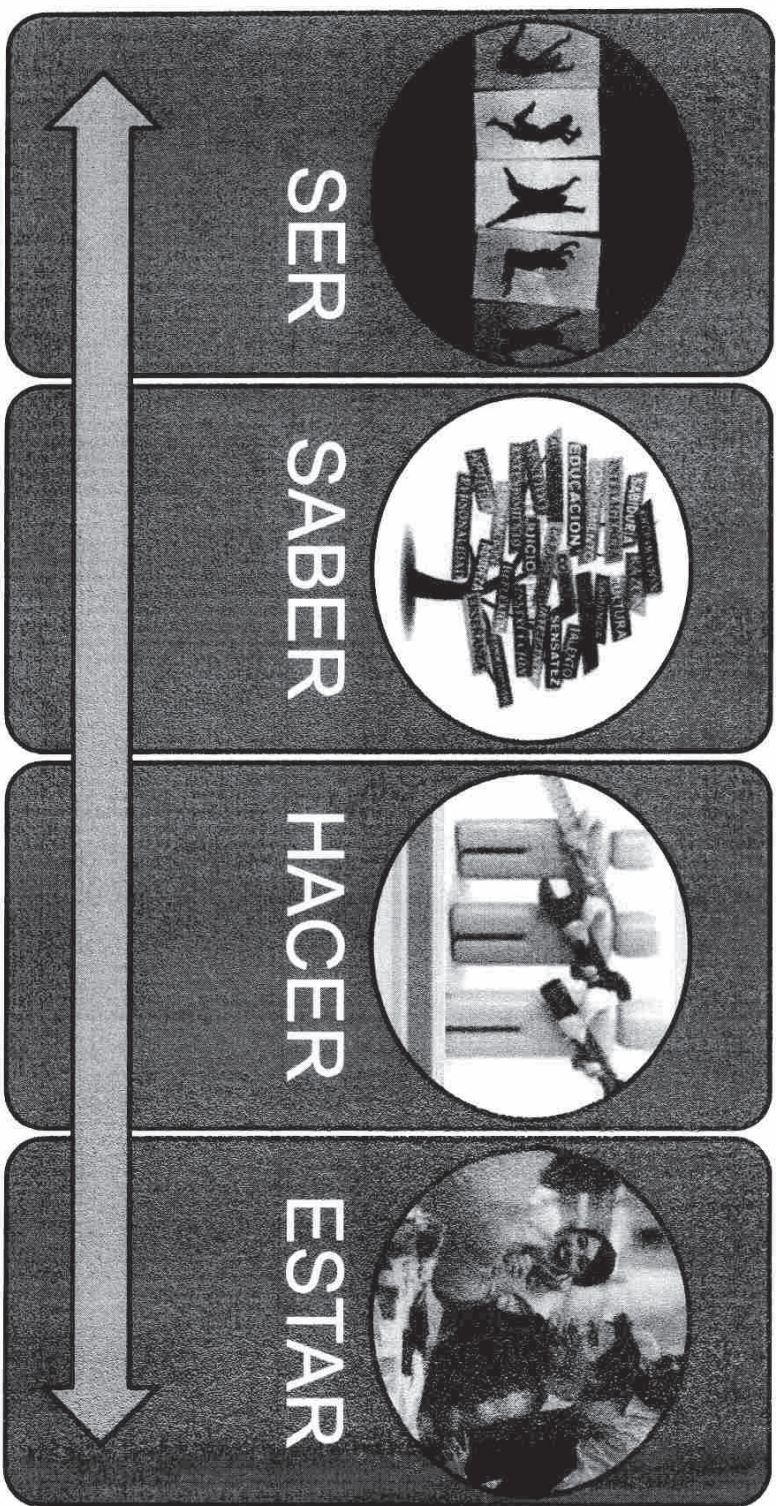
113

El término innovación
refiere a aquel cambio que
introduce alguna novedad.

Cuando alguien innova
aplica nuevas ideas,
propuestas, productos o
servicios, conceptos y
buenas prácticas.

Que conlleven a cambios,
transformaciones,
modificaciones y mejoras,
las cuales redundan en
productividad y eficiencia
administrativa.



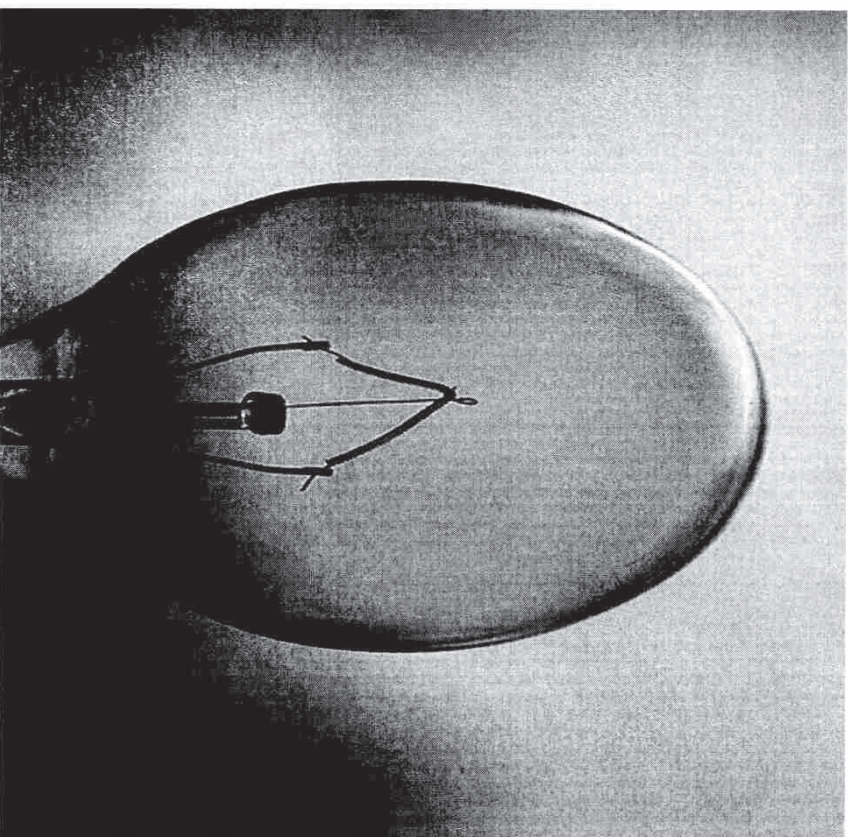


**General:**

Promover el desarrollo de la innovación desde las personas para transformar y crear nuevas y mejores formas de hacer las cosas, con ello, hacerle frente a los principales problemas estructurales de la administración.

Específicos:

- Promover actitudes positivas hacia el cambio y sus implicaciones.
- Crear espacios para identificar, valorar, sistematizar, normalizar, aplicar y difundir las experiencias novedosas que contribuyan a la solución de diferentes situaciones en la manera de realizar el trabajo.
- Promover transformaciones flexibles, creativas y participativas.
- Aplicar procesos, procedimientos, métodos y técnicas válidas, congruentes con las necesidades de la Entidad.
- Promover la aplicación de buenas prácticas.
- Recuperar y sistematizar experiencias.
- Crear condiciones permanentes para que las experiencias innovadoras se conviertan en una práctica institucionalizada.





OBJETIVOS

113

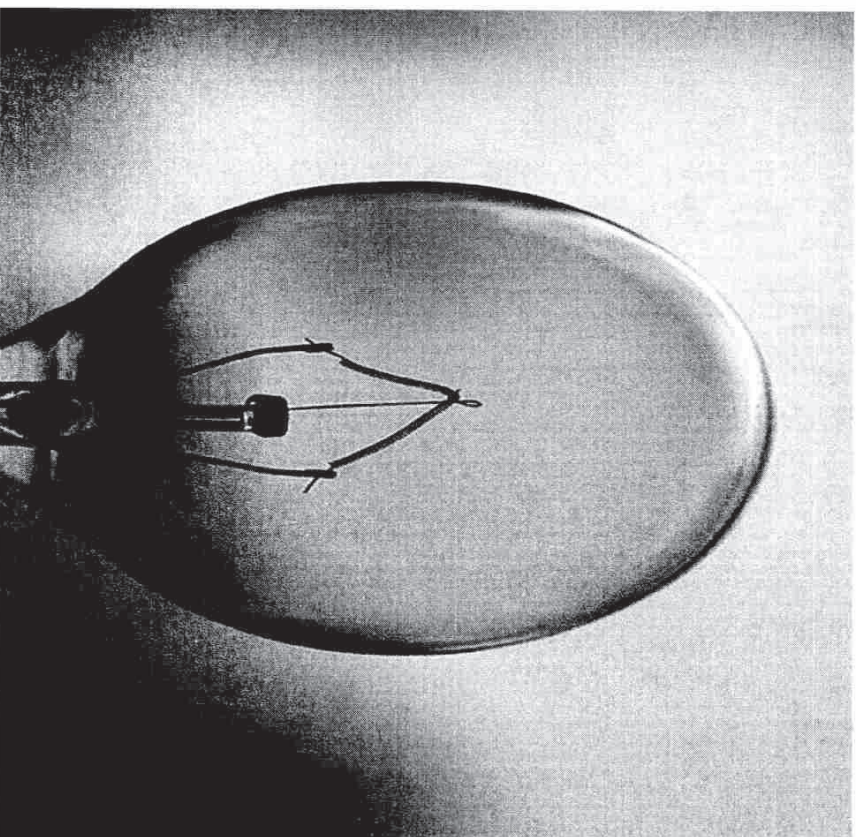


General:

Promover el desarrollo de la innovación desde las personas, los procesos y procedimientos que se desarrollan en la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., teniendo en cuenta los aportes de los servidores (as) públicos (as) de la entidad.

Específicos:

- Promover actitudes positivas hacia el cambio y sus implicaciones.
- Crear espacios para identificar, valorar, sistematizar, normalizar, aplicar y difundir las experiencias novedosas que contribuyan a la solución de diferentes situaciones en la manera de realizar el trabajo.
- Promover transformaciones flexibles, creativas y participativas.
- Aplicar procesos, procedimientos, métodos y técnicas válidas, congruentes con las necesidades de la Entidad.
- Promover la aplicación de buenas prácticas.
- Recuperar y sistematizar experiencias.
- Crear condiciones permanentes para que las experiencias innovadoras se conviertan en una práctica institucionalizada.



SER



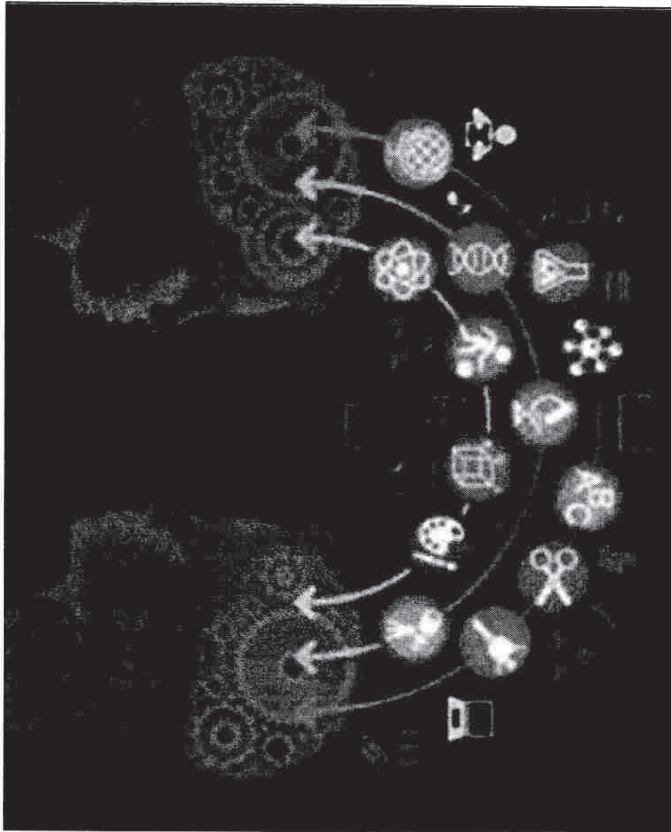
BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

113



PERSONAS

CONSEJO ALCALDIL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

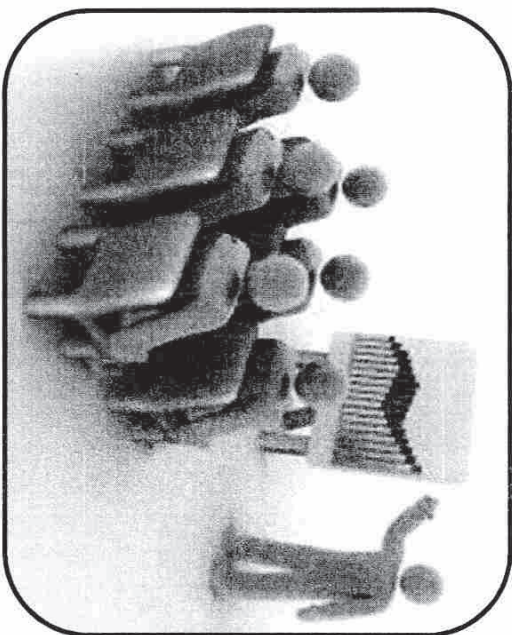
**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

113

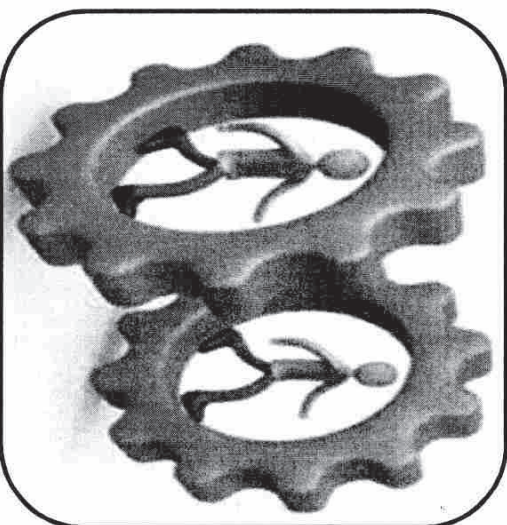
HACER



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



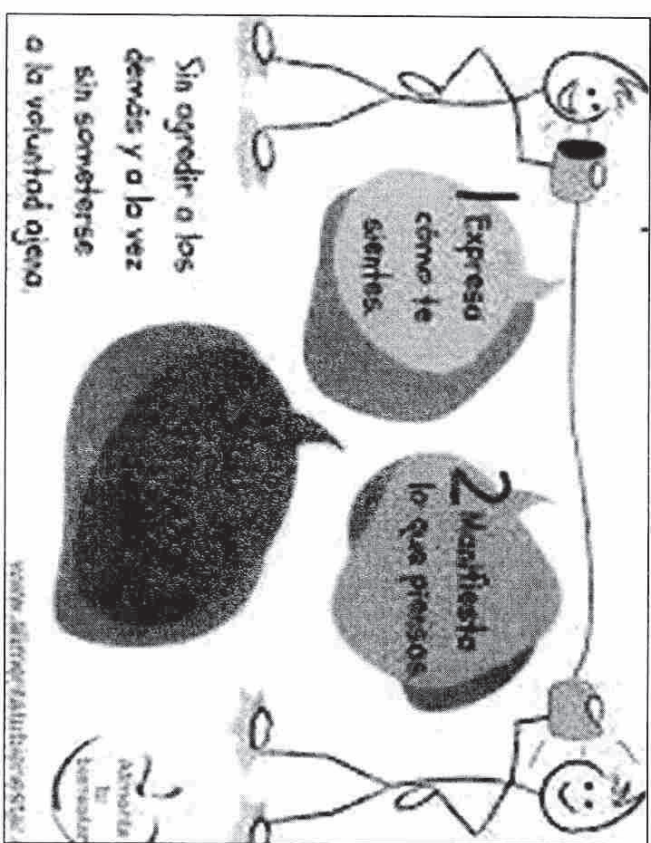
DIRECCION Y
GESTION



PROCESOS



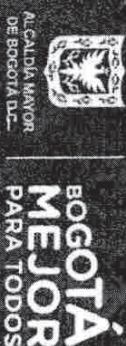
PRODUCTOS Y
SERVICIOS



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

COMUNICACION ASISTIDA

113



INCENTIVOS DE TIPO SIMBÓLICO (Para todos los servidores públicos)

- 1 Placas, certificados, diplomas.
- 2 Honores, nombramiento de los servidores (as) premiados como los mejores de la entidad en las diferentes dependencias, reconocimiento en ceremonia.
- 3 Reconocimiento público, a través de la página web, cartelera, boletines o los medios que para dichos efectos establezca la Entidad.

INCENTIVOS DE TIPO NO ECONÓMICO (Para todos los servidores públicos)

- 1 Tres (3) días de descanso remunerado.
- 2 Dos (2) días de descanso remunerado.
- 3 Un (1) día de descanso remunerado.
- 4 Implementación de la iniciativa en la entidad, durante la vigencia 2018.
(Para el primer lugar)

INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS (Para servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción)

- 1 Los que aparecen en los artículos 64, 65, 66 y 67 de la Resolución 517 de 2013, Modificada por la Resolución 154 de 2015, siempre que se cumplan de manera integral los presupuestos que en ella aparecen.



- | | |
|---|--|
| 1. Secretario General. | 7. Alta Consejería Distrital de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC |
| 2. Secretaría Privada. | 8. Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación. |
| 3. Subsecretario de Servicio a la Ciudadanía. | 9. Oficina Consejera de Comunicaciones |
| 4. Subsecretario Técnico. | 10. Servidores (as) Públicos (as) de la Secretaría General |
| 5. Subsecretario Corporativo. | |
| 6. Comité de Bienestar Social e Incentivos | |

LA DIRECCION DE TALENTO HUMANO

1. Será la encargada de planificar, ejecutar, y efectuar el seguimiento a la Estrategia.
2. Generará los consolidados para llevar el control de los servidores (as) o grupos que alcanzaron los puntajes más altos.
3. Presentará a la Alta Dirección un informe de resultados con los tres mejores resultados.

1. El equipo de trabajo presentará y sustentará los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado. Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

Informe Parcial. Un (1) informe parcial que tendrá un peso del 30% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios “*Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma*” y “*Funcionamiento como equipo de trabajo*”.

Informe Final. Un (1) informe final que tendrá un peso del 70% sobre el total de la evaluación, en donde se valorarán todos los criterios señalados y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en la “*Feria de Sueños*”.

2. Cada iniciativa debe ser verificable objetivamente, (indicadores). Los resultados de dichos indicadores serán evaluados por los directores a la que pertenezca la iniciativa innovadora, valorarán su efectividad, eficacia y eficiencia, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:

- Acierto en la consecución del objetivo que se propone con la iniciativa innovadora.
- Uso de recursos en pro del logro del objetivo.
- Impacto de la gestión que se adelanta.
- Articulación del equipo de trabajo.
- Efectos de la iniciativa en el mejoramiento del servicio.

La evaluación debe ser enviada a la Dirección de Talento Humano con un informe que contenga la justificación y soportes de la valoración de la iniciativa.

3. Los servidores (as) públicos (as) de la Entidad deben asistir a la sustentación pública programada de la iniciativa, calificarán las iniciativas diligenciando la evaluación que contiene los criterios relacionados con la efectividad, eficacia y eficiencia de la iniciativa.

113

CRITERIOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LOS INCENTIVOS



AL CALDA MAJOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

CRITERIOS		PESO PORCENTUAL	VARIABLE DE MEDIDA
COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 100% * (Valor estratégico e incidencia de la iniciativa innovadora: creación, transformación 40%)	El equipo de trabajo presentará y sustentará en un informe parcial y un informe final avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado.	10%	Indicadores
	Valoración de la efectividad, eficacia y eficiencia de la iniciativa innovadora por los líderes de las dependencias.	10%	Indicadores
	Evaluación por los servidores públicos de la Entidad que asistan a la presentación de la IPS.	40%	Instrumento de Evaluación

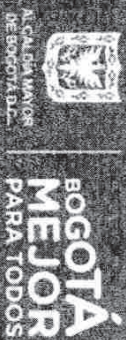
*El Comité hará la evaluación de la iniciativa en un 100%, con la integración de su propia evaluación que equivale al 40% y los criterios anteriores.

En caso de que se presente empate en los resultados finales, el mismo se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes porcentajes de ponderación:

Tiempo de servicios en la Entidad no inferior a 6 meses 25%	Sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior 20%	Calificación del nivel sobresaliente en la última Evaluación del Desempeño Laboral 20%	Cumplimiento del horario laboral durante la vigencia de la Estrategia 10%	Participación en las actividades de capacitación, bienestar social y seguridad y salud en el trabajo 10%	Participación y cumplimiento de los elementos que desarrollan el sistema integrado de gestión 10%	El equipo de trabajo hace parte de la RedCade y CLAVS 5%
---	--	--	---	--	---	--

En caso que prevalezca el empate, el mismo se dirime mediante sorteo usando balotas

SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS

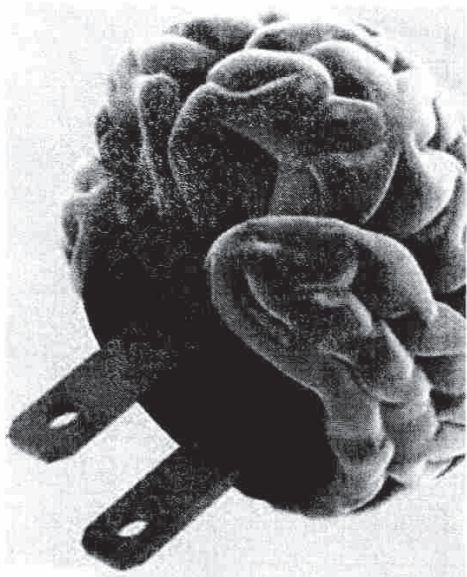


4. Comité de Bienestar Social e Incentivos evaluará el valor estratégico e incidencia de la iniciativa innovadora, creación, transformación con un peso del 40%, teniendo en cuenta lo siguiente:

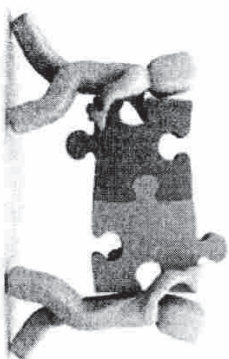
CRITERIOS DE VALORACIÓN	PONDERACIÓN (Puntaje)
Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma	10%
Funcionamiento como equipo de trabajo	15%
Eficiencia con que se haya realizado la labor	20%
Aporte a la transformación Institucional	25%
Logro de los objetivos previstos	30%
Puntaje Total	100

Pérdida de los Incentivos: Los incentivos establecidos mediante la presente Resolución se perderán por:

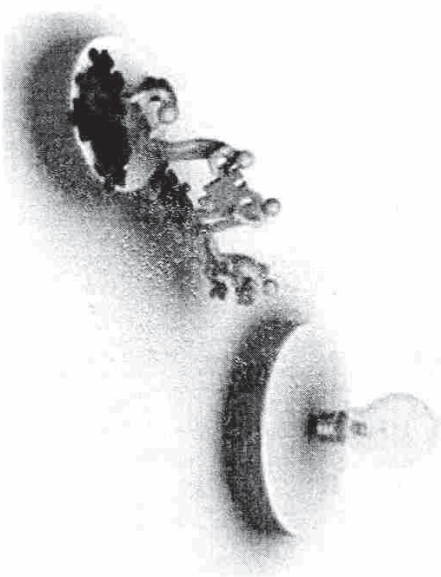
- Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección.
- Dejar de disfrutar el incentivo dentro del año siguiente a la entrega del mismo.



CONECTATE CON
LA INNOVACIÓN Y
LA CREATIVIDAD



CONSTRUCCIÓN Y
TRANSFORMACION
BASADA EN LA
COOPERACIÓN



QUE SE NOS
PRENDA EL
BOMBILLO COMO
EQUIPO

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., elaborará un acto administrativo en el que se elijan las 3 iniciativas ganadoras con el primer, segundo y tercer lugar. En consecuencia, **Se premiará el Primer, Segundo y Tercer lugar, así:**

Primer lugar

Implementación de la iniciativa en la entidad, durante la vigencia 2018; entre los miembros del equipo se repartirán en partes iguales los incentivos pecuniarios de que trata la resolución 517 de 2013.

Todos los integrantes del equipo recibirán 3 días de descanso remunerado.
Incentivos de tipo simbólico.

Segundo lugar

Todos los integrantes del equipo recibirán 2 días de descanso remunerado. Los incentivos de tipo simbólico.

Tercer lugar

Todos los integrantes del equipo recibirán 1 día de descanso
Los incentivos de tipo simbólico.

ACTIVIDAD	INSTRUCCIÓN
Genere una idea, propuesta, sueño (realizable), que considere puede apuntarle a una Dirección mas efectiva, productiva, innovadora, con servicios de mayor calidad y sobre todo que le permita realizar su trabajo de manera mas sencilla y con buenas prácticas.	En equipos de trabajo
Formulación de Idea, Propuesta o Sueño I.P.S.	Del 15/03/2017 – 15/04/2017 Utilice Formato Adjunto
Fase de inscripción de Idea, Propuesta o Sueño I.P.S.	16/04/2017 – 30/04/2017 Enviar al correo incentivos@alcaldiabogota.gov.co, indicando el nombre de la I-P-S y el nombre de los integrante(s) del equipo anexando el formato de inscripción
Invitación a Socializar Idea, Propuesta o Sueño I.P.S.	Defina de manera creativa la presentación de su I.P.S. (Libre presentación). Esta actividad se realizará durante la “Feria de Exposición de Sueños” en el Auditorio Huitaca. 15/05/2017.
Ejecución y seguimiento (Tertulias de trabajo –mesas técnicas –revisión de temas críticos) de las iniciativas.	Del 01/06/2017 – 15/09/2017. Se realizarán 2 seguimientos.
Informe final – Sustentación pública	30/09/2017
Premiación	20/10/2017

Resolución Número 01 **(Febrero 28 de 2017)**

“Por la cual se aprueba el ajuste al Presupuesto de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de la vigencia fiscal 2017 de la Empresa TRANSMILENIO S. A., por cierre presupuestal y financiero 2016 y otras modificaciones presupuestales”

**EL CONSEJO DISTRITAL DE POLÍTICA
ECONÓMICA Y FISCAL CONFIS**
**En ejercicio de sus facultades legales, y en
especial las conferidas en el Decreto Distrital 714
de 1996, el Decreto Distrital 195 de 2007, y**

CONSIDERANDO:

Que conforme a lo estipulado en el artículo 10 literal e) del Decreto Distrital 714 de 1996, corresponde al CONFIS aprobar y modificar mediante resolución el Presupuesto de Ingresos y Gastos de las Empresas Industriales y Comerciales del Distrito Capital y de las Sociedades de Economía Mixta con el régimen de aquellas.

Que conforme a lo establecido en el artículo 28 del Decreto Distrital 195 de 2007, “las modificaciones presupuestales que afecten el valor total de los gastos de funcionamiento, gastos de operación, servicio de la deuda y gastos de inversión serán aprobados por el CONFIS Distrital previo concepto favorable de la Junta o Consejo Directivo”.

Que de acuerdo con el numeral 5 del reglamento interno adoptado en la sesión del 27 de enero de 2016, le corresponde al CONFIS, mediante resolución suscrita por la Secretaría Técnica y la Secretaria Distrital de Hacienda, notificar las decisiones aprobatorias aplicables a las Empresas Distritales.

Que el Consejo Distrital de Política Económica y Fiscal – CONFIS, mediante Resolución No. 012 del 28 de octubre de 2016, aprobó el Presupuesto de Ingresos, Gastos e Inversiones de la empresa TRANSMILENIO S. A., para la vigencia fiscal comprendida entre el 1º de enero y el 31 de diciembre del año 2017, por un monto de \$3.369.517.648.000.

Que es necesario ajustar el Presupuesto de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de la vigencia fiscal 2017 de la Empresa TRANSMILENIO S. A, de acuerdo con las cifras resultantes del cierre presupuestal y financiero de la vigencia fiscal 2016.

Que la Empresa TRANSMILENIO S. A., presupuestó en la vigencia 2017 en la Disponibilidad Inicial \$717.113.899.000; a 31 de diciembre de 2016 registró una Disponibilidad Neta de Tesorería por \$512.677.791.493, por lo que es necesario hacer una reducción en este rubro de \$204.436.107.507.

Que debe efectuarse una reducción en el rubro de Transferencias del Presupuesto de Rentas e Ingresos de la Empresa TRANSMILENIO S. A por valor de \$178.130, dado que se programó para la vigencia 2017 un monto de \$85.001.000.000 por Transferencias – Nación y lo realmente girado por la Nación fue de \$85.000.821.870.

Que la Empresa TRANSMILENIO S. A. en el presupuesto de Gastos e Inversiones para la vigencia fiscal 2017 programó Cuentas por Pagar de Funcionamiento por la suma de \$24.156.430.826. La cifra definitiva por este concepto a 31 de diciembre de 2016 fue de \$9.846.555.583, por lo que es necesario efectuar una reducción en este rubro por \$14.309.875.243.

Que la Empresa TRANSMILENIO S. A. en el Presupuesto de Gastos e Inversiones para la vigencia fiscal 2017 programó Cuentas por Pagar de Inversión por la suma de \$777.958.468.174. La cifra definitiva por este concepto a 31 de diciembre de 2016 fue de \$440.249.719.161, por lo que es necesario efectuar una reducción de \$337.708.749.013 en este rubro.

Que la Empresa TRANSMILENIO S. A., producto del cierre presupuestal 2016, obtuvo como resultado en el Presupuesto de la actual vigencia una Disponibilidad Final por \$147.582.338.619, este valor está compuesto por \$20.747.906.254 del presupuesto de TRANSMILENIO S.A. y \$126.834.432.365 que corresponden al proyecto Gestión de Infraestructura del Transporte Público.) Un contracrédito en Gastos de Funcionamiento por \$20.000.000.000 provenientes de la cuenta Sentencias Judiciales no ejecutoriadas y (ii) Un crédito en Gastos de Inversión por igual valor para dar cumplimiento a compromisos que se derivan de los convenios inter-administrativos y atender la Administración de la Infraestructura del Sistema Transmilenio en los proyectos de mantenimiento, operación y control de las troncales de las fases I y II; junto con la comunicación, capacitación y atención al usuario.

Que la Junta Directiva de la Empresa TRANSMILENIO S. A., en su sesión del 21 de febrero de 2017, emitió concepto favorable a las anteriores modificaciones presupuestales orientadas al ajuste del Presupuesto de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de la Empresa para la presente vigencia fiscal; así como al traslado de Gastos de Funcionamiento a Inversiones.

Que en virtud del Artículo 1 del Decreto Distrital 396

de 1996, la Secretaría Distrital de Planeación emitió concepto favorable a la modificación en el presupuesto de inversión de la vigencia 2017, solicitado por la Empresa TRANSMILENIO S. A.

Que el CONFIS en su reunión 02 del 27 de febrero de 2017, aprobó el ajuste producto del cierre de la vigencia 2016 y la otra modificación de traslado al Presupuesto de 2017 de la Empresa TRANSMILENIO S. A.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar una reducción al Presupuesto de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de la Empresa TRANSMILENIO S.A. para la vigencia fiscal 2017, producto del cierre presupuestal y financiero 2016, conforme al siguiente detalle:

\$pesos

	Rubro	Reducción
1	Disponibilidad Inicial	204.436.107.507
2	Ingresos	178.130
2.2	Transferencias	178.130
Total Rentas e Ingresos + Disponibilidad Inicial		204.436.285.637
	Gastos	Reducción
3	Gastos	
3.1	Gastos de Funcionamiento	14.309.875.243
3.4	Inversión	337.708.749.013
Total Gastos e Inversiones		352.018.624.256

Producto de los anteriores ajustes la cuenta de resultado "Disponibilidad Final" presenta un valor de \$147.582.338.619.

ARTÍCULO SEGUNDO. Aprobar un traslado en el Presupuesto de Gastos e Inversiones de la vigencia fiscal 2017 de la Empresa TRANSMILENIO S. A., por valor de \$20.000.000.000, conforme al siguiente detalle:

CONTRACRÉDITO

\$pesos

3	GASTOS	\$
3.1	Gastos de Funcionamiento	20.000.000.000
Total Contracrédito		20.000.000.000

CRÉDITO

\$pesos

3	GASTOS	\$
3.4	Gastos de Inversión	20.000.000.000
Total Crédito		20.000.000.000

ARTÍCULO TERCERO. Será responsabilidad y competencia exclusiva de la Empresa TRANSMILENIO S. A., la observancia de los procedimientos legales y presupuestales a que haya lugar para la destinación

y ejecución de los recursos objeto de modificación en el presupuesto de inversión 2017.

ARTÍCULO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D. C., a los veintiocho (28) días del mes de febrero de dos mil diecisiete (2017).

JOSÉ ALEJANDRO HERRERA LOZANO

Secretario Distrital de Hacienda (E.)

ANDRÉS ORTIZ GÓMEZ

Secretario Técnico

INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDRD

Resolución Número 001 (Marzo 8 de 2017)

"Por la cual se fija el incremento salarial para la vigencia fiscal 2017, para los empleados públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD" – y se dictan otras disposiciones."

LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE - IDRD - En ejercicio de las facultades legales y en especial las conferidas por el numeral 5º del artículo 5 del Acuerdo 4 de 1978, y

CONSIDERANDO:

Que por disposición de la Ley 489 de 1998, las entidades descentralizadas, tanto nacionales como distritales o municipales, se regulan por la Constitución, por las normas legales, por el acto de su creación y por los estatutos internos y, en virtud de la autonomía administrativa y presupuestal de la que gozan, corresponde a sus juntas directivas según lo previsto en sus estatutos, determinar la escala de remuneración correspondiente a sus empleados, sin que de modo alguno pueda sobrepasar los límites máximos de remuneración que señale el Gobierno Nacional, conforme a lo dispuesto por el artículo 12, parágrafo, de la Ley 4ª de 1992.

Que en este orden, es importante resaltar que el Consejo de Estado- Sala de Consulta y Servicio Civil, mediante providencia del 18 de julio de 2012, con radicación 1393, señaló: "(...) 1. y 2. Las juntas directivas de las entidades descentralizadas del orden distrital tienen la potestad de fijar los emolumentos de sus empleados públicos, respetando el límite máximo salarial

establecido por el gobierno mediante decreto 2714 de 2001. Las prestaciones y los factores salariales que se tienen en cuenta para efectos de su reconocimiento son los establecidos por el gobierno nacional conforme con la ley.”

Que en concordancia con lo anterior, el numeral 5 del Artículo 5 del Acuerdo Distrital 4 de 1978, establece que son funciones de la Junta Directiva del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD, “*Determinar la estructura interna del organismo, su planta de personal, el régimen de remuneración y asignaciones y las funciones de las diferentes dependencias*”; con base en esta facultad, no podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado para la entidad.

Que para garantizar la estabilidad macroeconómica de las finanzas del Distrito Capital, el Decreto Distrital 627 de 2016, “*Por medio del cual se liquida el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá D.C., para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017 y se dictan otras disposiciones, en cumplimiento del Acuerdo 657 de diciembre de 2016, expedido por el Concejo de Bogotá*”, en su artículo 13º, establece que las Juntas o Consejos Directivos de las entidades descentralizadas distritales, definirán con base en la circular conjunta expedida por la Secretaría Distrital de Hacienda y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD-, el incremento salarial de sus empleados públicos, previo concepto favorable del- DASCD-.

Que la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1017 de 2003, estableció los parámetros a ser tenidos en cuenta para la fijación del incremento salarial de los servidores públicos.

Que en virtud de lo anterior, se profirió la Circular Conjunta 001 de 25 de enero de 2017 emitida por la Secretaría Distrital de Hacienda y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en la que se imparten los lineamientos para el Incremento Salarial de los empleados públicos distritales para la vigencia 2017, fijando un porcentaje del 7.15% de incremento salarial para las entidades Descentralizadas del orden distrital, correspondiente al 5.75% cifra de inflación certificada por el DANE, para la vigencia 2016, más 1.4% adicional, en cumplimiento a los compromisos pactados entre la Administración Distrital y las Organizaciones Sindicales y, según lo establecido en el Acta del Acuerdo Laboral suscrita el 15 de junio de 2016.

NIVEL	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL
01	5.243.279	4.104.330	3.114.400	NA	1.251.055
02	6.452.089	4.637.851	3.137.192	2.030.049	1.350.236

Que de acuerdo con el parágrafo del artículo 12 de la Ley 4ª de 1992, al Gobierno Nacional le corresponde señalar el límite máximo salarial de los servidores públicos de las entidades territoriales, guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional. Que en consecuencia, el Incremento Salarial para los empleados públicos distritales se debe efectuar dentro de los límites máximos fijados por el Gobierno Nacional en el Decreto No.225 de 2016, de la siguiente manera:

NIVEL JERÁRQUICO	LÍMITE SALARIAL MENSUAL
Directivo	\$11.724.035
Asesor	\$9.371.390
Profesional	\$6.546.669
Técnico	\$2.426.891
Asistencial	\$2.402.810

Que en el presupuesto correspondiente al año 2017 para el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, - IDRD - se cuenta con la apropiación necesaria para atender el pago de las sumas derivadas de la aplicación de la presente Resolución, conforme a la certificación expedida por el Profesional Especializado Código 222 Grado 10 (E) responsable del Área Presupuesto.

Que mediante oficio 2017EE-8111 O1 de fecha 25 de febrero de 2017 y radicado en el - IDRD - bajo número 17522 del 27 de febrero de 2017, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, emitió concepto técnico al proyecto de resolución “*Por la cual se fija el incremento salarial para la vigencia fiscal 2017, para los empleados públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD*” – y se dictan otras disposiciones.”, este Departamento, de acuerdo con la facultada que le confiere el parágrafo del artículo 6º del Acuerdo 199 de 2005 y de conformidad con los lineamientos impartidos por la Circular Conjunta 001 del 25 de enero de 2017, suscrita por el Secretario Distrital de Hacienda y este Despacho.

Que la Junta Directiva del Instituto Distrital de Recreación y Deporte-IDRD, en sesión y Acta No. 1 del 8 de marzo de 2017, consideró y aprobó el incremento salarial para los empleados públicos de la entidad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- ASIGNACIÓN BÁSICA. Fijar a partir del 1º de enero de 2017, el incremento del 7.15% en la asignación básica mensual de las diferentes categorías de empleos públicos del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD - así:

03	6.625.277	5.243.279	3.182.085	2.097.775	1.401.539
04	8.282.699	5.501.585	3.327.262	NA	NA
05	NA	NA	3.817.717	2.258.253	1.612.068
06	NA	NA	3.970.142	2.389.016	1.664.318
07	NA	NA	4.328.580	2.426.850	NA
08	NA	NA	4.615.293	NA	1.716.567
09	NA	NA	4.703.178	NA	1.895.699
10	NA	NA	4.754.903	2.426.981	2.030.049
11	NA	NA	5.505.252	NA	2.179.329

PARÁGRAFO 1º. - Para las asignaciones básicas de los niveles que trata el presente artículo, la primera columna fija los grados salariales correspondientes a las diferentes denominaciones de empleos, la segunda y siguientes columnas comprenden las asignaciones básicas mensuales para cada grado y nivel respectivo a los empleos de carácter permanente y de tiempo completo.

PARÁGRAFO 2º: Las asignaciones básicas cuyo incremento debió ajustarse al límite máximo salarial previsto en el Decreto Nacional 225 de 2016, una vez el Gobierno Nacional fije los límites máximos salariales correspondientes a la vigencia 2017 para los empleados públicos del orden territorial, se reajustarán proporcionalmente con una diferencia de cien (100) pesos al porcentaje establecido en el Acuerdo Laboral, sin que de ninguna manera se superen los nuevos límites.

ARTÍCULO 2º.: Fijar a partir del 1º. de enero de 2017 el incremento del 7.15% en la asignación básica de la planta transitoria del Instituto Distrital de Recreación y Deporte – IDRD – la cual quedará así:

PLANTA TRANSITORIA

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL 2016	INCREMENTO 2017	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL 2017
Auxiliar Administrativo	5120	22	1.884.947	7,15%	2.019.721
Técnico Administrativo	4065	12	1.865.548	7,15%	1.998.935
Operario Calificado	5300	13	1.411.073	7,15%	1.511.965
Auxiliar de Servicios Generales	5335	7	951.151	7,15%	1.019.159
Operario Calificado	5300	11	1.271.921	7,15%	1.362.864
Auxiliar Administrativo	5120	9	1.072.104	7,15%	1.148.760
Operario Calificado	5300	9	1.072.104	7,15%	1.148.760

ARTÍCULO 3º. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE. A los Servidores Públicos del Instituto Distrital Recreación y Deportes-IDRD- a quienes aplica la presente Resolución, se les reconocerá y pagará el auxilio de transporte y el subsidio de alimentación en los términos que decreta el Gobierno Nacional para los Empleados Públicos de la Rama Ejecutiva del orden Nacional.

ARTÍCULO 4º. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los ocho (8) días del mes de marzo de dos mil diecisiete (2017).

MARÍA CLAUDIA LÓPEZ SORZANO
PRESIDENTA

LUZ PATRICIA CAMELO URREGO
SECRETARIA