



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°

00 00 2 6

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

EL SUBSECRETARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

en ejercicio de sus atribuciones legales, en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004, los Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Resolución 080 de 2016 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 establece el sistema de estímulos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el mismo Decreto, en su Artículo 14, literal c), *señala dentro de las finalidades del sistema de estímulos, la necesidad de “Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades”.*

Que el Artículo 15, ibídem, en el marco de los fundamentos del sistema de estímulos, señala entre otros principios axiológicos: (...) b) *Equidad y justicia. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás que siga mejorando; (...) d) Objetividad y transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.”*

Que en su Artículo 25°, el Decreto en cita señala: *“Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*

- a. *Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional*
- b. *Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;*

Resolución N° _____

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

- c. *Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.”*

Que el literal d) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Que el Artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 sobre el sistema de estímulos, señala que *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del programa de bienestar social”*.

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

Que a su turno, el Artículo 2.2.10.9 de la norma precitada, señala que *“el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.”*

Que la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia, en cumplimiento con lo establecido dentro del marco legal para las entidades del Estado, debe adoptar anualmente el Programa de Incentivos con el objetivo de dar reconocimiento al desempeño laboral en el nivel sobresaliente.

Que se hace necesario establecer el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, la selección y evaluación de los equipos de trabajo, los criterios para dirimir desempates y el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, para lo cual se tendrá en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral que estableció el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, a partir de la calificación en firme del periodo evaluado entre el 1° de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N°

00 00 26

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

Que la Directiva 001 de 6 de febrero de 2015, emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, señaló los lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos.

Que conforme al Artículo 1° de la Resolución No. 080 de 2016, el Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia delegó en la Subsecretaría de Gestión Institucional, entre otras funciones, (...) “5). Expedir el plan anual de bienestar, incentivos y de capacitación.”

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS - GENERALIDADES

ARTÍCULO 1°: Adopción. Adoptar mediante el presente acto administrativo, el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia 2017, que incluye el anexo técnico y diagnóstico como instrumentos que hacen parte integral de la presente Resolución y determinan su implementación y ejecución.

ARTÍCULO 2°: Objetivo general. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de integración y esparcimiento, así como impulsar el mejoramiento en los niveles de satisfacción, efectividad y sentido de pertenencia con la entidad. El Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, propenderá por fortalecer la cultura organizacional con fundamento en la calidez humana y la ética pública, contribuyendo a la excelencia en la prestación del servicio al ciudadano.

ARTÍCULO 3°: Objetivos específicos. Son objetivos específicos del Programa de Bienestar e Incentivos, los siguientes:

- a) Propender por el mejoramiento del clima laboral, de manera que acreciente los niveles de identidad, sentido de pertenencia, autocontrol y calidad del servicio prestado por los servidores de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- b) Implementar acciones que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional en la Secretaría, con base en la consolidación de la ética en el servicio público y fortalecimiento de valores.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N° _____

00 00 2 6

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

- c) Generar condiciones que coadyuven a la construcción de una mejor calidad de vida del servidor público en los aspectos recreativo, deportivo, sociocultural, protección y de servicios sociales.
- d) Fomentar estrategias en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de las competencias del ser humano, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Secretaría para el desempeño de su función social.
- e) Desarrollar actividades que propicien el bienestar laboral, atendiendo las necesidades y expectativas del servidor público de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- f) Exaltar el nivel sobresaliente del desempeño laboral a través de los incentivos, a efecto de que se reconozca la excelencia en el trabajo en los diferentes niveles ocupacionales.

PROGRAMA DE BIENESTAR

ARTÍCULO 4º: Programa de bienestar. El programa de bienestar de la Secretaría integra los siguientes componentes:

Componente de protección y servicios sociales: Este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para optimizar sus niveles de salud, aseguramiento, recreación, deporte, cultura e identidad. Incluye adicionalmente la conmemoración de fechas especiales, como un estímulo y reconocimiento al servidor, así como los mecanismos para acceder a permisos de estudio.

Los programas de esta área serán atendidos, en forma solidaria y participativa, por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los servidores, con el apoyo y la coordinación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Componente o área calidad de vida laboral: Este componente debe abordar los problemas y condiciones laborales de manera que permita la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, ocupacional y organizacional de los servidores de la Secretaría. Se enfocará en programas de clima laboral, adaptación al cambio, preparación al retiro laboral.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación del nivel directivo de la Secretaría.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

00 00 2 6

Resolución N° _____

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

PARÁGRAFO 1°: Los objetivos específicos para el desarrollo de los componentes del programa de bienestar, esto es protección y servicios sociales y calidad de vida laboral, así como las áreas de desarrollo y las actividades a realizar, conforme a la encuesta de necesidades y expectativas, se incorporan a la presente Resolución a través de su anexo técnico.

ARTÍCULO 5°: Beneficiarios y cobertura. Las acciones desarrolladas a través de los componentes del programa de bienestar tendrán como beneficiarios al conjunto de servidores públicos de todos los niveles ocupacionales, independientemente de su forma de vinculación con la Secretaría, razón por la cual se gestionarán y priorizarán los recursos presupuestales en procura del beneficio colectivo y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 6°: Programa de incentivos. El programa de incentivos exalta el nivel sobresaliente del desempeño laboral en todos los niveles ocupacionales, reconociendo la excelencia en el servicio público acorde con la misión y objetivos institucionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

ARTÍCULO 7°: Requisitos para acceder al programa de incentivos y población beneficiaria. Para acceder a los incentivos en la Secretaría, los servidores públicos en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme correspondiente al año del 1° de febrero de 2016 a 31 de enero de 2017.
- d) Encontrarse en servicio activo en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia al momento del reconocimiento del incentivo, en los términos de que trata el Capítulo 10 – “De las situaciones administrativas”, Artículos 2.2.5.10.1 y 2.2.5.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

PARÁGRAFO 1: Podrán acceder a los incentivos institucionales los servidores de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, y su selección se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de Gestión prevista por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los demás servidores de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los servidores públicos de carrera administrativa y periodo de prueba.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

00 00 26

Resolución N° _____

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

PARÁGRAFO 2: En el evento que un servidor público seleccionado en nivel sobresaliente le sobrevenga una sanción disciplinaria, en cualquier estado del proceso de selección, ésta se constituye en causal de exclusión del mismo.

ARTÍCULO 8º: Clases de incentivos. Para reconocer el desempeño en el nivel sobresaliente, se otorgarán incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios.

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

Incentivos No Pecuniarios: Están constituidos por un conjunto de programas dirigidos a reconocer a los servidores inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o equipos de trabajo, su desempeño productivo en el nivel sobresaliente, así:

- a) Programas de turismo.
- b) Publicación de trabajos relacionados con la misionalidad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- c) Financiación de investigaciones relacionadas con la misionalidad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- d) Reconocimiento escrito con copia a la historia laboral.
- e) Reconocimiento público en la intranet de la entidad y en el evento que sea programado para el día del servidor público.

ARTÍCULO 9º: Componentes del Programa de Incentivos. Hacen parte del programa de incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia los siguientes componentes:

- a) Desempeño laboral sobresaliente.
- b) Mejores equipos de trabajo.
- c) Apoyo para educación formal.

ARTÍCULO 10º: Reconocimiento de los mejores servidores públicos por niveles ocupacionales. Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad por cada nivel jerárquico y que se ubiquen en nivel sobresaliente.

ARTÍCULO 11º: Categorías. La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se reconocerá los incentivos de conformidad con las siguientes categorías:



Resolución N° _____

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

- a) Mejor servidor público de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- b) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel profesional.
- c) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel técnico.
- d) Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel asistencial.
- e) Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción diferente a los de gerencia pública.
- f) Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción de gerencia pública.

ARTÍCULO 12°: Procedimiento de selección de los mejores servidores públicos. La selección de los mejores servidores públicos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se realizará de la siguiente manera:

- a) La Dirección de Gestión Humana, con base en el consolidado de evaluaciones del periodo correspondiente al 1° de febrero de 2016 y hasta el 31 de enero de 2017, emitirá el listado de los servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en los términos del Artículo 4.2.2 del Acuerdo 317 de 2010 de la CNSC. En igual sentido, se procederá con los resultados obtenidos por los gerentes públicos en sus acuerdos de gestión.
- b) El Comité de Incentivos y Bienestar de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia seleccionará como mejor servidor público, de cada nivel jerárquico, a quien en su categoría, además de cumplir con los requisitos de que trata el Artículo 7° de la presente Resolución, haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño.
- c) Si dentro del proceso de selección de los mejores servidores públicos por cada nivel jerárquico se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité de Incentivos y Bienestar procederá a valorar los aportes personales extraordinarios realizados durante el periodo correspondiente a la última evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con el nivel jerárquico al que pertenecen. Para ello, dentro de su competencia, el Comité solicitará al superior jerárquico las evidencias respectivas para analizarlas. De no poder realizar esta tarea o de continuar el empate, se tendrá en cuenta las dos (2) últimas evaluaciones del desempeño, para establecer el promedio más alto. Si persiste el empate, el Comité optará por la realización de un sorteo, dejando constancia de ello en el acta de la respectiva reunión.
- d) Una vez seleccionados los mejores servidores públicos de cada nivel, se seleccionará entre estos como el mejor de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, al servidor que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño. En caso de presentarse empate, se aplicarán los mismos criterios de desempate establecidos para la selección del mejor servidor



Resolución N° _____

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

- público de cada nivel jerárquico. El servidor público seleccionado como el mejor de la entidad, solo podrá ser beneficiario de un (1) incentivo en este componente.
- e) La Dirección de Gestión Humana comunicará la decisión a los mejores servidores públicos en cada categoría, a efecto de que éstos elijan el incentivo no pecuniario de su preferencia y remitan su elección mediante comunicación escrita dentro del tiempo que para esto se señale. Sólo se podrá optar por uno de los incentivos no pecuniarios señalados en la presente Resolución.
 - f) La Dirección de Gestión Humana, mediante Resolución, señalará el nombre de los mejores servidores y el tipo de incentivo escogido por éstos y la remitirá a la Dirección Financiera, junto con los documentos que exija de soporte, para efectuar el pago a las entidades destinatarias del incentivo.

PARÁGRAFO 1: Para los gerentes públicos se realizará el mismo procedimiento con base en los resultados de evaluación del acuerdo de gestión. Debido a que este instrumento tiene una naturaleza diferente a la evaluación del desempeño laboral, los gerentes públicos no optarán por la categoría del mejor servidor público de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

PARÁGRAFO 2: La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia proclamará en acto público a quienes sean seleccionados como los mejores servidores de la entidad en todas las categorías que señala el Artículo 11°. En el mismo sentido, a todos los servidores públicos con desempeño en nivel sobresaliente se les hará un reconocimiento por escrito, el cual se incorporará a su historia laboral.

ARTÍCULO 13°: Montos. Los montos destinados para el reconocimiento del incentivo de los mejores servidores de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se discriminan de la siguiente manera:

- a) Mejor servidor de carrera administrativa y/o libre nombramiento y remoción de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia destinará ocho (8) S.M.M.L.V.
- b) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional destinará seis (6) S.M.M.L.V.
- c) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico destinará seis (6) S.M.M.L.V.
- d) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial destinará seis (6) S.M.M.L.V.
- e) Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública destinará seis (6) S.M.M.L.V.
- f) Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los demás niveles destinará seis (6) S.M.M.L.V.



Resolución N° _____

"Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017."

MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 14º: Mejores equipos de trabajo. Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Para la presente vigencia se establece como tema institucional de trabajo "Elaboración de una estrategia para la interiorización del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos".

ARTÍCULO 15º: Requisitos de los servidores públicos para la conformación de los equipos de trabajo. Para conformar los equipos de trabajo, los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Cumplir las condiciones descritas en el Artículo 7º de la presente Resolución.
- b) Los servidores solamente podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- c) Los equipos de trabajo podrán integrarse únicamente con servidores inscritos en carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias.
- d) Cada equipo deberá conformarse con un mínimo de tres (3) y máximo cinco (5) personas y designará un representante quien será el canal de comunicación de su equipo frente a las áreas competentes.
- e) El equipo de trabajo debe inscribirse a través de comunicación radicada con destino a la Dirección de Gestión Humana, con el visto bueno de cada uno de los jefes de dependencia de los miembros del equipo.
- f) Durante el desarrollo de las actividades de mejores equipos de trabajo, los servidores públicos participantes deben actuar bajo los principios y valores establecidos en el Ideario Ético del Distrito.

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

PARÁGRAFO 2: En el evento que uno de los integrantes del grupo, una vez inscrito se retire, no podrá reemplazarse por otro servidor(a) público(a), y el equipo podrá continuar en el proceso siempre y cuando se conserve el mínimo de tres (3) integrantes; en todo caso el representante del equipo comunicará a la Dirección de Gestión Humana por escrito sobre las razones del retiro.

PARÁGRAFO 3: El desarrollo del proyecto no podrá afectar el cumplimiento de las funciones institucionales de quienes integran los equipos de trabajo.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

00 00 2 6

Resolución N° _____

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

ARTÍCULO 16°: Convocatoria. La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, a través de la Dirección de Gestión Humana, convocará a los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias de la entidad a participar en el incentivo de mejores equipos de trabajo a través de los medios de comunicación internos y los demás que sean necesarios para lograr su difusión dentro del periodo que se establezca en el cronograma.

ARTÍCULO 17°: Inscripción. Las inscripciones de los equipos de trabajo se efectuarán de acuerdo con el cronograma que para el efecto se fije, el cual podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo ameriten, previa divulgación a través de los medios disponibles. A la comunicación oficial de postulación de cada equipo de trabajo se deberá adjuntar:

1. Ficha de Inscripción (nombre, cargo, dependencia y firma de cada uno de los integrantes).
2. Ficha Técnica de Descripción del Proyecto (tema y nombre del proyecto, justificación, objetivo general, objetivos específicos, descripción de la metodología, resultados esperados, etc.).
3. Cronograma proyectado de trabajo.
4. Concepto de viabilidad del proyecto emitido por la Oficina Asesora de Planeación, en el cual consta que tiene su visto bueno.

La Dirección de Gestión Humana, previa verificación del cumplimiento de requisitos de participación de cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo, convocará a una reunión con los equipos inscritos y el Comité de Incentivos y Bienestar a efecto de socializar el cronograma de trabajo y absolver las inquietudes del proceso.

En desarrollo de la estrategia, los equipos de trabajo contarán con una (1) asesoría conceptual relativa a la temática en desarrollo de proyecto, la cual será dirigida por la Oficina Asesora de Planeación y en apoyo de la Dirección de Gestión Humana.

Si dentro del tiempo que establezca el cronograma no se inscriben por lo menos tres (3) equipos, este término se prorrogará por cinco días hábiles más, de manera que de no contar con este mínimo de equipos inscritos no se adelantará el procedimiento y se informará de ello a través de los medios de comunicación disponibles.

PARÁGRAFO. Cuando el equipo de trabajo sea de la Oficina Asesora de Planeación, la Dirección de Gestión Humana de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia solicitará el apoyo a otra entidad para que a través de su respectiva área de Planeación emita su concepto sobre la viabilidad del proyecto.



Resolución N° _____

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

ARTÍCULO 18°: De los proyectos. Los proyectos deberán cumplir los requisitos que se describen a continuación:

1. El proyecto debe orientarse a la creación de un producto, servicio o un resultado final concreto que genere valor agregado a la gestión institucional o solucione un problema existente sobre un proceso en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, conllevando así al mejoramiento en la prestación de un servicio o una mayor efectividad.
2. El proyecto debe tener unos resultados medibles objetivamente y ser sustentable hacia el futuro.
3. El proyecto debe ser potencialmente replicable o tener el potencial de transferencia hacia otros procesos o entidades.
4. El proyecto debe contar con un factor innovador y debe requerir un esfuerzo adicional por parte de sus integrantes, ya que no se debe encontrar enmarcado dentro de los compromisos laborales concertados en la evaluación del desempeño de los servidores públicos.
5. El proyecto inscrito deberá concluir su fase de ejecución y cumplirse en el 100% a más tardar el 15 de octubre de la anualidad.
6. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
7. El proyecto debe ser desarrollado exclusivamente por los miembros del equipo de trabajo conformado e inscrito.

ARTÍCULO 19°: Procedimiento de selección y evaluación. Atendiendo el cronograma que se haya establecido para llevar a cabo el procedimiento de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el Comité de Incentivos y Bienestar solicitará a los equipos de trabajo inscritos que presenten un informe parcial de los respectivos proyectos. Dicho informe será requisito indispensable para que el equipo de trabajo continúe participando. A este informe se deben adjuntar las evidencias del rol que desempeñan los integrantes dentro del equipo de trabajo, las actas de las reuniones y todos los documentos que evidencien la ejecución del proyecto.

La Oficina Asesora de Planeación revisará el informe y presentará un resumen sobre los aspectos a destacar sobre su evaluación y seguimiento y así mismo sus correspondientes observaciones con el fin de aportar elementos para la evaluación por parte del Comité de Incentivos y Bienestar. La Dirección de Gestión Humana comunicará a los equipos de trabajo las recomendaciones y observaciones que se generen por parte de la Oficina Asesora de Planeación.



Resolución N° _____

00 00 2 6

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

Al finalizar el proceso, los equipos de trabajo deberán presentar un informe final y una sustentación ante el Comité en la fecha que este determine, en original y cinco (5) copias en medio magnético.

Para la sustentación, todos los integrantes del equipo de trabajo deberán presentarse en la fecha y hora que les asigne el Comité de Incentivos y Bienestar. Para la evaluación y selección los siguientes criterios:

Criterios de la evaluación	Puntaje
Formulación del proyecto:	10
Claridad en la información de la ficha de inscripción y la ficha técnica de descripción del proyecto con respecto a lo desarrollado y ejecutado por el equipo.	5
Coherencia en la metodología presentada en la ficha de descripción del proyecto y lo desarrollado por el equipo de trabajo.	5
Equipo de trabajo:	5
Responsabilidades compartidas (verificación mediante soportes y productos).	2.5
Demostración de la participación de todos los miembros del equipo de trabajo (actas de reunión y roles desempeñados).	2.5
Mejoramiento institucional:	50
Evaluación de un producto, servicio o un resultado final concreto que genere valor agregado a la gestión institucional o solucione un problema existente sobre un proceso de la SCJ en términos de eficacia (capacidad de cumplir con los objetivos propuestos) y efectividad (relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo).	10
Disminución de tiempos de operación (verificación con indicadores).	10
Disminución en la ocurrencia de riesgos (verificación con indicadores).	10
Aporte del proyecto al cumplimiento de las metas institucionales (respecto de Plan de Desarrollo, planes estratégicos, plan de gestión u otros).	10
Aporte o aprovechamiento del proyecto a los beneficiarios - ciudadanos o servidores públicos (verificación con indicadores).	10
Innovación.	10
Medio o forma en que el proyecto soluciona con creatividad el problema abordado, significando cambios positivos en la prestación de los servicios que ofrece la SCJ (costos, recursos utilizados, factores situacionales).	10
Capacidad de ser replicable.	10
Demostración de cómo la metodología de manera clara y pedagógica es aplicable a otros procesos y/o entidades (flexibilidad y adaptabilidad).	10
Sostenibilidad.	10
Grado en que el proyecto impacta la cultura organizacional de la SCJ y puede permanecer en el largo plazo.	10
Presentación ante Comité de Incentivos y Bienestar.	5
Articulación, coherencia, claridad, capacidad de respuesta de los integrantes.	5
Total.	100



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N° _____

00 00 26

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

El Comité de Incentivos y Bienestar seleccionará a los tres mejores equipos de trabajo en estricto orden de mérito de acuerdo con los puntajes obtenidos de la evaluación, los resultados serán consignados en acta y comunicada a los integrantes del equipo.

PARÁGRAFO 1. En el evento que uno o varios proyectos conlleven desarrollos muy especializados en áreas específicas, el Comité de Incentivos y Bienestar podrá apoyarse en conceptos de servidores de la misma entidad o de expertos externos, para lo cual se gestionarán los apoyos que sean requeridos.

PARÁGRAFO 2. En caso de presentarse empates en el proceso de evaluación, los miembros del Comité votarán resolviendo cada situación por mayoría simple.

ARTÍCULO 20°: Montos. La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia mediante acto administrativo asignará a los tres (3) mejores equipos de trabajo de la entidad los incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en la presente Resolución. Los montos destinados para el reconocimiento de la estrategia Mejores Equipos de Trabajo se discriminan de la siguiente manera:

- a) Primer puesto equipos de trabajo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia destinará once (11) S.M.M.L.V.
- b) Segundo puesto Equipos de Trabajo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia destinará nueve (9) S.M.M.L.V.
- c) Tercer puesto Equipos de Trabajo de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia destinará ocho (8) S.M.M.L.V.

PARÁGRAFO 1: Para efectos del pago, los recursos se distribuirán proporcionalmente en el número de integrantes de cada equipo de trabajo.

PARÁGRAFO 2: La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia proclamará en acto público a los servidores que han sido seleccionados dentro de los mejores equipos de trabajo.

APOYO PARA LA EDUCACIÓN FORMAL

ARTÍCULO 21°: Concepto. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos de educación oficialmente reconocidos, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares.

ARTÍCULO 22°: Requisitos. Para acceder a los beneficios del apoyo para la educación formal, los servidores públicos deberán cumplir, además de los requisitos de que trata el Artículo 7° de la presente Resolución, con los siguientes requisitos:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N° _____

00 00 26

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

- a) Presentar el formulario de solicitud debidamente diligenciado a la Dirección de Gestión Humana de acuerdo con el formato dispuesto en el la intranet de la entidad.
- b) Presentar recibo de matrícula o constancia de admisión expedida por el centro educativo indicando horario del programa y valor económico.
- c) Si el horario de estudio afecta la jornada laboral el servidor público debe tramitar y contar con permiso de estudio aprobado.
- d) La solicitud de apoyo no debe ser retroactiva de vigencias fiscales anteriores.
- e) No haber sido beneficiario del mismo incentivo durante la vigencia.

ARTÍCULO 23º: Procedimiento. La Dirección de Gestión Humana informará por medio de la intranet y cualquier otro medio idóneo a los servidores las condiciones y fecha a partir de la cual se empezarán a recibir solicitudes de apoyo educativo. Una vez recibidas deberá:

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

PARÁGRAFO: El Comité de Incentivos y Bienestar, de ser necesario, tendrá como prelación las solicitudes de servidores públicos que no hayan sido beneficiados en la vigencia inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 24º: Montos. La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia apoyará los gastos a los beneficiarios para educación formal por matrícula y demás costos académicos hasta por un 75% del valor total de la matrícula, siempre y cuando este monto no exceda cinco (5) S.M.M.L.V. de acuerdo con las certificaciones expedidas por los establecimientos de educación oficialmente reconocidos y la disponibilidad presupuestal.



Resolución N° _____

"Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017."

PARÁGRAFO: El valor correspondiente se pagará exclusivamente y de manera directa al establecimiento de educación formalmente reconocido una vez estén cumplidas las condiciones exigidas para el respectivo trámite.

ARTÍCULO 25º: Suspensión del desembolso. La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se abstendrá de efectuar el desembolso a que haya lugar en los siguientes casos:

- a) Retiro temporal del beneficiario del apoyo de educación formal, debidamente justificado por enfermedad, calamidad doméstica o necesidades del servicio. En este caso, si se considera pertinente se podrá financiar nuevamente el periodo académico correspondiente.
- b) Cierre temporal o definitivo del centro docente en el cual se realiza el programa de estudios.
- c) Abandono injustificado del programa de estudios.
- d) Adulteración de documentos.
- e) Retiro temporal o definitivo de la entidad.
- f) Expresa voluntad del beneficiario supeditada a la aceptación por parte de la entidad.

ARTÍCULO 26º: Responsabilidades de los beneficiarios. Será responsabilidad de los servidores beneficiarios del apoyo para la educación formal:

- a) Culminar exitosamente, bajo los estándares académicos requeridos por el centro educativo, el plan de estudios.
- b) Remitir a la Dirección de Gestión Humana la certificación o constancia de aprobación o de notas, una vez finalizado el ciclo académico.
- c) Aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; y servir de agente capacitador dentro de la entidad o fuera de ella, cuando se requiera por parte del área de trabajo a la que pertenece el servidor o a criterio de la Dirección de Gestión Humana.
- d) Reembolsar a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia el valor otorgado para el apoyo educativo en los siguientes casos: 1. Retiro académico sin causa justificada; 2. Cambio de área de estudios; 3. Cambio de centro educativo; 4. Retiro del servicio por renuncia, destitución o abandono del cargo; 5. Obtener un promedio inferior al que establezca el programa académico del centro de estudios.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de estas responsabilidades, conllevará adicionalmente la imposibilidad de solicitar el apoyo educativo durante las dos siguientes vigencias.

15



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

Resolución N° _____

00 00 2 6

“Por medio de la cual se adopta el Programa Anual de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia fiscal 2017.”

ARTÍCULO 27º: Imputación presupuestal. Los gastos que se ocasionen por concepto del reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, correspondientes al Programa de Incentivos, se realizarán con cargo al rubro de Bienestar e Incentivos 3-1-2-02-10 de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

ARTÍCULO 28º: Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C. a los

13 MAR 2017

GIAN CARLO SUESCÚN SANABRIA
Subsecretario de Gestión Institucional

Proyectó: Germán Quiñonez Gómez - Profesional Dirección de Gestión Humana
Nancy Villalba Pinzón - Profesional Dirección de Gestión Humana
Aprobó: Sandra Patricia Pinilla Martínez - Directora de Gestión Humana



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

MARCO CONCEPTUAL

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en el propósito de crear una política a cargo de la Dirección de Gestión Humana, se ha planteado como misión liderar la gestión del talento humano como base fundamental del desarrollo integral de los servidores públicos, desde el momento de su ingreso, permanencia y hasta su retiro, contribuyendo a la calidad del servicio a la ciudadanía y a la consolidación de los objetivos estratégicos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Es por ello que en 2020, la Dirección de Gestión Humana busca ser reconocida institucionalmente como el aliado estratégico fundamental en el desarrollo integral de los servidores públicos como factor clave para el logro de los objetivos estratégicos de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia.

El proceso de apoyo de gestión humana, en el marco de la plataforma estratégica de la entidad, contribuye al objetivo estratégico encaminado a fortalecer la capacidad institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.

Es por ello que con fundamento en la normatividad vigente en el orden nacional y distrital, el Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, busca responder a las necesidades y expectativas de sus servidores públicos, a partir de estrategias que propendan por el mejoramiento de las condiciones laborales y el desarrollo integral, coadyuvando a incrementar su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de diferentes programas que redunden en el aumento de los niveles de satisfacción, eficiencia, sentido de pertenencia, de tal manera que contribuyan a la práctica del servicio público en términos de excelencia.

La Secretaría entiende la implementación de los programas de bienestar e incentivos para los servidores públicos no solo como una obligación legal, sino como un derrotero basado en el fortalecimiento de la ética pública y la corresponsabilidad con todos sus colaboradores en procura de impactar, en los términos del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos, el objetivo del desarrollo pleno del potencial de los ciudadanos, esto es, contribuir al logro de la felicidad de todos.

En nuestro contexto, este paradigma organizacional plantea considerar a los servidores primero como personas, que merecen disfrutar de su trabajo y del ambiente en el cual son llamados a contribuir a los logros de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

Justicia, sin perder de vista sus necesidades de crecimiento personal, con la certeza que impactará en la calidad del servicio a la ciudadanía, contribuyendo así al desarrollo del potencial de los habitantes de la ciudad, en busca de la felicidad de todos en su condición de individuos, miembros de una familia y la sociedad.

MARCO NORMATIVO

El Decreto 1567 de 1998 establece el sistema de estímulos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En su articulado, se señala dentro de las finalidades del sistema de estímulos, la necesidad de "Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades"; y en el marco de los fundamentos del sistema de estímulos, resalta entre otros principios axiológicos:

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

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

En el mismo Decreto 1567, se enuncia en relación con el Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar, que para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán considerar:

- Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

Por su parte, la Ley 909 de 2004, establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

En complemento el Departamento Administrativo del Servicio Civil, expidió la Directiva 001 de 2015, señalando los lineamientos distritales para establecer los programas de bienestar e incentivos, así como la obligatoriedad para que cada entidad conforme su Comité respectivo, junto con las obligaciones que a continuación se describen:

- a) Verificar que la Entidad realice el estudio técnico requerido para la identificación de necesidades y expectativas de los empleados en relación con el Bienestar social y los estímulos.
- b) Establecer prioridades y seleccionar alternativas que puedan satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios de la entidad concordantes con los objetivos de la administración.
- c) 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 de la Entidad para su aprobación y ejecución.
- d) Realizar el seguimiento a la ejecución del plan de Bienestar y efectuar las recomendaciones a que haya lugar.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, sobre el sistema de estímulos, señala que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

través del programa de bienestar social, y en relación con los planes, expone: "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."

Para el desarrollo de lo anterior, la norma precitada, señala que "el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo."

A partir del marco normativo expuesto, resulta claro que una política de bienestar e incentivos debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del servidor dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona.

CONTENIDO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con fundamento en el marco legal, y a partir del lineamiento de la alta dirección para la vigencia 2017, a fin de establecer el Programa de Bienestar e Incentivos para la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Dirección de Gestión Humana diseñó y aplicó un instrumento tipo encuesta socializada a través del servicio de correo electrónico institucional y la plataforma tecnológica usada por la entidad, con el fin de conocer las iniciativas, preferencias y propuestas de bienestar por parte de los servidores públicos.

La información para este diagnóstico fue recolectada electrónicamente, teniendo como fecha límite para su realización el día viernes 10 de febrero de 2017, y obteniendo el diligenciamiento por parte de 246 servidores de los 641 que actualmente forman parte de la planta de personal de la Secretaría en los diferentes niveles, esto es el 38 por ciento de los servidores.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

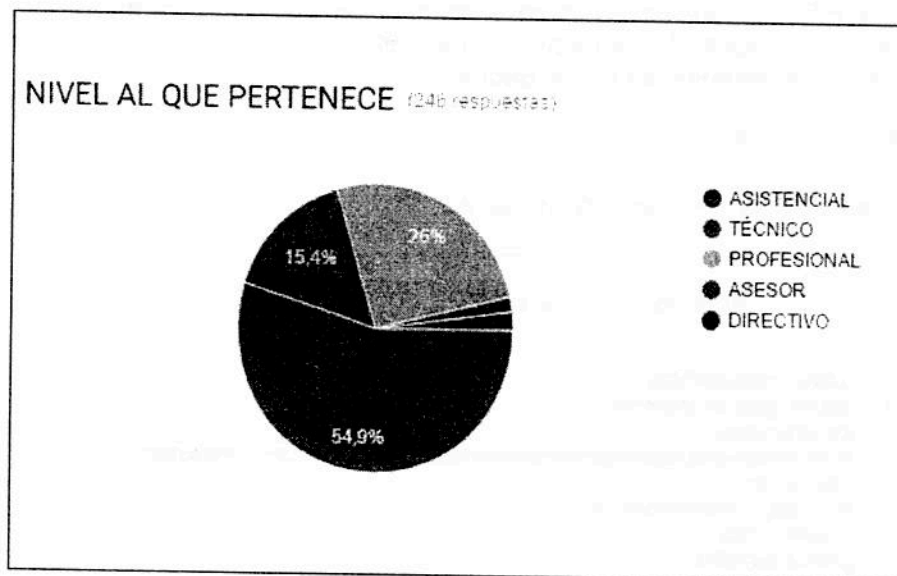
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

A través de una encuesta que permitió conocer las prioridades y expectativas de los funcionarios en cuanto a Protección y servicios sociales se refiere, teniendo en cuenta los siguientes ítems:

1. Educativo.
2. Deportivo, recreativo vacacional.
3. Promoción y prevención de salud.
4. Cultural y artístico.
5. Habitacional.
6. Capacitación informal en artes y artesanías.

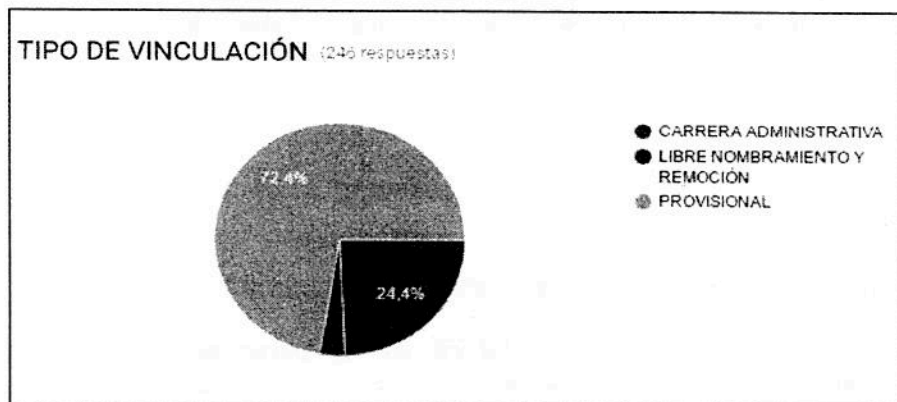
Los resultados arrojados indican que el 54.9% de las personas que diligenciaron la encuesta pertenecen al nivel asistencial, es decir, 136 servidores, seguido por el nivel profesional y técnico, y en menor proporción por servidores del nivel asesor y directivo.



Así mismo, el 72.4% de los encuestados se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional, es decir, 179 servidores. La participación de los funcionarios de carrera administrativa fue de 61 servidores y 6 libre nombramiento y remoción.

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

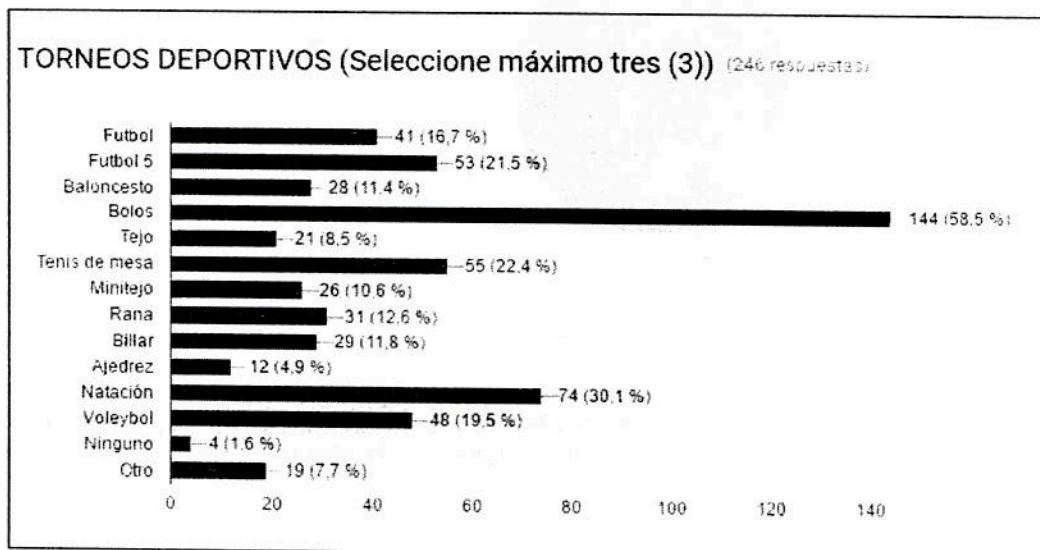
ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS



Dada la anterior información, se procedió a analizar las preferencias de los servidores respecto de las actividades de bienestar y que tendrán prioridad en la ejecución del programa de bienestar establecido por la Secretaría.

TORNEOS DEPORTIVOS

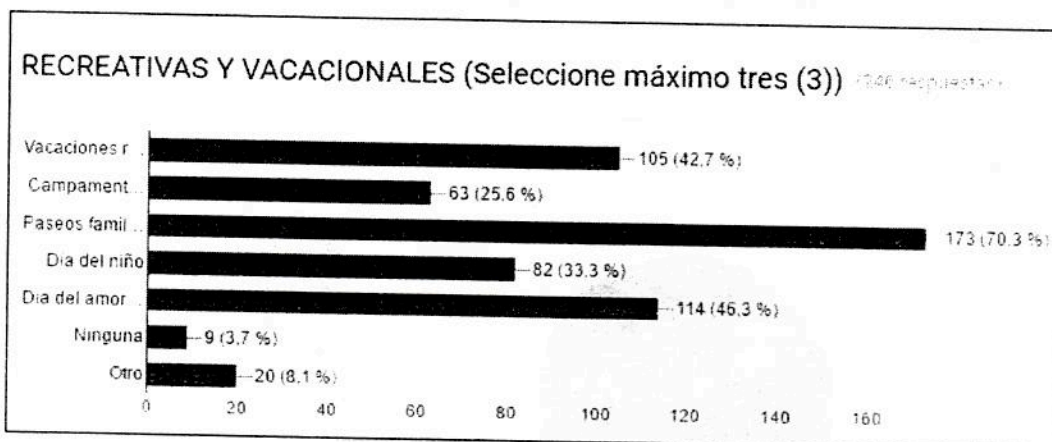
Bolos 58.5%; Natación 30.1%; Tenis de mesa 22.4%



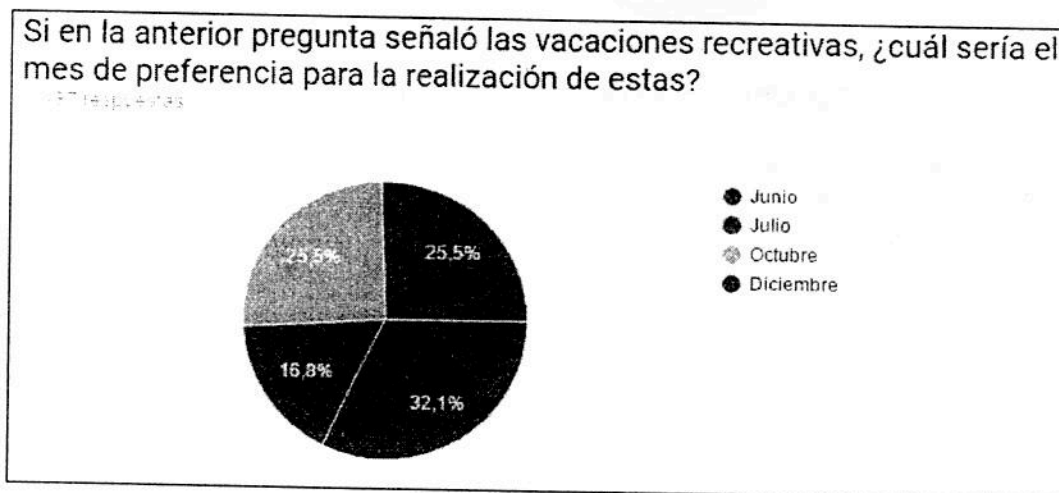
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017
ANEXO TÉCNICO Y
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

RECREATIVAS Y VACACIONALES

1. Paseos familiares 70.3%
2. Día del amor y la amistad 46.3%
3. Vacaciones recreativas 42.7%



El mes de preferencia de la realización de vacaciones recreativas es Junio con un 32.1%.





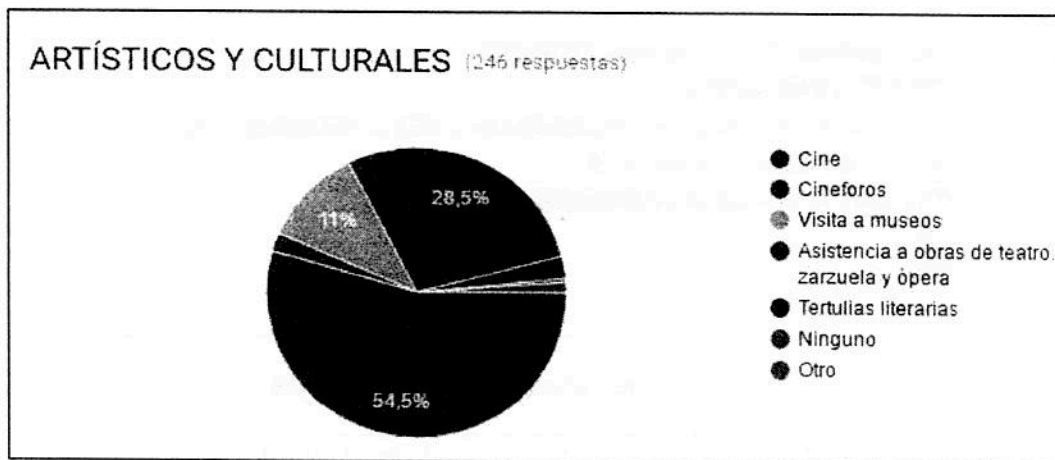
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

ARTÍSTICOS Y CULTURALES

De acuerdo con los resultados arrojados, en este componente la actividad de preferencia es cine 54.5%.

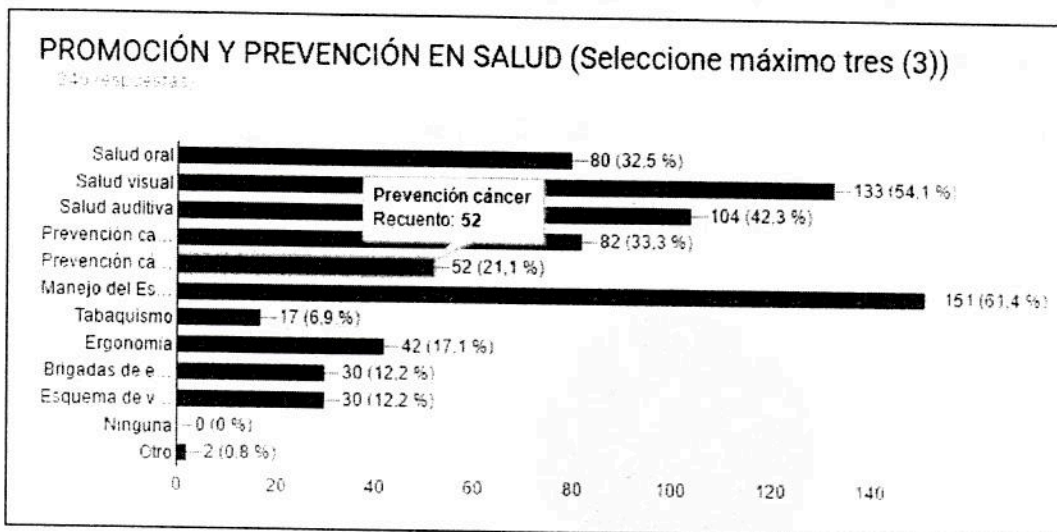


PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

1. Manejo del estrés 61.4%
2. Salud visual 54.1%
3. Salud auditiva 42.3%

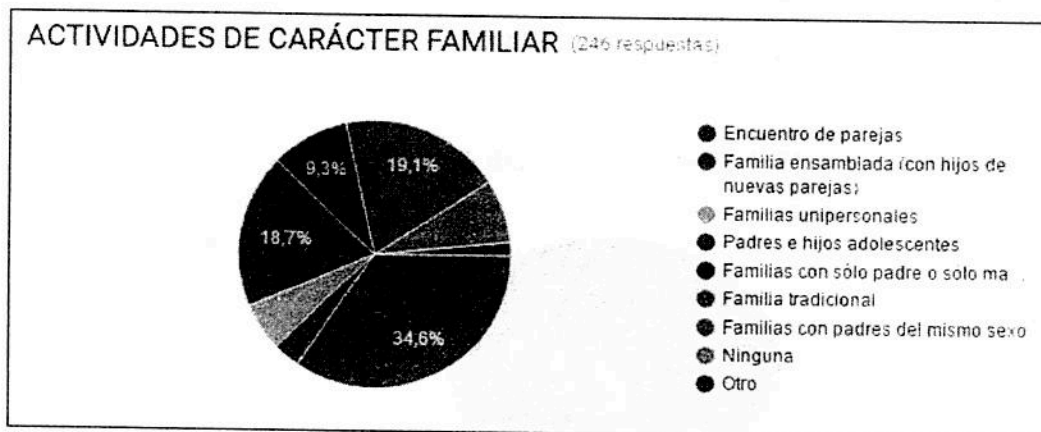
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS



ACTIVIDAD DE CARÁCTER FAMILIAR

Encuentro de parejas 34.6%





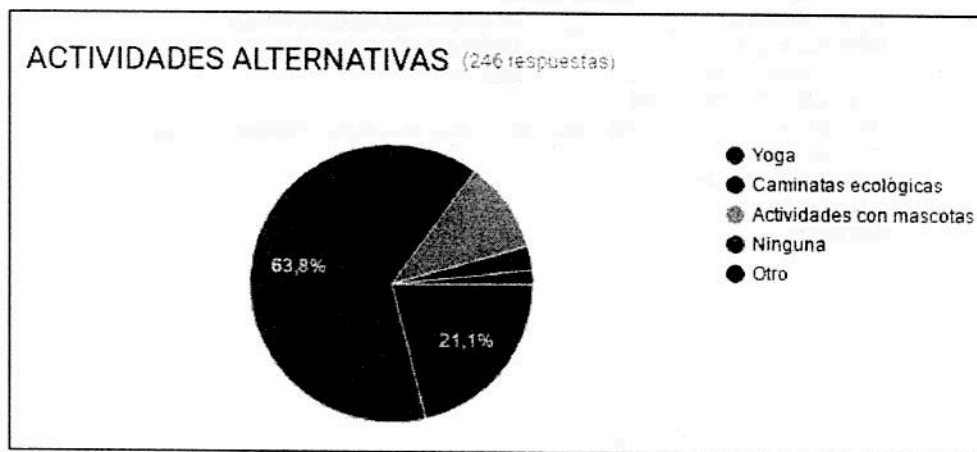
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

ACTIVIDADES ALTERNATIVAS

Caminatas ecológicas con una preferencia del 63.8%, seguida por yoga.



PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

El 95.1% de los encuestados está interesado en que se realice este tipo de programas.





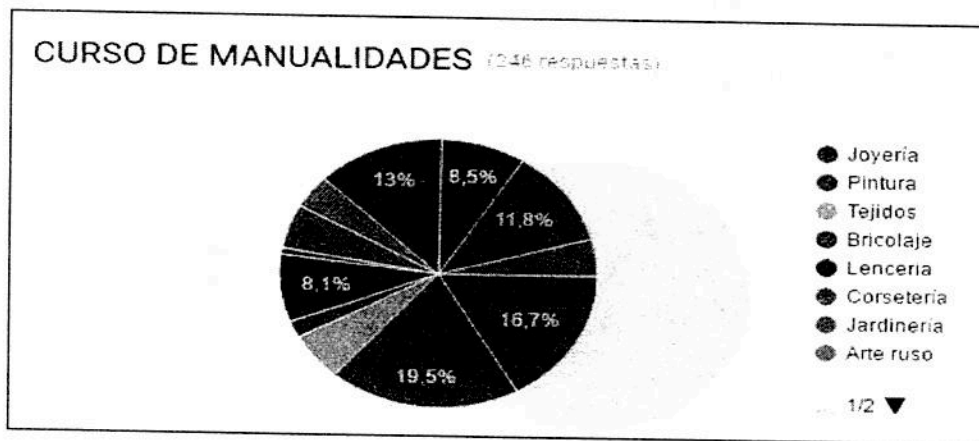
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

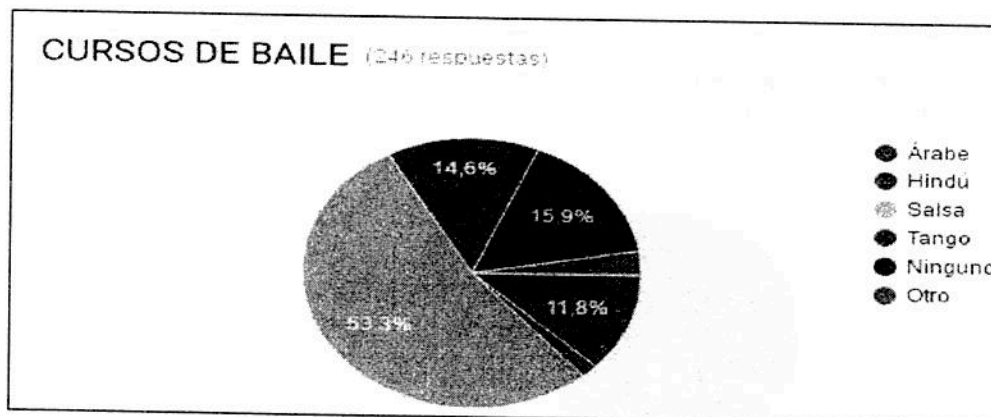
CURSO DE MANUALIDADES

La preferencia se encuentra centrada en los cursos de pintura con un porcentaje del 19.5%, seguido por joyería, agricultura urbana y lencería.



CURSOS DE BAILE

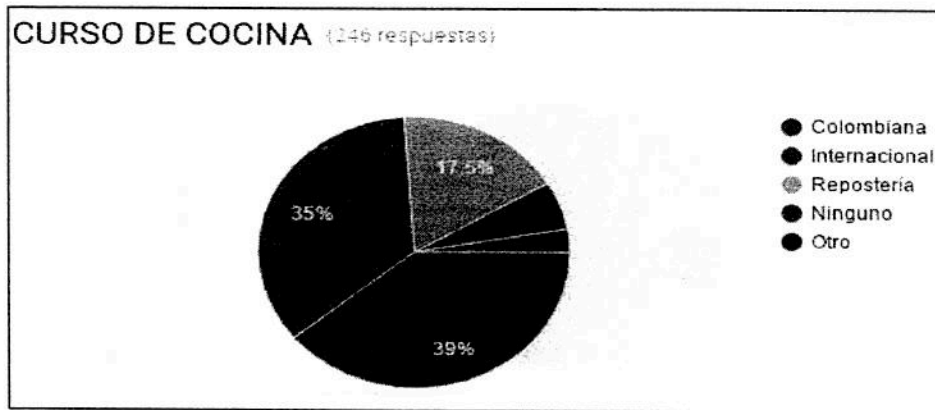
Los resultados en este componente señalan que el 53.3% de los servidores prefiere un curso de salsa, seguido por tango y danzas árabes.



PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017
ANEXO TÉCNICO Y
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

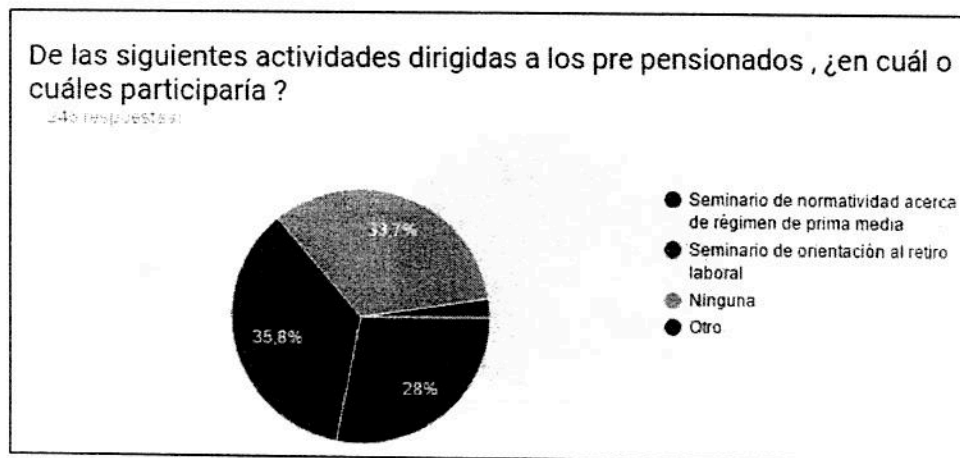
CURSO DE COCINA

El 39% de los servidores seleccionó su preferencia por participar en un curso de cocina colombiana, seguidos por la cocina internacional y la repostería.



PRE-PENSIONADOS

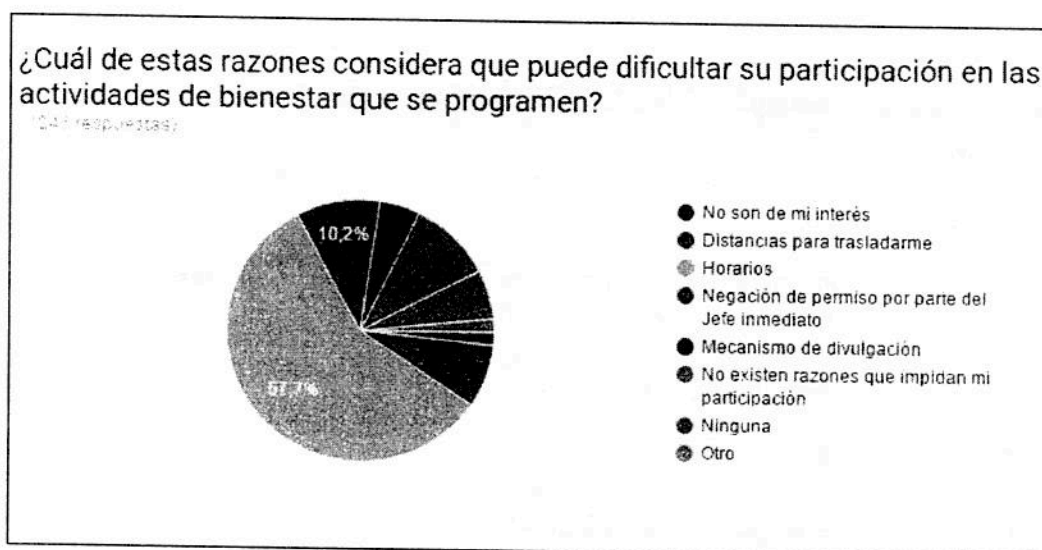
Quienes pueden ser beneficiarios de este tema, consideran importante realizar un seminario de orientación al retiro laboral.



PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

Los servidores que diligenciaron la encuesta consideran que los horarios pueden ser una posible causa que dificulte su participación en las actividades laborales. El porcentaje que también se vio reflejado en las recomendaciones que varios servidores realizaron para que fueran tenidas en cuenta a la hora de desarrollar el programa de bienestar.



Finalmente, como complemento para el Plan de Bienestar e Incentivos, es menester tomar en consideración las siguientes recomendaciones manifestadas por los servidores de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia:

Respecto de horarios:
<i>Tener en cuenta los horarios de las diferentes dependencias.</i>
<i>Que las actividades que se llegasen a programar no sea en horarios de descanso.</i>
Respecto de los destinatarios y la cobertura:
<i>Realizar actividades en las que puedan llevar a los padres además de los hijos.</i>
<i>Incluir los hijos de 13 a 17 años en actividades o subsidios educativos.</i>
<i>Invitar a los contratistas que también trabajan por nuestra entidad.</i>
<i>Actividades para solteros.</i>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

<i>Dar oportunidad para que participen todos los funcionarios de la entidad en todos los componentes del programa de bienestar e incentivos.</i>
<i>Encuentros entre padres e hijos.</i>
<i>Tener en cuenta actividades para los hijos en situación de discapacidad.</i>
<i>Motivar más al personal operativo.</i>
Respecto de las actividades y los programas de bienestar y de incentivos:
<i>Establecer incentivos a los que se pudieran acceder para estudios bien sea para los hijos o para el trabajador, o incentivos turísticos con agencia de viajes que permita buscar varios planes.</i>
<i>Incentivos para educación superior.</i>
<i>Establecer convenios con entidades privadas para acceder a servicios más especializados (odontología, compra de lentes y monturas, programas estéticos, etc.).</i>
<i>Realizar programas de motivación personal, manejo de depresión, reconocimiento laboral que mejore el ánimo en el trabajo, talleres de trabajo en equipo, talleres de crecimiento personal y manejo del dinero.</i>
<i>Cursos que tengan relación con la música.</i>
<i>Incentivos con bonos para comprar en almacenes de cadena.</i>
<i>Las salidas familiares se manejen mediante bonos redimibles en cualquier tiempo.</i>
<i>En la medida de lo posible realizar las actividades en las diferentes sedes.</i>
<i>Bonificación por no faltar ningún día al trabajo.</i>
<i>Hacer énfasis en la mitigación del riesgo psicosocial en los trabajadores de la Cárcel Distrital.</i>
<i>Realizar pausas activas.</i>
<i>Establecer convenios con la ESAP, para especializaciones, diplomados, seminarios, entre otros.</i>
<i>Cursos de Excel en todos los niveles.</i>
<i>Tener en cuenta las situaciones familiares particulares para hacer los cambios, que terminan perjudicando a toda una familia y su economía.</i>
<i>Solicitud de sofá y de zona de ejercicio en la sala de descanso del C4.</i>
Otros comentarios:
<i>Que se tenga un operador que ofrezca un excelente servicio, operando en buenas instalaciones, personal competente y con una buena actitud de servicio.</i>
<i>Que los jefes conozcan el programa para no negar permisos.</i>
<i>Cumplimiento y divulgación de los resultados de la encuesta.</i>



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

Así mismo, y con el fin de dar mayor cubrimiento a las expectativas y necesidades registradas por los servidores, en las que solicitaron otro tipo de actividades, se buscará dar cubrimiento en lo posible a dichas solicitudes mediante estrategias que no requieran recursos por ser actividades de menor impacto, dado que no fueron solicitadas por un gran número de personas.

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de integración y esparcimiento, así como impulsar el mejoramiento en los niveles de satisfacción, efectividad y sentido de pertenencia con la entidad. El Programa de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, propenderá por fortalecer la cultura organizacional con fundamento en la calidez humana y la ética pública, contribuyendo a la excelencia en la prestación del servicio al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Son objetivos específicos del Programa de Bienestar e Incentivos, los siguientes:

- a) Propender por el mejoramiento del clima laboral, de manera que acreciente los niveles de identidad, sentido de pertenencia, autocontrol y calidad del servicio prestado por los servidores de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- b) Implementar acciones que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional en la Secretaría, con base en la consolidación de la ética en el servicio público y fortalecimiento de valores.
- c) Generar condiciones que coadyuven a la construcción de una mejor calidad de vida del servidor público en los aspectos recreativo, deportivo, sociocultural, protección y de servicios sociales.
- d) Fomentar estrategias en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de las competencias del ser humano, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Secretaría para el desempeño de su función social.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- e) Desarrollar actividades que propicien el bienestar laboral, atendiendo las necesidades y expectativas del servidor público de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- f) Exaltar el nivel sobresaliente del desempeño laboral a través de los incentivos, a efecto de que se reconozca la excelencia en el trabajo en los diferentes niveles ocupacionales.

PROGRAMA DE BIENESTAR

El programa de bienestar de la Secretaría integra los siguientes componentes:

COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este componente busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para optimizar sus niveles de salud, aseguramiento, recreación, deporte, cultura e identidad. Incluye adicionalmente la conmemoración de fechas especiales, como un estímulo y reconocimiento al servidor, así como los mecanismos para acceder a permisos de estudio.

Los programas de esta área serán atendidos, en forma solidaria y participativa, por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los servidores, con el apoyo y la coordinación de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Para el desarrollo de algunas de las actividades de este componente, se debe realizar permanente la coordinación con las EPS, los fondos de pensiones y cesantías, Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, la Caja de Compensación Compensar, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entidades que contribuyan a los propósitos del componente.

OBJETIVOS DEL COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- 1) Promover la salud física, mental y social de los servidores públicos.
- 2) Realizar procesos que generen cohesión, identidad, sentido de pertenencia y satisfacción por parte de los servidores.
- 3) Generar alianzas estratégicas para maximizar las coberturas y el disfrute de servicios por parte de los servidores y sus familias.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- 4) Reconocer las fechas especiales colectivas y personales para los servidores públicos.
- 5) Facilitar el desarrollo profesional de los servidores de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

ACCIONES MARCO ORIENTADORAS

AREA DEPORTIVA

- Gestionar los procesos de contratación para la celebración de programas de actividades deportivas en áreas priorizadas.
- Gestionar los cupos de participación para los servidores en torneos u olimpiadas que sean ofrecidas por el DASCD.
- Gestionar la consecución de cupos para la inscripción en actividades deportivas distritales.

AREA CULTURAL

- Gestionar los procesos de contratación atinentes a la ejecución de actividades culturales para los servidores (cocina, danzas y artes) acorde con la priorización.
- Gestionar la consecución de boletería en actividades culturales para ser ofrecida a los servidores de la entidad.

AREA RECREATIVA Y FAMILIAR

- Gestionar la contratación de las vacaciones creativas para los hijos de los servidores de la entidad.
- Gestionar el proceso de contratación para entregar los bonos navideños de los hijos de los servidores.
- Gestionar la contratación de caminatas recreativas que consulte las necesidades, preferencias y condiciones personales de los servidores de la Secretaría.
- Gestionar la contratación de procesos formativos y cohesión para los servidores a partir de su composición familiar.
- Coordinar la celebración del día de los niños.
- Fomentar y realizar la estrategia de "Tarde de Juego" con el propósito de afianzar los lazos afectivos entre los servidores y sus hijos entre los cero y diez años de edad.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Fomentar y realizar la estrategia "Reconociendo el preciado tiempo con los bebés", para que las servidoras de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia compartan mayor tiempo de calidad con sus bebés hasta el primer año de vida.
- Gestionar el desarrollo de la estrategia "Salas amigas de la familia lactante en entorno laboral" en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, incluyendo sus centros de trabajo de la Cárcel Distrital y el Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo c-4.

AREA SOCIAL

- Regular y reconocer el día de cumpleaños de los servidores para su disfrute en familia.
- Coordinar la celebración de días especiales para los servidores de la entidad por su ocupación u oficio.
-
- Coordinar la celebración de la novena navideña en la Secretaría.
- Gestionar y coordinar la actividad de cierre de la gestión 2017 en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Reconocer y acompañar en las circunstancias posibles, las situaciones de duelo, enfermedad o cirugía importantes de los servidores.

AREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO

- Desarrollar jornadas trimestrales de ferias de servicios y gestiones en las instalaciones de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Crear una base de información relacionada con las afiliaciones de los servidores para identificar y gestionar los posibles problemas e inconsistencias derivadas de su registro.
- Regular y fomentar el desarrollo personal y profesional de los servidores a través de la gestión de los permisos de estudio.

COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente debe abordar los problemas y condiciones laborales de manera que permita la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, ocupacional y organizacional de los servidores de la Secretaría. Se enfocará en programas de clima laboral, adaptación al cambio, preparación al retiro laboral.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación del nivel directivo de la Secretaría.

OBJETIVOS DEL COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- 1) Identificar factores de riesgo y fomentar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del conjunto de servidores de la Secretaría.
- 2) Sensibilizar a todos los servidores respecto de la importancia de propiciar la calidad de vida laboral, y el compromiso frente a los valores éticos institucionales.
- 3) Promover la participación del servidor público en el desarrollo de la cultura organizacional.
- 4) Preparar a los servidores frente al cambio por temas asociados con su retiro y el derecho de pensión, y así facilitar la adaptación a este.

ACCIONES MARCO ORIENTADORAS

AREA DE CLIMA Y CULTURA

- Gestionar la realización de la primera medición de clima laboral y cultura organizacional en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Socializar los resultados derivados de la aplicación de los instrumentos.
- Gestionar los talleres de intervención respecto de los resultados de la medición de clima laboral y cultura organizacional en la Secretaría.

AREA DE PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO

- Identificar a los servidores que se encuentran en proceso de desvinculación laboral asistida, a partir de edad y tiempo de servicio en calidad de pre-pensionados, en edad de pensión y de retiro forzoso, u otras condiciones.
- Realizar las entrevistas con los servidores para identificar su condición personal, familiar y laboral.
- Gestionar la realización de talleres de intervención.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

PROGRAMA DE INCENTIVOS

El programa de incentivos exalta el nivel sobresaliente del desempeño laboral en todos los niveles ocupacionales, reconociendo la excelencia en el servicio público acorde con la misión y objetivos institucionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Para acceder a los incentivos en la Secretaría, los servidores públicos en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar el nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme correspondiente al año del 1° de febrero de 2016 a 31 de enero de 2017.
- d) Encontrarse en servicio activo en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia al momento del reconocimiento del incentivo, en los términos de que trata el Capítulo 10 – “De las situaciones administrativas”, Artículos 2.2.5.10.1 y 2.2.5.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Los servidores de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública podrán acceder a los incentivos institucionales y su selección se debe realizar de acuerdo con el sistema de evaluación de Gestión prevista por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Los demás servidores de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los servidores de carrera administrativa y periodo de prueba.

CLASES DE INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño en el nivel sobresaliente, se otorgarán incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios.

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



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

ANEXO TÉCNICO Y DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

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

Los incentivos de tipo no pecuniario se clasifican en:

- Programas de turismo.
- Publicación de trabajos relacionados con la misionalidad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Financiación de investigaciones relacionadas con la misionalidad de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.
- Reconocimiento escrito con copia a la historia laboral.
- Reconocimiento público en la intranet de la entidad y en el evento que sea programado para el día del servidor público.

BENEFICIARIOS

Los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia podrán optar por las siguientes categorías de incentivo:

- a) Desempeño laboral sobresaliente (al mejor de la entidad y por nivel ocupacional).
- b) Mejores equipos de trabajo (a los tres mejores equipos evaluados).
- c) Apoyo para educación formal (por solicitud del servidor interesado).

SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Corresponde al Comité de Incentivos y Bienestar de la entidad el seguimiento a la ejecución del presente Programa, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, conforme a sus obligaciones funcionales y legales. De sus sesiones de trabajo, el Comité dejará constancia de sus actuaciones mediante acta.

EVALUACIÓN

Con el fin de evaluar el nivel de satisfacción de los servidores de la entidad en cuanto al desarrollo de las actividades derivadas del presente Programa de Bienestar e Incentivos, se considerará el siguiente indicador, teniendo en cuenta que el formato utilizado para



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SEGURIDAD,
CONVIVENCIA Y JUSTICIA

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017
ANEXO TÉCNICO Y
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

registrar la información, permite adicionalmente conocer las observaciones al desarrollo general de las actividades:

Evaluación	Indicador	Evidencia
Grado de satisfacción.	Porcentaje de satisfacción en las actividades realizadas (escala cualitativa)	Formato evaluación actividades de Gestión humana.

PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos en la vigencia fiscal 2017, la Dirección de Gestión Humana cuenta con un presupuesto asignado de seiscientos doce millones de pesos (\$612.000.000.00) con cargo al rubro de 3-1-2-02-10.


GIAN CARLO SUESCUN SANABRIA
Director de Gestión Humana (e)

Documento elaborado por:
Nancy Villalba Pinzón y Germán Quiñonez Gómez
Profesionales Dirección de Gestión Humana.