

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para la vigencia fiscal 2025”

EL SUBSECRETARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA

En ejercicio de sus atribuciones legales, en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015, en especial la Resolución 525 de 2023 y

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 13 del Decreto 1567 de 1998 establece que el sistema de estímulos *“estará 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 a través de su Capítulos III indica que los programas de Bienestar Social e Incentivos, deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos que permitan mejorarlas condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, todo esto bajo la implementación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que de acuerdo con las previsiones del artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social, las entidades deberán ajustarse al estudio de necesidades para establecer prioridades y seleccionar alternativas, con base en lo cual se diseñarán programas y proyectos, los cuales serán ejecutados en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas.

Que el Artículo 2.2.10.1 del 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 través del programa de bienestar social”*.

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para la vigencia fiscal 2025”

Que el Artículo 2.2.10.8 Ibidem, en relación con los planes de incentivos, 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 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 seofrecerán 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”*

Que para hacer efectivo el plan de incentivos institucionales, la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, incorporará para la vigencia 2021 el correspondiente recurso presupuestal, conforme a lo señalado en el inciso 2º del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, *“para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral”*.

Que la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3 estableció que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

Que el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales se presentó ante la Comisión de Personal en reunión del 21 de enero de 2025 al igual que ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en reunión del 28 de enero de 2025, donde fue aprobado el anexo técnico del presente acto administrativo.

Que por lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1-: Adoptar mediante el presente acto administrativo, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia para la vigencia 2025 que incluye el anexo técnico como instrumento que hace parte integral de la presente resolución y determinan su implementación y ejecución.



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

Resolución N°. 022 del 30 de enero de 2025

Pág. 3 de 3

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, para la vigencia fiscal 2025”

Parágrafo- El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales podrá ser modificado o actualizado de acuerdo con los cambios que se puedan suscitar a lo largo de la presente vigencia, con el fin de dar cumplimiento a las necesidades institucionales que así lo requieran, como anexo de la presente resolución que deberá ser publicado sin necesidad de acto modificatorio especial.

ARTÍCULO 2- 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 treinta (30) días del mes de enero de 2025.

REINALDO RUIZ SOLÓRZANO
SUBSECRETARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Elaboró: Javier Alberto Jiménez Valderrama – Director de Gestión Humana (E)

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y
Justicia**

Vigencia 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	6
2.1. Actividades Módulo Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2025:	9
2.2. Actividades Módulo Secretaría en Familia 2025:	10
2.3. Actividades Módulo Hábitos Saludables 2025:	12
2.4. Actividades Módulo Secretaría Sostenible 2025:	14
3. FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	15
3.1. OBJETIVO GENERAL	15
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
3.3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR	15
3.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2025	16
3.5. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL	24
3.6. PLAN DE INCENTIVOS	24
3.7. IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL	26
3.8. MODALIDADES DE EJECUCIÓN PARA LAS ACTIVIDADES	26
3.9. PRESUPUESTO	26
3.10. DEBERES Y SANCIONES	27
3.11. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	28

1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia - SDSCJ presenta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2025 construido de acuerdo con las necesidades manifestadas por los servidores y servidoras públicas de la entidad y de conformidad con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano -PGETH promovida por el Gobierno Nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que considera al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas, esencial para el cumplimiento de las metas institucionales y de la misión estatal.

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)*”, en este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, en el año 2022 establece que “*el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral*”.

Así las cosas, la SDSCJ, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, que puso a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en¹ la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto Ley 1567 de 19984 y el Decreto 1083 de 2015, toma en cuenta los cinco (5) ejes que componen el mencionado Programa, los cuales describen y orientan los principales temas que las entidades públicas deben contemplar en sus Planes y Programas de Bienestar:
Eje 1: Equilibrio Psicosocial.

¹ Ver Normas asociadas del documento en <https://portalmipg.scj.gov.co>

Eje 2: Salud Mental.
Eje 3: Diversidad e Inclusión.
Eje 4: Transformación Digital.
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Concordante con lo anterior, el presente Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, se enmarca en el Plan Distrital de Desarrollo – PDD, “*Bogotá Camina Segura*” 2024-2027, adoptado mediante el Acuerdo 927 de 2024, que define la ruta de acción de mediano plazo del desarrollo socio-económico de la ciudad y enfoca los esfuerzos de la Administración Pública de la ciudad por el mejoramiento de las condiciones de vida de los bogotanos con el objetivo último de brindar bienestar a todos sus habitantes.

El programa 34 del PDD “*Talento Humano Unido por la Ciudadanía*” es una apuesta estratégica de la Administración Distrital que pretende centrar la gestión pública en las personas que están al servicio de la ciudad, y con la que se busca empoderar a servidoras, servidores, colaboradoras y colaboradores para que diseñen e implementen soluciones a los problemas públicos donde el eje fundamental sea la ciudadanía y, de esta manera, recobrar su confianza en las entidades públicas distritales. Para promover un alto sentido de pertenencia y vocación de servicio, el programa “*Talento Humano Unido por la Ciudadanía*” insta a las entidades a implementar programas innovadores de bienestar y de reconocimiento y exaltación de la labor de los servidores públicos y de la gestión del desarrollo personal, que son determinantes para lograr los objetivos institucionales que impactan positivamente a nuestra ciudad.

En nuestra ciudad, la Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 expedida a través del Documento CONPES D.C. 07, tiene como objetivo general gestionar el potencial del Talento Humano de la Administración Distrital como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar, y en este contexto, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital- DASC ha liderado la consolidación de un Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral basado en la psicología positiva que se centra en el ser humano y su desarrollo integral.

El DASC desde el año 2019, puso a disposición de las distintas entidades distritales una guía que orienta la implementación del MIPG en el Distrito, indicando el deber de garantizar ambientes de trabajo que promuevan la diversidad, programas de bienestar e incentivos con enfoque diferencial, fomentar el uso del ocio y desarrollar programas de equilibrio de vida laboral - vida personal, con acciones que pueden ir desde la implementación de salas o espacio de entretenimiento en las instalaciones, hasta la adopción de horarios flexibles que faciliten el tiempo para que los servidores/as puedan realizar sus actividades particulares y/o con su familia. Por lo anterior, las áreas de talento humano deben ser propositivas, creadoras, constructoras, edificadoras y transformadoras de nuevas realidades para los servidores públicos y para los entornos laborales, espacios y escenarios de crecimiento no solo laboral sino personal, entornos motivadores que merezcan ser vividos.

Así las cosas, mediante la Resolución 023 del 29 de enero de 2021 la SDSCJ adoptó la Política

de Talento Humano que señala: *“La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en cumplimiento de la normatividad constitucional, legal y los precedentes jurisprudenciales, en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta en términos de corresponsabilidad y autorregulación, sin ninguna discriminación, acciones de prevención y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar para todos los que laboran en su entorno, con el fin de crear y mantener un ambiente laboral que propicie su desarrollo integral, que trascienda en las familias, en la comunidad, en la ciudad, y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a la sostenibilidad”.*

Esta política se compone de siete módulos los cuales operan articuladamente para lograr un entorno laboral saludable: Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos; Formación y Capacitación; Sistema de Información para la Planeación y Gestión del empleo; Secretaría Sostenible; Hábitos Saludables; Seguridad y Salud en el Trabajo y Secretaría en Familia.

En cumplimiento de la normatividad vigente, el presente Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales integra los siguientes módulos:

-Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos: cuyo objetivo es crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

-Secretaría en Familia: siendo su objetivo el contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad.

-Secretaría Sostenible: que busca contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

-Hábitos Saludables: que tiene por objetivo el contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

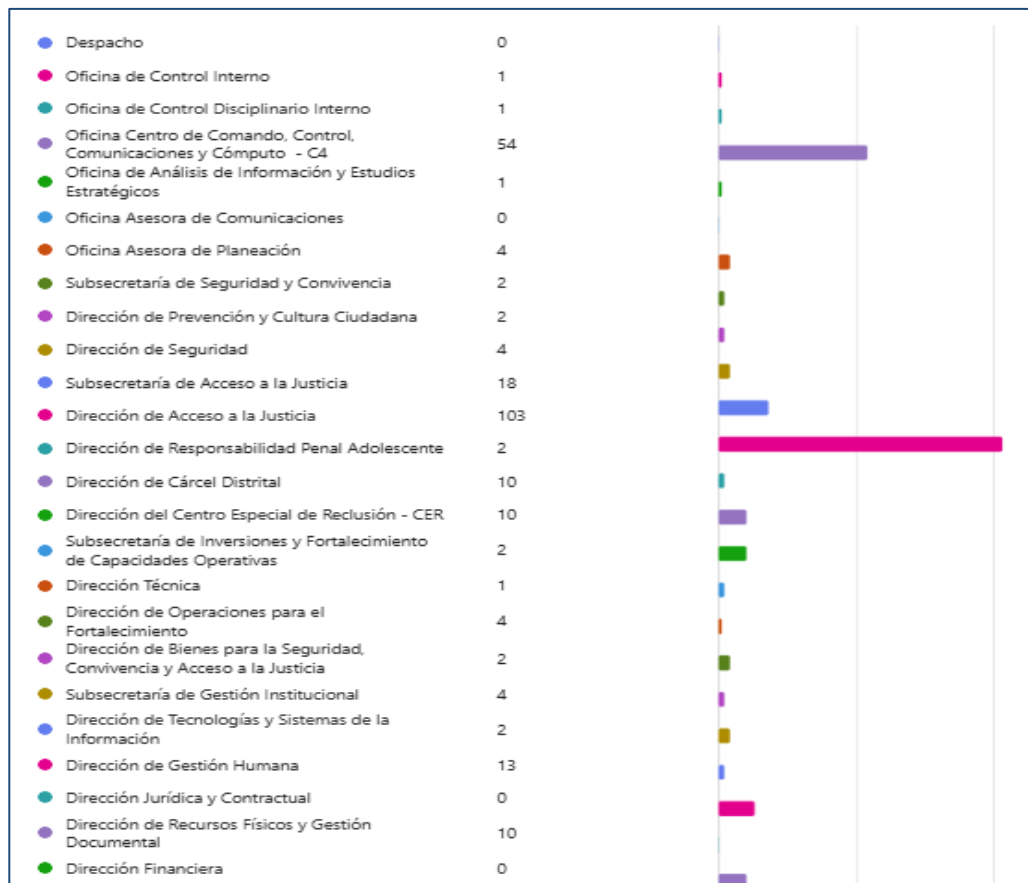
Por lo tanto, la SDSCJ en el marco de Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2025, atendiendo a todos los lineamientos mencionados, y a la Circular Externa No. 001 de 2025 del DASC igualmente con lineamientos de planeación estratégica del talento humano para el año 2025, define estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de las servidoras y servidores públicos, propendiendo por la creación, mantenimiento y mejora de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de las servidoras y servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y con ello igualmente se busca mantener un clima laboral positivo, así como las condiciones propicias en busca de la creación de un ambiente laboral diverso, amoroso y seguro para todo su talento humano.

2. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

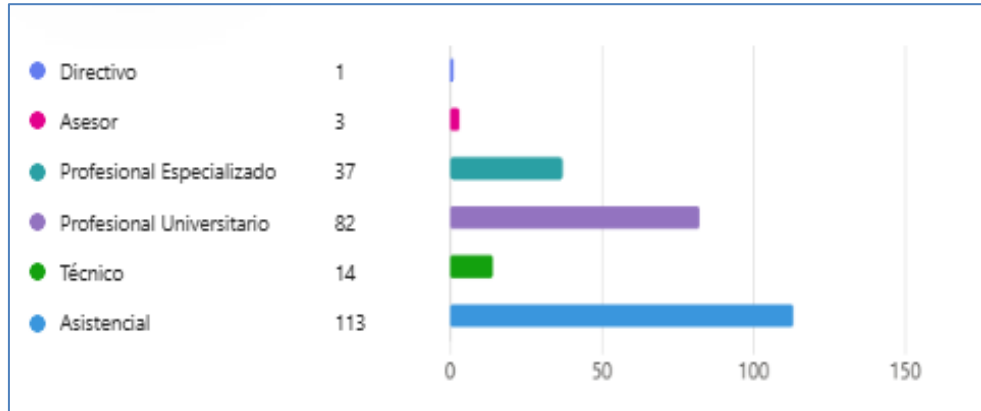
Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales se tienen en cuenta los resultados de la implementación del Plan de la vigencia anterior, la medición del clima laboral y lo contemplado en los acuerdos laborales vigentes suscritos entre las organizaciones sindicales y la SDSCJ.

Un insumo que es también de gran relevancia es la encuesta dirigida al talento humano de la SDSCJ que busca identificar las necesidades en materia de bienestar e incentivos. La encuesta fue respondida por 250 personas entre el 5 de diciembre de 2024 y el 13 de enero de 2025. A continuación, los resultados de la encuesta, los cuales se tendrán en cuenta para las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2025, no obstante, algunas de ellas se tomarán como sugerencia para estudiar su viabilidad en materia legal y financiera:

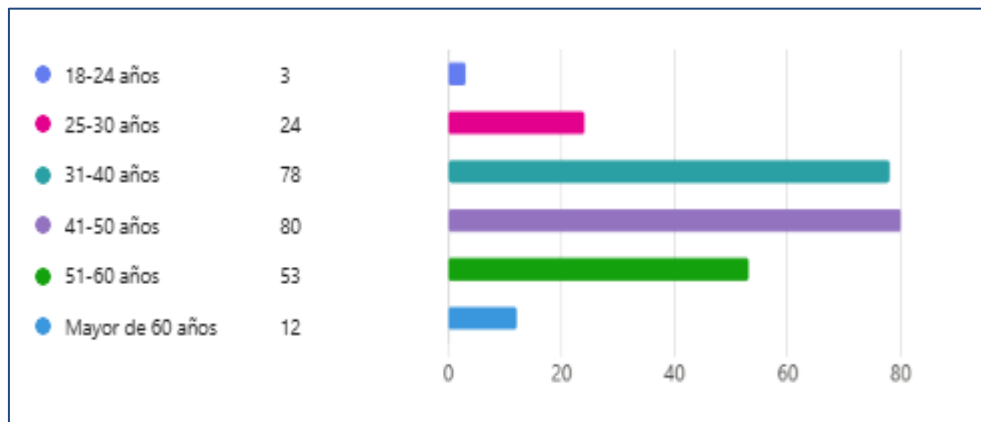
Dependencias: la siguiente es la gráfica que enseña las dependencias que participaron activamente en el levantamiento de necesidades:



Nivel Jerárquico: se encuentra que el 45,2% de los encuestados pertenecen al nivel asistencial, 5,6% al nivel técnico, 32,8% al nivel profesional universitario, 14,8% al nivel profesional especializado, 1,2% al nivel asesor y un 0,4% al nivel directivo, así:



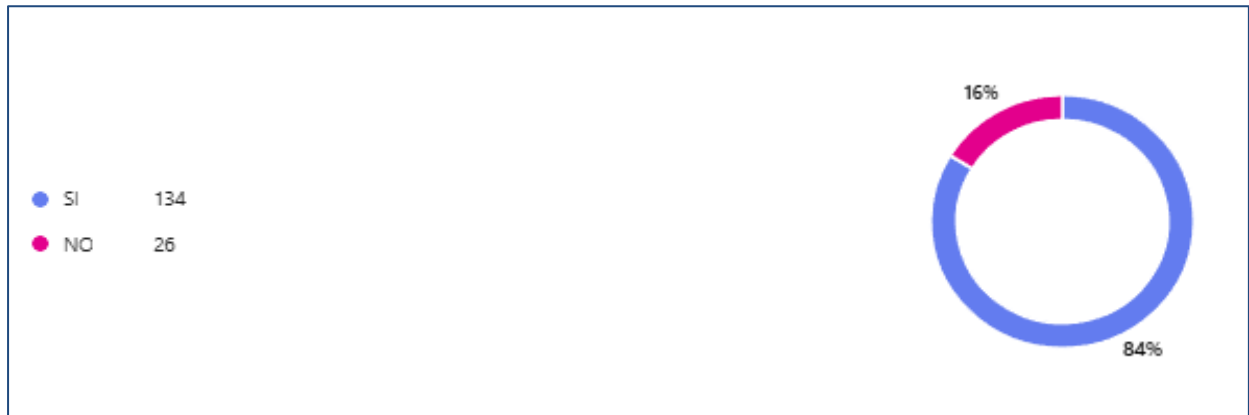
Rango de Edad: sobresale el rango comprendido entre los 31 y los 50 años de edad, en segundo lugar, se destaca el grupo situado entre los 51 y 60 años de edad, en tercer lugar, el rango de edad ubicado entre los 25 y 30 años, en cuarto lugar el talento humano mayor de 60 años y finalmente el grupo ubicado entre los 18 y 24 años de edad:



Vinculación a la entidad: El 36% del talento humano que participó en la encuesta cuenta con vinculación mediante contrato y el 64% se encuentra vinculado en planta:



Ejecución que incluya fines de semana: Con relación a la participación en actividades durante los fines de semana, el 84% de los participantes respondieron que sí estarían de acuerdo:



Actividades anteriores vigencias: Dentro de las actividades que han hecho parte del Plan de Bienestar e Incentivos, se solicita que sean mantenidas en la vigencia 2025 las siguientes, teniendo en cuenta que un número considerable hacen parte de las actividades contempladas como salario emocional en la Circular No. 002 del 15 de agosto de 2024:

Caminatas Ecológicas.

Termales.

Viernes de Cine.

Bonos en el día de cumpleaños.

Entradas a parque Jaime Duque.
Banco de Puntos.
Incentivo disfrute día de cumpleaños.
Día de la Familia
Encuentro de Parejas.
Juegos Deportivos internos y premiación.
Torneo de Bolos.
Vacaciones Recreativas.
Cierre de Gestión
Celebración Aniversario de la SDSCJ.
Día de los Niños.
Spa Semana de la Salud.
Actividades Caja de Compensación.
Reconocimiento movilidad sostenible.
Día del Operador.
Concursos de Decoración.
Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para mejores servidores nivel sobresaliente y mejores equipos.
Ciclo paseos.
Actividades de integración.
Ferías.
Orientación al Retiro.
Concursos de decoración.
Apoyo Educativo.
Teletrabajo.
Pasadías

2.1. Actividades Módulo Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos 2025:

Con relación a actividades en las cuales les gustaría participar en 2025, los encuestados respondieron así:

En primer lugar, se encuentra la actividad relacionada con el incentivo en el día de Cumpleaños con 148 respuestas.

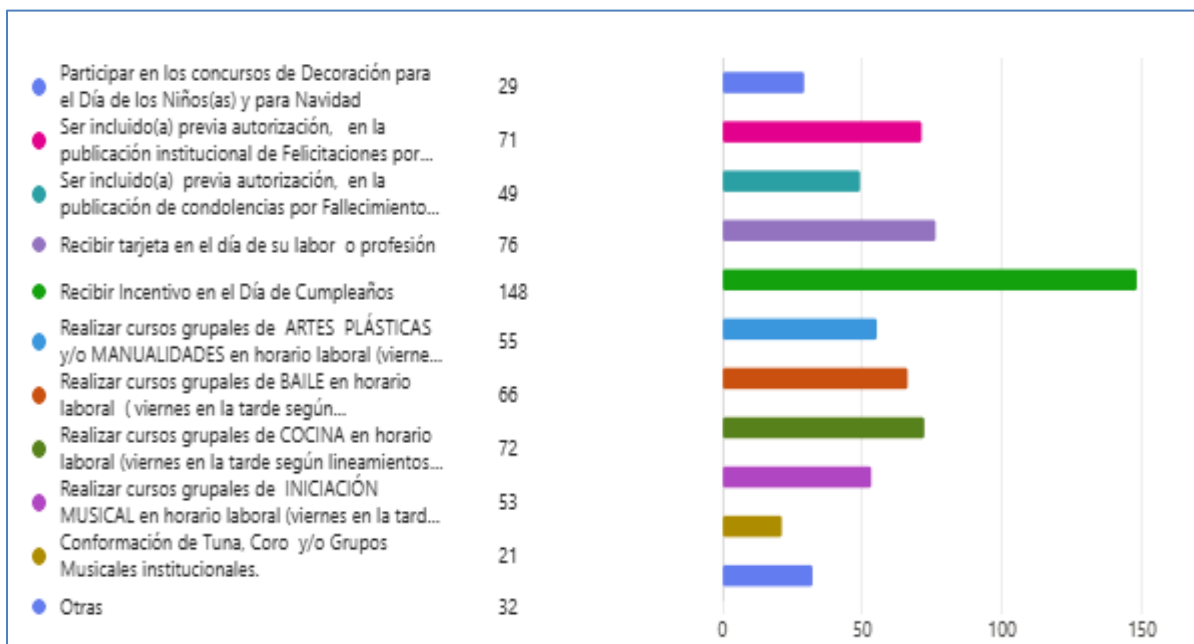
En segundo lugar, se encuentran las siguientes actividades: recibir tarjeta en el día de su labor/profesión; ser incluido previa autorización en la publicación de felicitaciones por cumpleaños; realizar cursos grupales por dependencias, centros de trabajo, sedes, áreas o grupos de interés en temas de cocina, de baile, de artes plásticas y/o manualidades y de iniciación musical.

En tercer lugar, se ubica la publicación de condolencias por fallecimiento de un familiar.

En cuarto lugar, se encuentra la conformación de Tuna, Coro y/o Grupos Musicales institucionales y la participación en concursos de decoración.

En otras actividades se proponen:

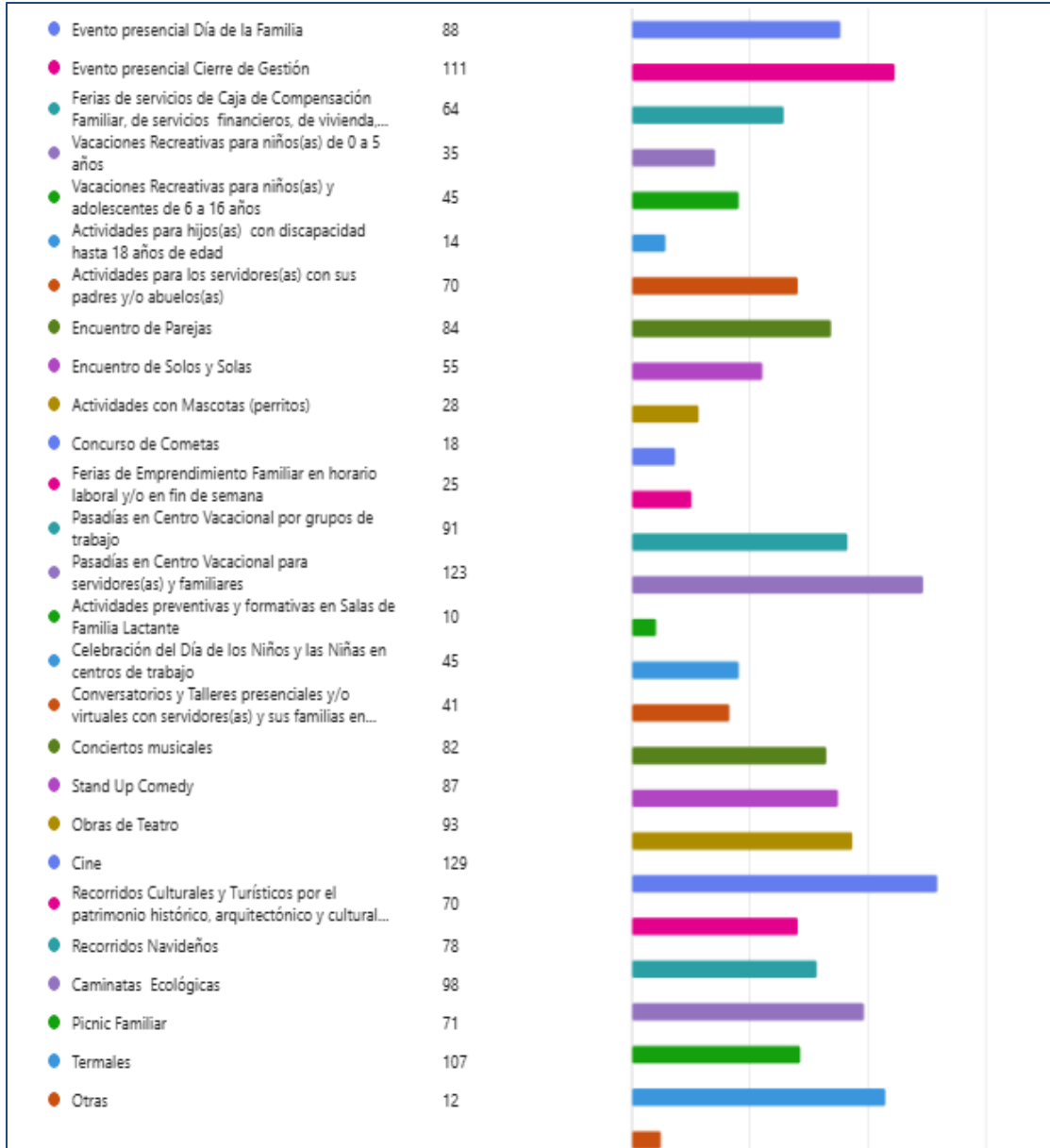
- Salidas o encuentros de saberes a otras sedes de trabajo.
- Cineforos.
- Entradas a festivales como Salsa al Parque Rock al Parque, etc.
- Sauna.
- Actividades para solos y solas.
- Actividades presenciales prepensionados.



2.2. Actividades Módulo Secretaría en Familia 2025:

Ante esta pregunta los participantes respondieron que la actividad de preferencia corresponde a los Pasadías en Centro Vacacional para servidores y familiares y el Cine.

En segundo lugar aparece como favorito el evento para el Cierre de Gestión, seguido por las Caminatas, los Termales, el Día de la Familia presencial, el Encuentro de Parejas, los Conciertos musicales, el Stand Up Comedy y las Obras de Teatro.



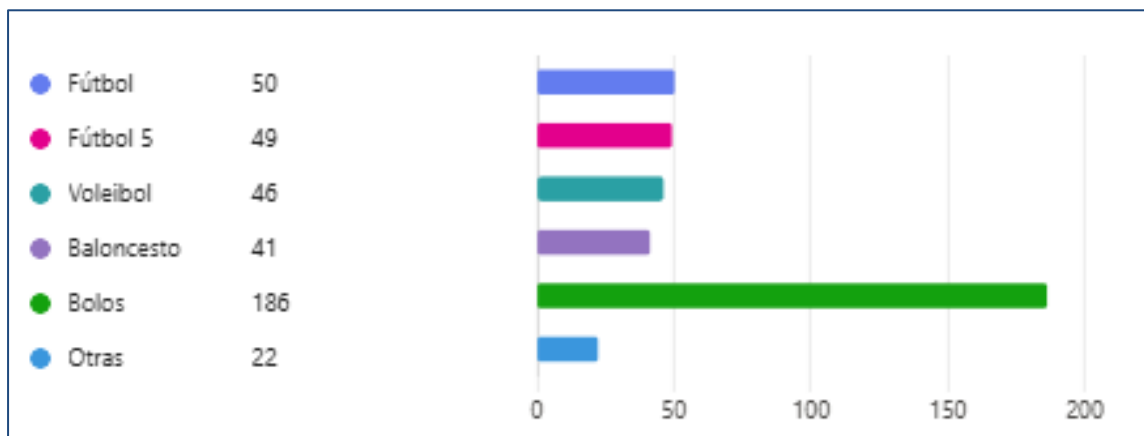
En otras actividades aparece sugerido el pasadía en centro vacacional por grupos de trabajo, las entradas a exposiciones y museos, las ferias de servicios de Caja de Compensación Familiar, de servicios financieros, de vivienda, de Salud, de alianzas, los conciertos musicales, el spa en sedes de la Caja de Compensación Compensar, los talleres sobre Duelo y Pautas de Crianza por edad, los bici-paseos rurales o fuera de Bogotá, el sauna, el día de solteros o de Solos y solas, campamentos para familias, ferias de emprendimiento en horario laboral y fin de semana.

Es importante señalar que en uno de los participantes en la encuesta responde que al no contar con red de apoyo familiar solicita como actividad adicional el poder compartir con personas no familiares que considera como familia.

2.3. Actividades Módulo Hábitos Saludables 2025:

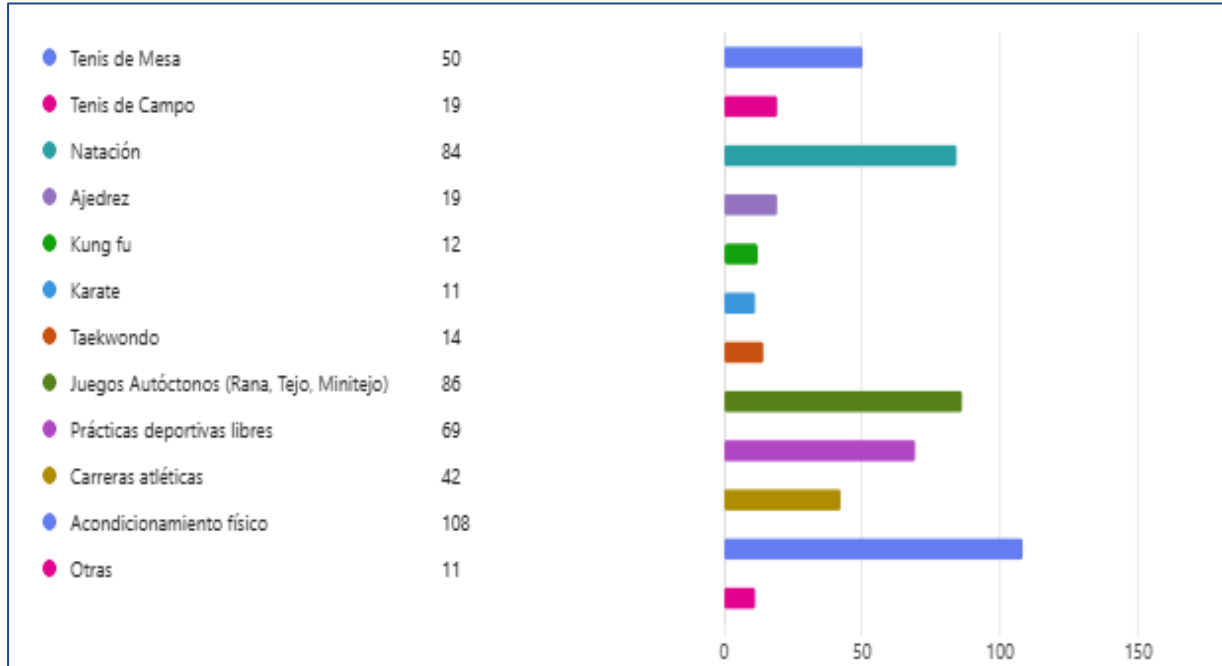
Se encuentra que en las necesidades identificadas para este módulo los deportes se destacan tanto a nivel colectivo como a nivel individual, así como actividades de autocuidado que vinculan el bienestar y la salud integral.

Deportes colectivos: Se destaca que el deporte seleccionado con mayor acogida es Bolos; en segundo lugar, se sitúa el Fútbol; en tercer lugar, Fútbol 5 y Voleibol; en cuarto lugar, el Baloncesto. Finalmente, aparece como otra actividad adicional el Ciclismo y el Boli rana.

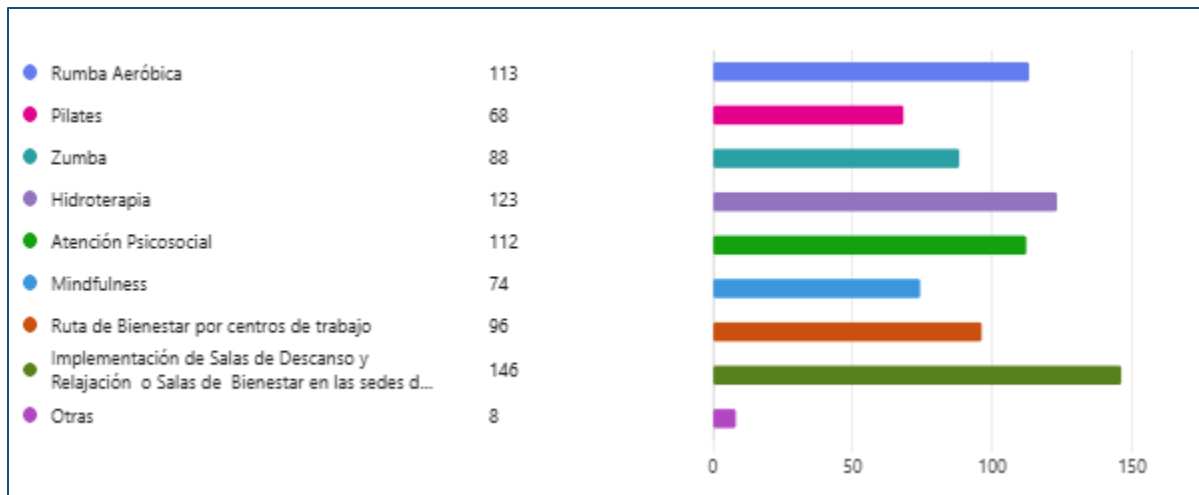


Deportes individuales: Se elige en primer lugar el Acondicionamiento Físico; en segundo lugar, los Juegos Autóctonos (Rana, Tejo y Minitajo) y la Natación; en tercer lugar, las Prácticas Deportivas Libre; en cuarto lugar, el Tenis de Mesa; en quinto lugar, las Carreras Atléticas; en sexto lugar aparece el Tenis de Campo, el Ajedrez y las Artes Marciales. Finalmente, en otros deportes individuales aparecen las carreras atléticas, aeróbicos, juegos de mesa con compañeros de trabajo a modo de concurso y el Tai-chi.

De conformidad con el Acuerdo Laboral 2024-202, en su punto 42, se tendrá en cuenta lo referente a los uniformes deportivos para el personal de planta de la entidad.



Autocuidado: Se solicita en primer lugar la implementación de Salas de Descanso y Relajación o Salas de Bienestar en las sedes de trabajo para la restauración física y mental; en segundo lugar, aparece la Hidroterapia; en tercer lugar, se encuentra la Rumba Aeróbica y la Atención Psicosocial; en cuarto lugar, la Ruta de Bienestar por Centros de Trabajo y la Zumba y en quinto lugar, el Pilates y el Mindfulness.



2.4. Actividades Módulo Secretaría Sostenible 2025:

Para este módulo, los encuestados seleccionaron:

-En primer lugar, como actividad favorita la Caminata Ecológica.

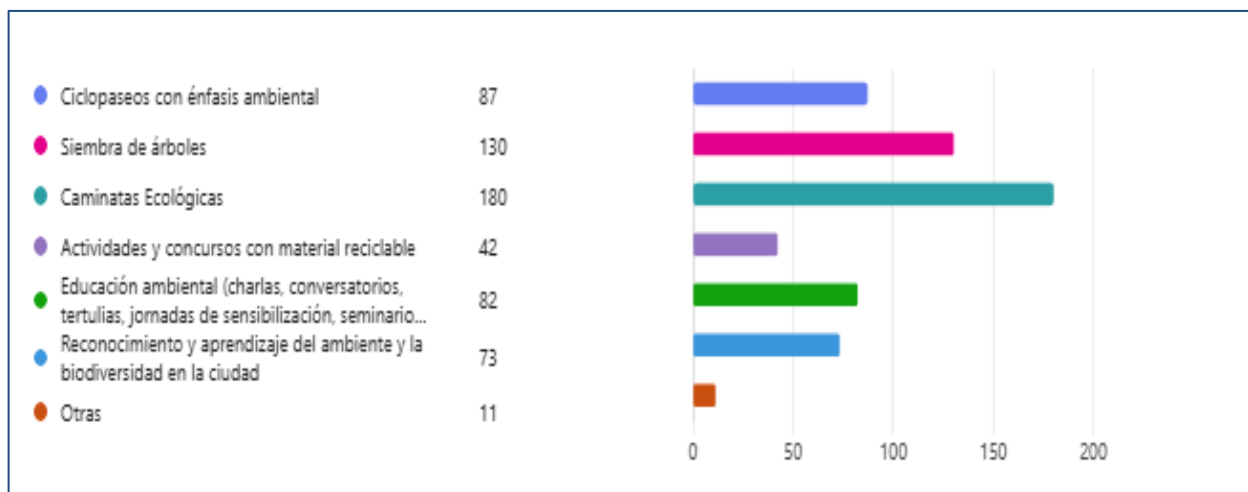
-En segundo lugar, aparece seleccionada la siembra de árboles.

-En tercer lugar, se encuentran tanto los ciclo - paseos con énfasis ambiental como la Educación Ambiental mediante charlas, conversatorios, tertulias, jornadas de sensibilización, seminarios, talleres, entre otros.

-Ocupando la cuarta posición de interés para participar se encuentra el Reconocimiento y Aprendizaje del ambiente y biodiversidad de la ciudad.

-En quinto lugar, las Actividades y concursos con material reciclable.

-Finalmente, en otras actividades se relaciona el desarrollo práctico en cada centro de trabajo, en el tema ambiental; mecánica básica para bicicletas. Se solicita en la sección de respuesta abierta, que las caminatas no sean en los senderos del acueducto; proyectos auto sostenibles para el cuidado del medio ambiente; voluntariado en fundaciones:



3. FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

3.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias y acciones de bienestar, incentivos y estímulos institucionales dirigidas al talento humano de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, encaminadas a favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a otorgar reconocimientos por el buen desempeño en el ejercicio de las funciones públicas.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Crear, mejorar y mantener óptimas condiciones que favorezcan el desarrollo integral de quienes laboran en la entidad, para elevar los niveles de satisfacción, orgullo, eficacia, eficiencia, efectividad, e identificación con el servicio que le compete a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

Contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida en familia de quienes laboran en la entidad.

Contribuir al cuidado y conservación del planeta, a través del fomento de buenas prácticas en el entorno laboral, familiar y de ciudad en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

Fortalecer comportamientos y conductas que promuevan hábitos saludables de alimentación, higiene y deporte, para prevenir y controlar enfermedades crónicas.

3.3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia presenta a continuación las actividades de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2025, atendiendo las directrices y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Departamento Administrativo del Servicio Civil del Distrito debidamente ajustadas a la normatividad aplicable a los Planes de Bienestar e Incentivos del sector público:

Es de anotar que los resultados de la encuesta se tendrán en cuenta para las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2025, no obstante, algunas de ellas se tomarán como sugerencia para estudiar su viabilidad en materia legal y financiera, tal como se mencionó en el apartado inicial del presente plan. Es importante señalar que las actividades de retribución no económica, entendidas como Salario Emocional que tienen el objeto de contribuir en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, generando acciones orientadas al crecimiento personal y profesional y aportar en el mantenimiento de la salud y buen uso del tiempo libre, están incluidas transversalmente en los módulos:

3.4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2025

Plan de Bienestar, Incentivos y Estímulos Institucionales

Las siguientes actividades del Plan de Bienestar, Incentivos y Estímulos Institucionales, corresponden al módulo que lleva su mismo nombre:

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
MÓDULO BIENESTAR, INCENTIVOS Y ESTÍMULOS INSTITUCIONALES	Bono en el día de cumpleaños. (PUNTO 54 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Enero a Diciembre de 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Publicación Felicitaciones Día de cumpleaños.	Enero a Diciembre de 2025	Talento Humano SDSCJ	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Publicación de condolencias	Enero a Diciembre de 2025	Talento Humano SDSCJ	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Publicación tarjetas fechas especiales (Días de las profesiones, Conmemoraciones Nacionales, etc.)	Enero a Diciembre de 2025	Talento Humano SDSCJ	Equilibrio Psicosocial; Salud Mental; Identidad y vocación por el servicio público y Diversidad e inclusión
	Concursos de Decoración Día de los Niños y Navidad	Octubre y Diciembre de 2025	Talento Humano SDSCJ Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Cierre de Gestión (PUNTO 20 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Diciembre de 2025	Contrato	Identidad y vocación por el servicio publico
	Apoyo Educativo Incentivo de educación formal que se renovará para quienes ya cuentan con el mismo desde vigencias anteriores. No se aceptarán nuevas solicitudes. Guía para la financiación de Educación Formal G-GH-07 V.1	Febrero 2025	Recursos de Funcionamiento SDSCJ	Identidad y vocación por el servicio publico

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
	Cursos grupales en temas de cocina, de baile, de artes plásticas y/o manualidades y de iniciación musical	Semestral	Contrato y/o Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Encuentros de saberes a otras sedes de trabajo	Semestral	Talento Humano SDSCJ	Equilibrio psicosocial; Salud mental; Diversidad e Inclusión e Identidad y vocación por el servicio publico
	Día de la Felicidad	20 de Marzo de 2025	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio publico
	Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para mejores servidores nivel sobresaliente y mejores equipos.	De Febrero a Noviembre de 2025	Contrato y Recursos de Funcionamiento SDSCJ	Identidad y vocación por el servicio público
	Día del Secretario y Secretaria	Segundo Trimestre de 2025	Actividad Realizada por el DASCD	Identidad y vocación por el servicio público
	Módulos presenciales de Orientación al Retiro - Prepensionados (PUNTO 20 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia). (PUNTO 49 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Mensual Cuarto Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ; Alianzas Interinstitucionales, Caja de Compensación y Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental y Identidad y vocación por el servicio publico
	Día del C4	Segundo Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ; Alianzas Interinstitucionales y Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental y Identidad y vocación por el servicio publico
	Día del Guardián	Tercer Trimestre de 2025	Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental e

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
				Identidad y vocación por el servicio publico
	Día del Servidor Público	Segundo Trimestre de 2025	Actividad Desarrollada por el DASCD	Equilibrio psicosocial; Salud mental; Diversidad e Inclusión I e Identidad y vocación por el servicio publico
	Día del Conductor	Tercer Trimestre de 2025	Actividad Desarrollada por el DASCD	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio publico
	Día de Amor y Amistad	Septiembre de 2025	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio psicosocial y Salud mental
	Aniversario SDSCJ	Cuarto Trimestre de 2025	Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio publico
	Ferias Financieras, de Vivienda y de otros servicios - Alianzas Caja de Compensación.	Trimestral	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio publico
	Cena Navideña	Diciembre de 2025	Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio publico
	Cena Fin de Año	Diciembre de 2025	Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental e

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
				Identidad y vocación por el servicio público
	Semana de Género	Primer Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio psicosocial; Salud mental y Diversidad e Inclusión.

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
MÓDULO SECRETARÍA EN FAMILIA	Cine en Familia	Segundo Trimestre de 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Caminatas Ecológicas en Familia	Tercer Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Actividad de integración familiar (PUNTO 40 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Junio y Noviembre de 2025	Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio público
	Encuentro de Parejas	Junio y Noviembre de 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Festivales/Conciertos	Segundo Semestre de 2025	Contrato y/o Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Actividades con Mascotas (PUNTO 41 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Segundo Semestre de 2025	Contrato y/o Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Teatro (PUNTO 41 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Segundo Semestre de 2025	Contrato y/o Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
	Actividades Día del Abuelo	Segundo Trimestre de 2025	Contrato y/o Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial
	Recorridos culturales, turísticos y navideños por patrimonio histórico, arquitectónico y cultural Bogotá DC. (PUNTO 41 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Segundo semestre de 2025	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales y/o Contrato	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio publico
	Encuentro de Solos y Solas	Julio y Septiembre de 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial; Salud Mental y Diversidad e Inclusión.
	Pautas de Crianza por grupos de edad	Trimestral	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Bici paseos en Familia	Semestral	Contrato y/o Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Recorridos Navideños	Diciembre de 2025	Contrato y/o Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Vacaciones Recreativas	Junio Octubre y Diciembre	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Día de los Niños y Niñas – Disfraces Centros de Trabajo	Octubre de 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Bonos Navideños según requisitos de ley.	Diciembre 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Ferias Emprendimientos Familiares	Diciembre 2025	Talento Humano SDSCJ y Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
MÓDULO SECRETARÍA SOSTENIBLE	Caminatas Ecológica.	Semestral	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Siembra de árboles.	Semestral	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Ciclo paseos con énfasis ambiental	Semestral	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Reconocimiento y Aprendizaje del ambiente y biodiversidad de la ciudad	Semestral	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Actividades y concursos con material reciclable.	Septiembre	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio psicosocial; Salud mental e Identidad y vocación por el servicio publico
	Mecánica básica para bicicletas.	Tercer Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Teletrabajo	Permanente	Política Interna de Teletrabajo – (Según aprobación por Jefe Inmediato y Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo)	Transformación Digital
	Reconocimiento movilidad sostenible.	Cuarto Trimestre 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial; Salud Mental e Identidad y vocación por el servicio publico

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
MÓDULO	Hidroterapia.	Tercer Trimestre de 2025	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
	Rumba Aeróbica	Segundo Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales virtual y en sedes.	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Semana Hábitos Saludables	Septiembre de 2025	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Ruta de Bienestar por Centros de Trabajo	Marzo Julio y Noviembre	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales-Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Pilates	Tercer Trimestre	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Mindfulness	Cuarto Trimestre	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Acondicionamiento Físico (PUNTO 36 ACUERDO SINDICAL 2024-2025 – Acorde a la apropiación presupuestal de cada vigencia).	Primer Trimestre y Tercer Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales y/o Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Juegos Autóctonos (Rana, Tejo, Minitejo y Bolinara)	Segundo Trimestre	Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Tenis de Mesa.	Cuarto Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ (Insumos de la entidad en centro de trabajo)-Contrato	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Carreras Atléticas.	Cuarto Trimestre de 2025	Actividad a desarrollar dentro de los juegos Deportivos Distritales organizado por el DASCD	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental

Módulo	Actividad	Programación	Ejecución de actividad mediante	Eje Plan Nacional de Bienestar 2023-2026
	Ajedrez	Segundo Trimestre de 2025	Actividad a desarrollar dentro de los juegos Deportivos Distritales organizado por el DASC	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Juegos de Mesa	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de 2025	Actividad a desarrollar dentro de los juegos Deportivos Distritales organizado por el DASC	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Bolos.	Tercer Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Futbol.	Cuarto Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Futbol 5	Cuarto Trimestre de 2025	Talento Humano SDSCJ – Alianzas Interinstitucionales	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Voleibol.	Cuarto Trimestre de 2025	Actividad a desarrollar dentro de los juegos Deportivos Distritales organizado por el DASC	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Baloncesto.	Cuarto Trimestre de 2025	Actividad a desarrollar dentro de los juegos Deportivos Distritales organizado por el DASC	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental
	Ciclismo	Cuarto Trimestre de 2025	Actividad a desarrollar dentro de los juegos Deportivos Distritales organizado por el DASC	Equilibrio Psicosocial y Salud Mental

En este módulo se tendrá en cuenta el punto 42 del Acuerdo Laboral 2024-2025.

3.5. FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL

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.

La financiación de la educación formal se surtirá con cargo de los siguientes rubros presupuestales de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia:

O21202020090292511 - Servicios de educación superior nivel pregrado técnica profesional y tecnológica, O21202020090292512 - Servicios de educación superior nivel pregrado universitaria, O21202020090292521 - Servicios de educación superior nivel posgrado en especialización y O21202020090292522 - Servicios de educación superior nivel posgrado en maestría.

Importante: El Incentivo de educación formal se renovará para quienes ya cuentan con el mismo desde vigencias anteriores. No se aceptarán nuevas solicitudes. Los parámetros correspondientes se encuentran descritos en la Guía para la financiación de Educación Formal G-GH-07 V.1.

3.6. PLAN DE INCENTIVOS

De acuerdo con el Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. El Plan de Incentivos Institucionales se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Para el caso de la Secretaría se cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

INCENTIVOS A OTORGAR:

- Incentivos No Pecuniarios: Estarán constituidos por acciones dirigidas a reconocer el desempeño laboral en el nivel sobresaliente de los servidores inscritos en Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción o Equipos de Trabajo. Se otorgarán incentivos no pecuniarios dirigidos a reconocer a los servidores inscritos en carrera

administrativa, por su desempeño productivo en el nivel sobresaliente, de acuerdo con lo establecido en la normatividad legal vigente, constituidos por bonos de programas de turismo o servicios. Para los servidores de libre nombramiento y remoción el incentivo no pecuniario consistirá en una mención por acto administrativo, con copia a la historia laboral.

- Incentivos Pecuniarios: Son los reconocimientos económicos que se asignan 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.

Para mayor información consultar la Guía para el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios G-GH-06 la cual está colgada como documento controlado en el mapa MIPG de la entidad.

INCENTIVOS 2025 A OTORGAR A MEJORES SERVIDORES:

Mejor servidor público de carrera administrativa del Nivel Profesional: se seleccionarán **cuatro (4)** servidores en este nivel y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).

Mejor servidor público de carrera administrativa del Nivel Técnico: se seleccionará **un (1)** servidor en este nivel a quien se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).

Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel asistencial: se seleccionarán **ocho (8)** servidores en este nivel teniendo en cuenta la siguiente distribución:

a) Se seleccionarán tres (3) servidores de la Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres, y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).

b) Se seleccionará un (1) servidor del Centro Especial de Reclusión – CER, a quien se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).

c) Se seleccionarán dos (2) servidores del Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo - C4 y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).

d) Se seleccionarán dos (2) servidores del nivel asistencial de las demás dependencias de la Entidad y a cada uno se entregará un incentivo representado en bonos de turismo o servicios por la suma de DOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$2.000. 000.oo MCTE).

Mejor servidor público de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Seguridad,

Convivencia y Justicia, a quien se entregará un incentivo adicional representado en bonos de turismo o servicios por la suma de UN MILLÓN DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.000.000.00 MCTE)

Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción, a quien se entregará mención por acto administrativo con copia a la historia laboral.

INCENTIVOS A OTORGAR A MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO:

-Equipo que ocupe el primer lugar le será entregado el incentivo Pecuniario por la suma de CATORCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$14.000.000 MCTE).

-Equipo que ocupe el segundo lugar le será entregado el Incentivo No Pecuniario por la suma de DOCE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$12.000.000 MCTE).

-Equipo que ocupe el tercer lugar le será entregado el Incentivo No Pecuniario por la suma de NUEVE MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE la suma de (\$9.000.000 MCTE).

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año, no obstante, la entrega de incentivos a mejores equipos de trabajo se realizará en el evento de cierre de gestión.

3.7. IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL

Los gastos que se ocasionen por concepto del reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, correspondientes al Plan de Incentivos, se realizarán con cargo a los siguientes rubros presupuestales O21202020090696511 - Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos y O21202020080383117 - Servicios de gestión de desarrollo empresarial.

3.8. MODALIDADES DE EJECUCIÓN PARA LAS ACTIVIDADES

Las actividades que se mencionaron en el presente Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales pueden ser desarrolladas a través de procesos de contratación y aquellas que no se encuentren incluidas dentro del mismo, ya sea porque no generan costo o porque los recursos asignados no son suficientes para darles cobertura, la entidad gestionará alianzas estratégicas que permitan dar cumplimiento a la realización de estas.

Estas alianzas están encaminadas a buscar apoyo de instituciones como las EPS, los Fondos de Pensiones y Cesantías, la Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, la Caja de Compensación Familiar, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, entre otros.

3.9. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales en la vigencia fiscal 2025

la Dirección de Gestión Humana cuenta con un presupuesto asignado de \$ 1.055.478.000 distribuidos de la siguiente manera:

Necesidad	Rubro	Valor asignado
Actividades de bienestar con rubro de bienestar	O21202020090696511 - Servicios de promoción de eventos deportivos y recreativos	\$ 726.935.000
Reconocimiento a mejores equipos de trabajo	O21202020080383117 - Servicios de gestión de desarrollo empresarial	\$ 38.486.000
Financiación de la educación	O21202020090292511 - Servicios de educación superior nivel pregrado técnica profesional y tecnológica, O21202020090292512 - Servicios de educación superior nivel pregrado universitaria, O21202020090292521 - Servicios de educación superior nivel posgrado en especialización y O21202020090292522 - Servicios de educación superior nivel posgrado en maestría.	\$ 290.057.000

Acorde con las necesidades institucionales, los recursos se podrán reasignar entre las líneas de gestión el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025.

3.10. DEBERES Y SANCIONES

Es deber de quienes laboran en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, atender lo señalado a continuación, para su participación y la de su grupo familiar en las diferentes actividades y eventos del Plan:

- Mantener actualizada la información de su hoja de vida en el SIDEAP y en la Encuesta de Caracterización solicitada por la Dirección de Gestión Humana.
- Consultar la programación de los eventos y actividades en los correos institucionales, intranet y demás herramientas comunicativas utilizadas desde la Dirección de Gestión Humana, con el fin mantenerse actualizado y a su vez comunicar en forma óptima y veraz a los demás compañeros de trabajo. Todo esto en desarrollo del principio de corresponsabilidad.
- Realizar la inscripción a las actividades dentro de los tiempos establecidos y entregarla por correo electrónico o personalmente, según el procedimiento indicado por la Dirección de Gestión Humana en la convocatoria, adjuntando la carta de compromiso, consentimiento informado y la documentación solicitada para su participación y la de su grupo familiar, cuando se requiera.
- No está permitida la participación en las actividades del Plan, de personas que se encuentren bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas o de medicamentos que puedan alterar la conducta.
- Recoger o dejar a los menores de edad en los horarios fijados y en los puntos de

encuentro definidos en la organización del evento, cuando participen en actividades programadas y para tales fines.

- Para todos los eventos a realizarse con menores de edad, la llegada o recibo de los niños deberá hacerse con la persona responsable que lo inscribió o la que previamente haya sido autorizada por escrito ante la Dirección de Gestión Humana.
- Cuando la actividad o evento se desarrolle dentro de la jornada laboral, la inscripción al evento deberá tener el visto bueno del jefe inmediato.
- Permanecer durante las actividades programadas en el lugar donde se realizan. El permiso concedido para ausentarse del trabajo es exclusivo para asistir a las mismas.
- Las personas que participen en las actividades del plan de talento humano deberán llegar a la hora previamente establecida por la Dirección de Gestión Humana.
- Disponer de manera adecuada de los elementos que se entreguen para el desarrollo de las actividades individuales y grupales. El daño de alguno de estos elementos que se ocasione por el uso inadecuado llevará a que el asistente asuma la reposición de estos.
- El comportamiento de quienes participen en los eventos y actividades del Plan, estará regulado por las normas del Código Único Disciplinario, el Código de Ética, las obligaciones contractuales y demás reglamentos que se expidan para el efecto.
- Todos los que participen en los diferentes eventos y actividades del Plan, lo deben hacer de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, acogiendo a la Política Ambiental y al Plan Institucional de Gestión Ambiental de la entidad.
- En las actividades donde participe el servidor público o contratista y su familia, éste se compromete a asistir obligatoriamente, y se hace responsable de su grupo familiar.
- Cuando la actividad o el evento se haya realizado y no fue posible asistir, el servidor público deberá informar por correo electrónico a la Dirección de Gestión Humana, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la realización de la actividad, las razones de su inasistencia presentando las evidencias de los motivos que la justifiquen. De no hacerlo, quedará excluido de la participación en las próximas actividades o eventos del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, dentro de los seis (6) meses siguientes.

3.11. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales está dado a partir de la formulación de herramientas de medición de los logros alcanzados, que se constituyen en el mecanismo para evaluar la gestión en cada uno de los módulos que lo integran. Estas herramientas están contempladas en la Batería de Indicadores de Gestión Humana, que para el caso de los módulos de Bienestar, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Secretaría en Familia, Secretaría Sostenible y Hábitos Saludables, son de naturaleza de "Eficiencia", a través de los cuales se determina el cumplimiento de las actividades programadas, y de "Efectividad", a través de los cuales se evalúan los niveles de satisfacción con la ejecución de las actividades realizadas, así como los niveles de impacto de actividades determinadas.

Mencionados indicadores se establecen con metas porcentuales asociadas a rangos de gestión de sobresaliente, satisfactorio o deficiente que permiten la evaluación periódica de la gestión.

A continuación, se muestran los indicadores del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales:

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2025
Cumplimiento	Cantidad de actividades desarrolladas, con relación a la cantidad de actividades programadas para el respectivo período.	$(\text{Actividades Ejecutadas} / \text{Actividades planeadas}) * 100$	98%
Satisfacción	Número de personas que evalúan cada actividad con respecto a aquellas que la califican como Buena o Excelente	$(\text{Número de personas satisfechas (evaluaron la actividad con bueno y excelente)} / \text{Total de personas encuestadas}) * 100$	95%
Eficiencia	Porcentaje de ejecución presupuestal en los rubros asignados para el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{Presupuesto asignado}) * 100$	95%

Elaboró: Olga Lucia Monsalve Girón – Dirección de Gestión Humana

Revisó: Gisella Elvira León Bejarano – Dirección de Talento Humano
Piedad Pardo Rodríguez - Dirección de Talento Humano

Aprobó: Javier Alberto Jiménez Valderrama Director de Talento Humano (E)

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema "Portal MIPG" - <https://portalmipg.scj.gov.co>