

( 3 1 JAN 2025 )

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2025"

**EL DIRECTOR DE GESTIÓN CORPORATIVA DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL**

En uso de sus facultades legales y en especial las que le confieren el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el numeral 7 del artículo 2 de la Resolución 027 de 2016 y,

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 1 del Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado" señala que:

*"Campo de Aplicación: El presente Decreto Ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998. (...)".*

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social así:

*"ARTÍCULO 20. Bienestar Social. 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.*

*PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias."*

Que el artículo 21 ídem, respecto a la finalidad del bienestar social, enuncia:

*"ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulan las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:*

- a. *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b. *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al*

Continuación de la Resolución N°. 051 DE 2025

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2025"

- servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c. *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
  - d. *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
  - e. *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional."*

Que, el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998, respecto a los programas de incentivos, dispone:

**"ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

*Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*

*Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

*Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos."*

Que, en relación con el Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, establecen:

**"ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos.** 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 de programas de bienestar social.

Continuación de la Resolución N°. 051 DE 2025

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2025"

**ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.** *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados."*

Que en cumplimiento a la normatividad anteriormente expuesta, la Secretaría Jurídica Distrital, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, elaboró el Plan de Bienestar e Incentivos para las y los servidores públicos de la entidad, correspondiente a la vigencia 2025.

Que el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, fue presentado por la Dirección de Gestión Corporativa ante la Comisión de Personal en reunión ordinaria efectuada el día 22 de enero de 2025, en esta reunión se estudiaron las propuestas de los comisionados, se ajustó lo pertinente y fue aprobado en su totalidad por todos sus integrantes.

Que el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, fue presentado por la Dirección de Gestión Corporativa de esta Entidad, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Jurídica Distrital, el cual lo aprobó, en sesión del 28 de enero de 2025.

Que así las cosas, se hace necesario adoptar el el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, con el ánimo de darle plena ejecutabilidad en la vigencia para la cual fue creado.

Que en mérito de lo expuesto,

Continuación de la Resolución N°. 051 DE 2025

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Secretaría Jurídica Distrital, para la vigencia 2025"

**RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de la Secretaría Jurídica Distrital, el cual forma parte integral de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** La Dirección de Gestión Corporativa en desarrollo del Proceso de Gestión de Talento Humano, deberá efectuar la ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, el cual, estará en concordancia con los recursos que se dispongan para tal fin.

**Artículo 3 °.-** El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de la Secretaría Jurídica Distrital y la presente resolución deberán ser socializadas a través de la página web de la Secretaría Jurídica Distrital para el conocimiento de todas y todos los servidores públicos y la comunidad en general.

**Artículo 4 °.-** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**Dada en Bogotá D. C., a los **31** JAN 2025

**HERNANDO ANDRÉS DE LA ROSA CHAMORRO**  
**DIRECTOR DE GESTIÓN CORPORATIVA**

Proyectó: Pedro Alfonso Mejía Sierra - Profesional Especializado - Dirección de Gestión Corporativa

Revisó: Karina Liseth Suarez Salcedo - Contratista Profesional - Dirección de Gestión Corporativa

Carrera 8 No. 10-65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

1 de 51

**SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL  
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ**

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025



**DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA**

**BOGOTÁ  
2025**

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



CD21962B05



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:	2311300-PL-017	VERSIÓN:	06	PÁGINA:	2 de 51
---------	----------------	----------	----	---------	---------

## TABLA DE CONTENIDO

<b>CAPITULO I PLAN DE BIENESTAR</b> .....	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1. OBJETIVOS GENERALES</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>5</b>
<b>3. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>5</b>
<b>4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL</b> .....	<b>9</b>
<b>5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</b> .....	<b>11</b>
<b>5.1. Estado Civil</b> .....	<b>11</b>
<b>5.2. Escolaridad</b> .....	<b>12</b>
<b>5.3. Rango de Edad</b> .....	<b>12</b>
<b>5.4. Sexo</b> .....	<b>13</b>
<b>5.5. Diagnóstico BIENESTAR E INCENTIVOS:</b> .....	<b>13</b>
<b>5.5.1. Actividades Deportivas:</b> .....	<b>14</b>
<b>5.5.2. Actividades Recreativas:</b> .....	<b>14</b>
<b>5.5.3. Capacitación informal en artes y artesanías:</b> .....	<b>15</b>
<b>5.5.4. Educación Formal:</b> .....	<b>16</b>
<b>5.5.5. Promoción de la vivienda y la salud:</b> .....	<b>16</b>
<b>5.5.6. Desvinculación laboral asistida:</b> .....	<b>17</b>
<b>5.5.7. Calidad de Vida Laboral:</b> .....	<b>18</b>
<b>6. RUTAS, EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>18</b>
<b>6.1. Guía de estímulos de los servidores públicos:</b> .....	<b>19</b>
<b>6.2. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.</b> .....	<b>20</b>
<b>6.3. Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital.</b> .....	<b>21</b>
<b>7. ACTIVIDADES DE BIENESTAR</b> .....	<b>23</b>
<b>7.1. Actividades de Salario Emocional</b> .....	<b>36</b>
<b>7.2. Apoyo a la financiación de la educación formal</b> .....	<b>37</b>
<b>8. CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA</b> .....	<b>39</b>
<b>9. PRESUPUESTO</b> .....	<b>39</b>
<b>10. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR</b> .....	<b>39</b>
<b>11. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA</b> .....	<b>40</b>
<b>12. BENEFICIARIOS</b> .....	<b>40</b>
<b>13. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS</b> .....	<b>41</b>
<b>14. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL</b> .....	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO II. PLAN DE INCENTIVOS</b> .....	<b>42</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>42</b>
<b>2. TIPO DE INCENTIVOS</b> .....	<b>43</b>

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:	2311300-PL-017	VERSIÓN:	06	PÁGINA:	3 de 51
---------	----------------	----------	----	---------	---------

3. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS .....	43
4. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS.....	43
5. MONTO DE LOS INCENTIVOS .....	44
6. PÉRDIDA DE LOS INCENTIVOS.....	45
7. EQUIPOS DE TRABAJO.....	45
7.1. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.....	45
7.2. Inscripción de equipos de trabajo. ....	46
7.3. Evaluación de proyectos de los equipos de trabajo.....	47
8. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.....	49
9. PREMIACIÓN.....	50
10. PROHIBICIONES.....	50
CONTROL DE CAMBIOS.....	51

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

4 de 51

## CAPITULO I PLAN DE BIENESTAR

### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos de la Secretaría Jurídica para la vigencia 2025 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, la alta dirección, el Plan Operativo Anual y las necesidades y expectativas de sus empleados, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales, al fortalecimiento del clima laboral y al fomento del sentido de pertenencia con la entidad.

Atendiendo lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Secretaría Jurídica Distrital, considera que el ser humano es el corazón de las instituciones, por tanto, el servidor público debe ser un individuo integral en valores, conocimientos y conductas, lo que le permitirá actuar de manera acertada en los distintos roles que desempeña en sus ámbitos laboral, familiar y social, por ello, con este programa se pretende mejorar la calidad de vida de servidores y de sus familias, fortaleciendo el sentido de pertenencia hacia la entidad y generando mayor motivación para el desarrollo de las actividades laborales diarias que conllevan al mejoramiento de la productividad y al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Para responder a las necesidades manifestadas de los servidores y al cumplimiento de las disposiciones legales en la materia, se diseñaron, y estructuraron actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de mejoramiento en la calidad de vida laboral, de mejoramiento en la educación, en el bienestar y en la salud, para contar con un talento humano innovador, motivado y feliz, que preste un mejor servicio a los ciudadanos, que se sienta y esté bien consigo mismo para estar bien con los demás y para los demás.

Es de anotar que el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 en el mes de diciembre de 2023 y fue socializado a las entidades el 15 de enero de 2024, el cual se establece como un instrumento técnico que señala lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

Al analizar la metodología, el diagnóstico, el marco normativo y los ejes, se observa que el presente plan se encuentra alineado a este nuevo programa nacional de bienestar 2023-2026. Así las cosas, se socializa la "Encuesta de necesidades y expectativas de Bienestar, Capacitación y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2025", aplicación que quedó dispuesta para su diligenciamiento del 20 de diciembre al 10 de enero de 2025.

### 2. OBJETIVOS

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

5 de 51

## 2.1. OBJETIVOS GENERALES

Propiciar acciones que contribuyan al desarrollo integral de los servidores, a mejorar su autoestima, su calidad de vida y la de sus familias, generando la satisfacción personal donde se fortalezcan los sentimientos de gratitud hacia sus propios logros; lo anterior se va a reflejar en la prestación servicio público con amor, calidad y oportunidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de esta Secretaría, propenderá por generar un clima organizacional que fomente en los servidores mayor motivación, calidez humana en el desarrollo de sus actividades laborales y que esas emociones positivas se reflejan en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Implementar acciones y propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, que le permitan sentirse bien, motivado y feliz en la “Gestión de la Felicidad” para equilibrar la vida laboral y personal del servidor.
- b. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere mayor compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- c. Contribuir con la promoción y la prevención en materia de salud de los empleados y de su grupo familiar, a través de acciones participativas en los programas diseñados para tal fin.
- d. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia Artículo 366.** Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. En el Capítulo II, Artículo 19 define: “*Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.*”

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

6 de 51

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos.** 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 de programas de bienestar social.
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
  1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
  2. Artísticos y culturales.
  3. Promoción y prevención de la salud.
  4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
  5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.
- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
  1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

7 de 51

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se 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.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.10.** 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 y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

8 de 51

- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

- **Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

- **El Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura”.** Adoptado mediante Acuerdo 927 del 7 de junio de 2024, el cual, en su artículo 2 enuncia: “Bogotá será ciudad del bien – estar. Bogotá será la ciudad del bien - estar y de la igualdad de oportunidades en el marco de la confianza, el respeto y la libertad. Será una ciudad diversa, accesible, incluyente, segura y justa, generadora de acuerdos en los que todas y todos tengamos la posibilidad de ser y hacer. (...)”

- **Decreto 323 de 2016 “Por medio del cual se establece la Estructura Organizacional de la Secretaría Jurídica Distrital” Artículo 15:** Dispone que es función de la Dirección de Gestión Corporativa, entre otras, dirigir los procesos relacionados con el manejo del talento humano de la Entidad, bienestar social e incentivos, Plan Institucional de Capacitación (PIC), salud ocupacional, evaluación del desempeño, inducción, re inducción, clima organizacional y plan anual de vacantes.

- **Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.**

- **Ley 1960 del 27 de junio de 2019** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 9 de 51

## 4. CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

La planta de personal en la Entidad, con fecha de corte 31 de diciembre de 2024, muestra la siguiente distribución de cargos, teniendo en cuenta la cantidad de empleos provistos por dependencia, según el nivel del cargo y el tipo de vinculación:

DEPENDENCIA	CARRERA ADMINISTRATIVA			LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		PROVISIONAL			TOTAL GRAL
	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TECNICO	ASESOR	DIRECTIVO	ASISTENCIAL	PROFESIONAL	TECNICO	
DESPACHO SECRETARÍA JURÍDICA	1	1	1	5	1	0	0	0	9
DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA	14	14	2	0	1	5	1	0	37
DIRECCIÓN DISTRITAL DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS	1	4	0	0	1	0	0	0	6
DIRECCIÓN DISTRITAL DE DOCTRINA JURÍDICA	2	11	0	0	1	0	0	2	16
DIRECCIÓN DISTRITAL DE GESTION JUDICIAL	3	18	1	0	1	0	0	3	26
DIRECCIÓN DISTRITAL DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	1	22	3	0	1	1	0	0	28
DIRECCIÓN DISTRITAL DE POLÍTICA JURÍDICA	0	8	1	0	1	1	0	0	11
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	2	0	1	0	0	0	0	4
OFICINA DE CONTROL INTERNO	0	3	0	0	1	1	0	0	5
OFICINA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	1	2	1	0	1	0	1	1	7
SUBSECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL	0	3	1	0	1	1	0	0	6
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>24</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>155</b>
	<b>122</b>			<b>16</b>		<b>17</b>			<b>155</b>

Fuente: Nómina-Planta de personal con corte a 31/12/2024

### Distribución de Planta por Niveles Jerárquicos

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
 www.bogotajuridica.gov.co  
 Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

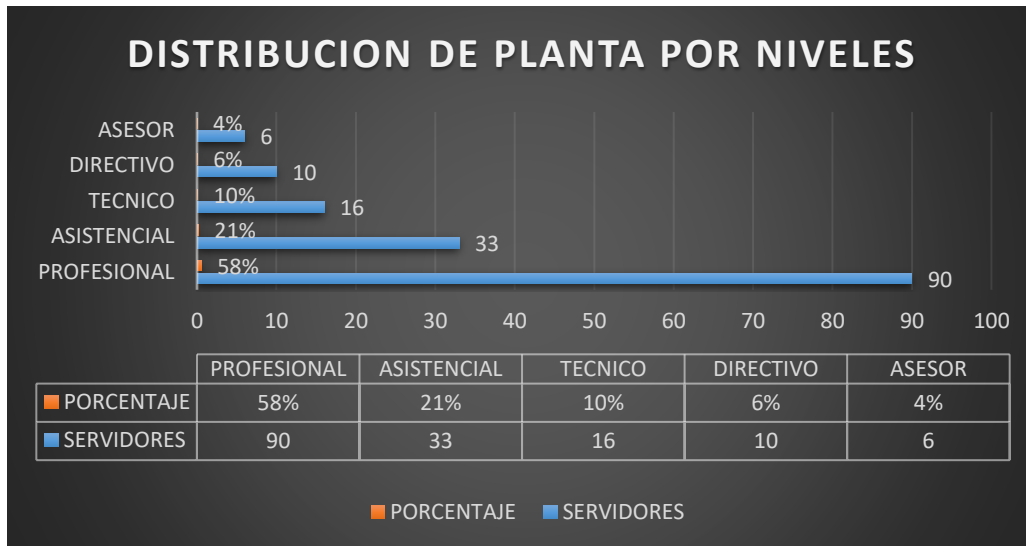
2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

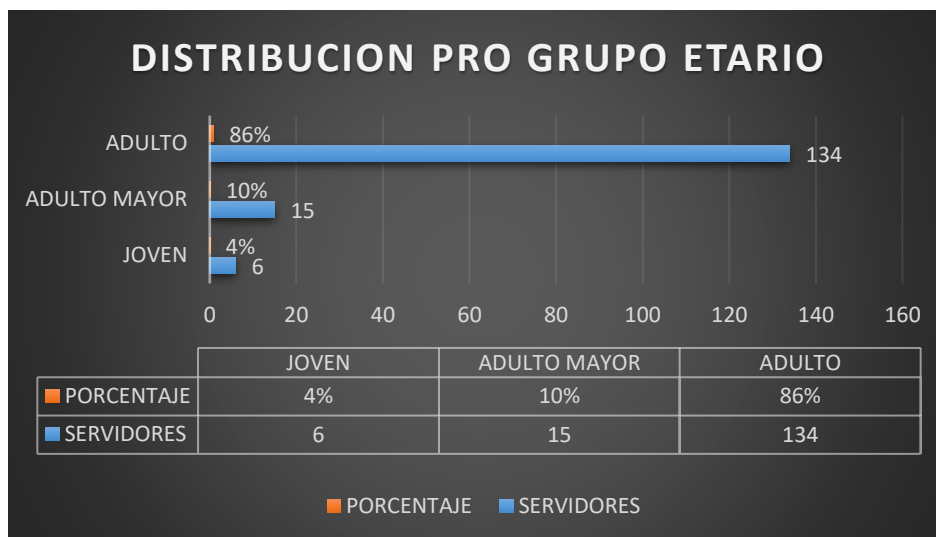
PÁGINA:

10 de 51



De acuerdo con la gráfica para diciembre de 2024 la planta de personal tenía activos 155 servidores. El mayor número de servidores de la Entidad pertenece al Nivel Profesional con un 58%, seguido por el Nivel Asistencial con un 21%, el Nivel Técnico con un 16%, el Nivel Directivo con un 6% y el Nivel Asesor con un 4%.

## Distribución de la planta según la edad de los funcionarios y las funcionarias



El análisis por grupo etario muestra que, a diciembre de 2024, la Planta de la Secretaría Jurídica Distrital cuenta con 6 servidores dentro del grupo etario “Jóvenes”, cuyas edades oscilan entre los 18 y 27 años (4% de la

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

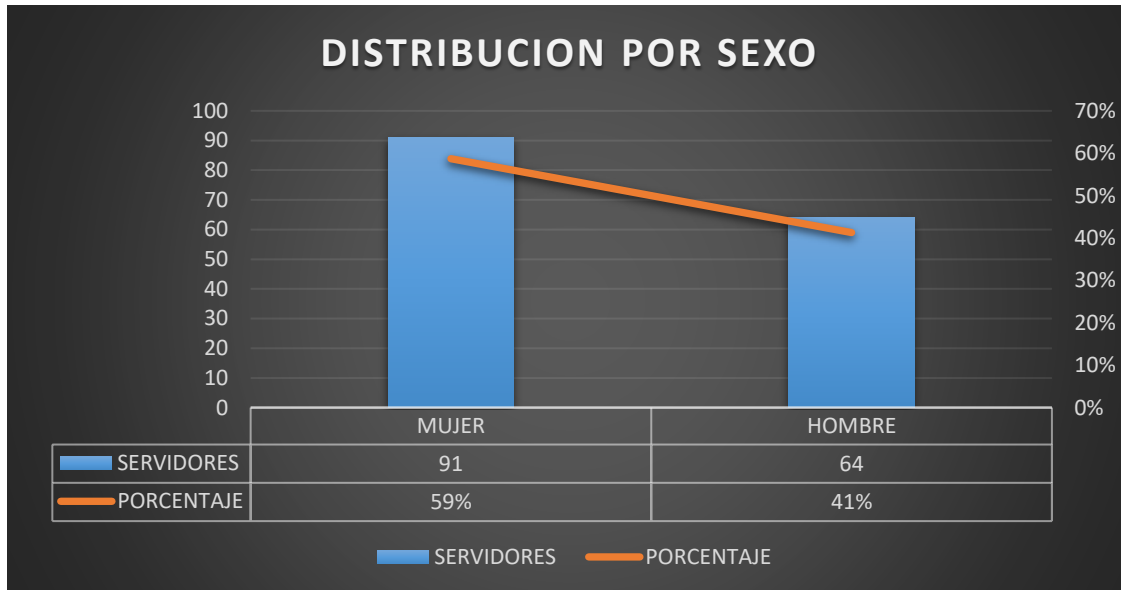
06

PÁGINA:

11 de 51

planta); 134 servidores “Adultos”, con edades entre los 28 y 59 años, (86% de la planta), y 15 servidores con edades iguales o superiores a los 60 años, que conforman el grupo etario “Adultos Mayores” (10% de la planta).

## Distribución por Sexo de los servidores y servidoras



La Secretaría Jurídica Distrital a diciembre de 2024, cuenta con una planta de personal provista de 155 servidores, de los cuales 91 son mujeres, equivalente al 59% de la población y 64 son hombres, que corresponden al 41% de la población.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 20 Capítulo III, del Decreto Ley 1567 de 1998 y en concordancia con lo establecido en el Título 10 del Decreto 1083 de 2015, la Secretaría Jurídica Distrital diseñó la encuesta denominada "Encuesta de necesidades de Bienestar, Capacitación y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2025". A través de correo electrónico y del boletín de comunicaciones se invitó a diligenciar la encuesta a servidores y servidoras vinculados a la Entidad, del 20 de diciembre de 2024 al 10 de enero 2025 y de los 155 servidores activos para la fecha, 111 diligenciaron la encuesta, muestra que equivale al 72% de la población.

Una vez realizada la recolección de datos de la mencionada encuesta y el análisis de la información se obtuvieron los siguientes resultados:

### 5.1. Estado Civil

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

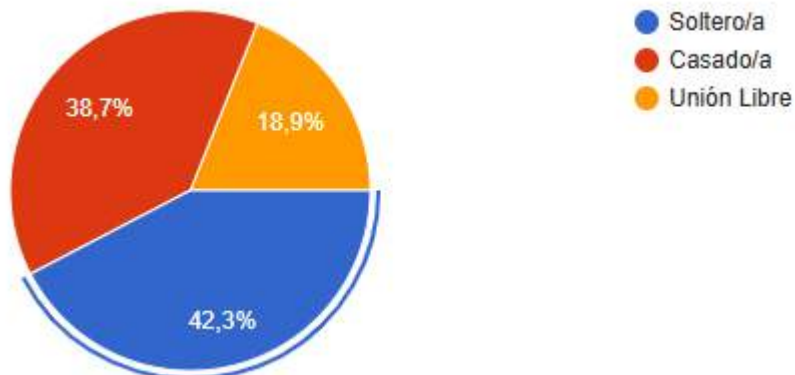
2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

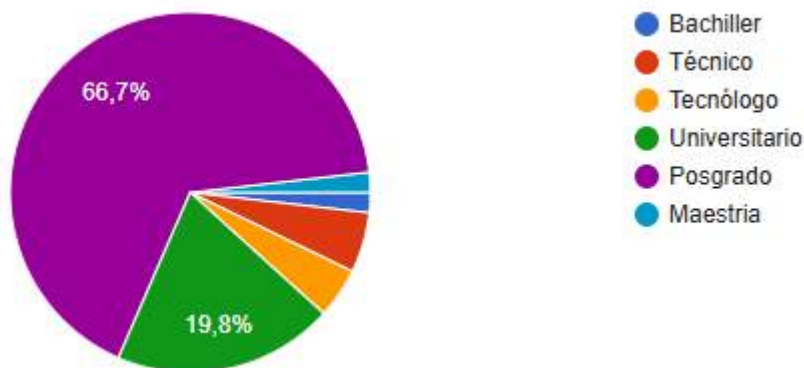
PÁGINA:

12 de 51



De los servidores que diligenciaron la encuesta el **42.3%** de los servidores de la entidad son solteros; el **38.7%** casados; el **18.9%**, viven en unión libre.

## 5.2. Escolaridad.



De los servidores que diligenciaron la encuesta, el **66.7%** de los servidores públicos de la entidad reportan tener nivel de estudios posgrado; el **19.8%** estudios **universitarios**; el **9.9%** se reportan estudios técnicos o tecnológicos; el **1.8%** son bachilleres.

## 5.3. Rango de Edad

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

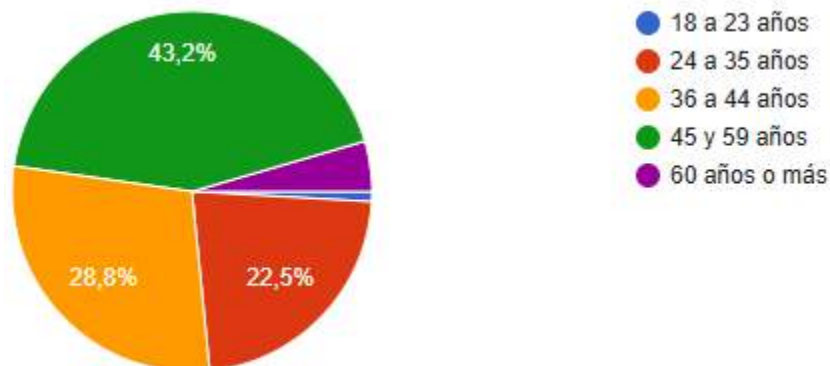
2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

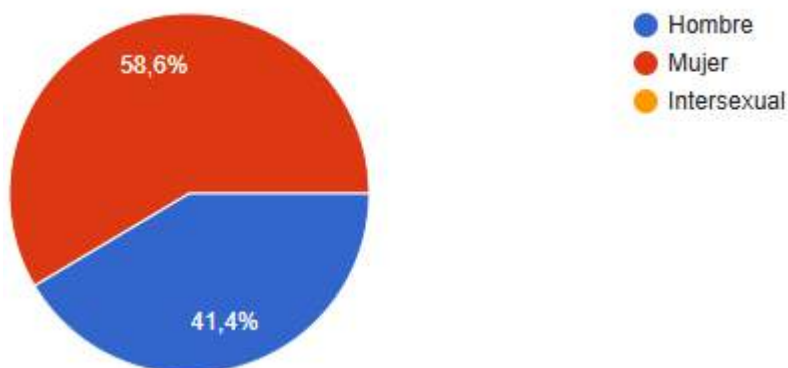
PÁGINA:

13 de 51



Respecto al rango de edad, los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran en un **43.2%** entre los 45 y 59 años, un **28.8%** entre los 36 y 44 años y un **22.5%** entre los 24 y los 35 años y un **4.5%** corresponde a 60 o más años y solo un **0.9%** está entre los 18 y 23 años de edad.

## 5.4. Sexo



De los servidores y servidoras que contestaron la encuesta el **58.6%** corresponde al sexo femenino y un **41.4%** al sexo masculino.

## 5.5. Diagnóstico BIENESTAR E INCENTIVOS:

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

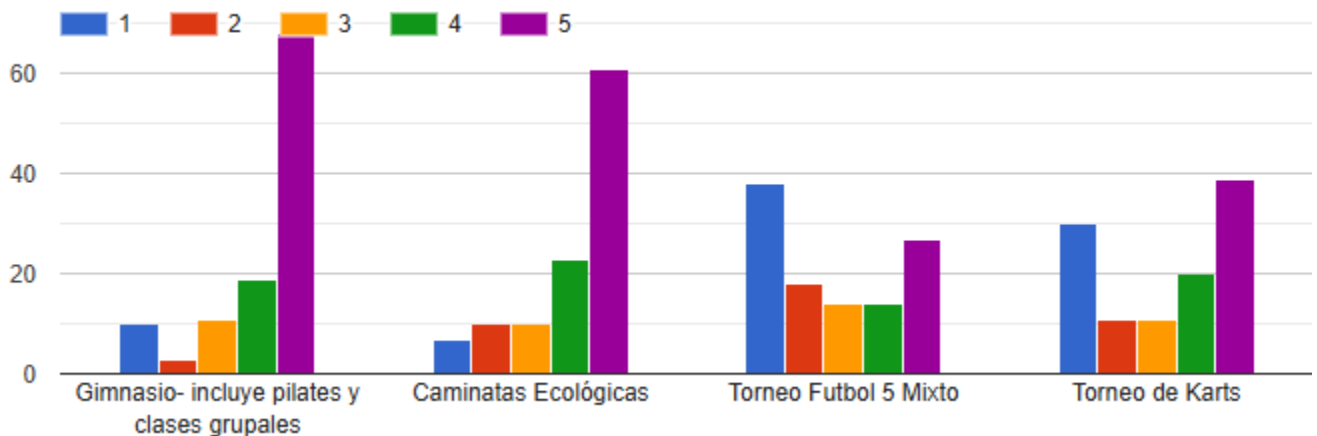
PÁGINA:

14 de 51

Se desarrolló el diagnóstico de bienestar e incentivos aplicando la encuesta y realizando varias preguntas a las que los servidores podrían calificar de 1 a 5, donde 1 es una actividad poco relevante para su BIENESTAR y 5 es una actividad muy importante para su BIENESTAR. Se pudieron verificar los siguientes resultados:

## 5.5.1. Actividades Deportivas:

Con respecto a la PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES y para fortalecer las actividades DEPORTIVAS, usted cree que se deberían incluir actividades relacionadas con:



Las actividades con mayor calificación de 5 puntos en el componente de actividades deportivas son: Gimnasio (68 servidores) y las caminatas ecológicas (61 servidores). torneo de Karts (39) servidores.

## 5.5.2. Actividades Recreativas:

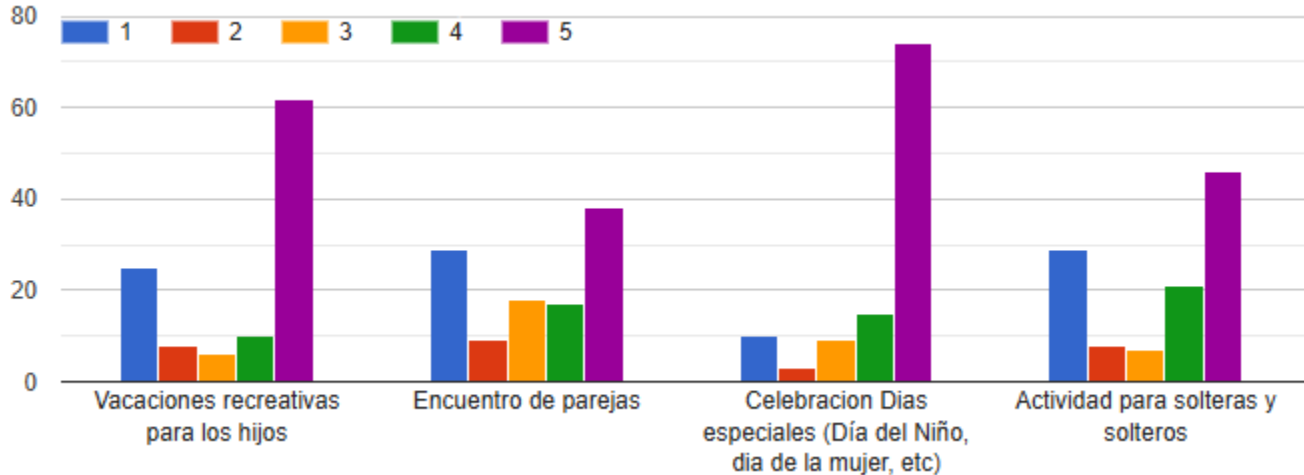
Con respecto a la PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES y para fortalecer las actividades RECREATIVAS, usted cree que se deberían incluir actividades relacionadas con:

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

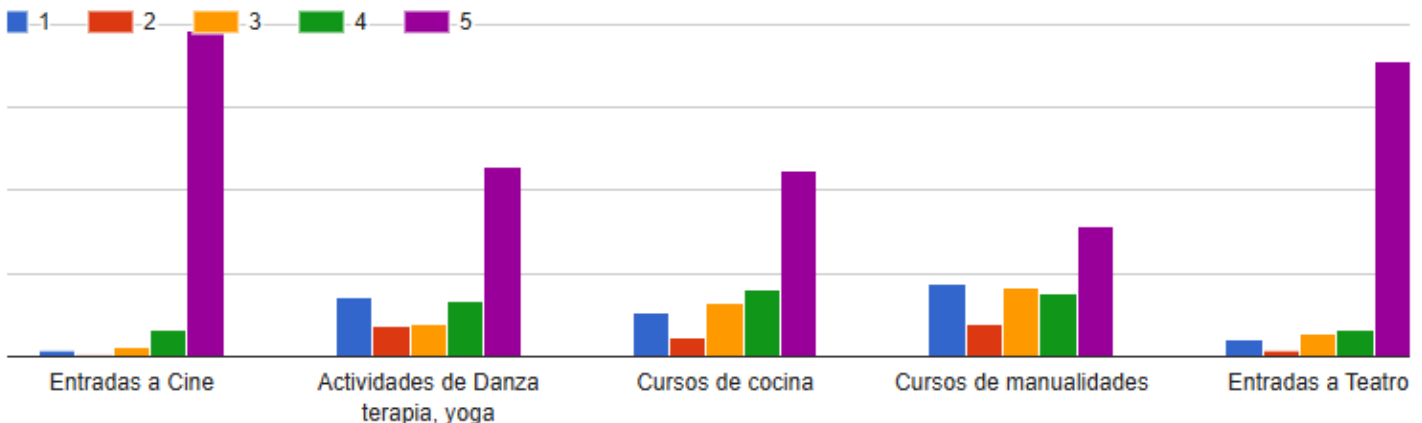
CÓDIGO:	2311300-PL-017	VERSIÓN:	06	PÁGINA:	15 de 51
---------	----------------	----------	----	---------	----------



Respecto a las actividades recreativas, se tiene que la calificación más alta (5 puntos) la recibieron la celebración de días especiales como día de la mujer, día del hombre, cumpleaños etc. (74 servidores) y las vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios (62 servidores). En tercer lugar, quedó la actividad para solteras y solteros.

### 5.5.3. Capacitación informal en artes y artesanías:

Con respecto a la PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES y para fortalecer las actividades ARTÍSTICAS, CULTURALES Y CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS, usted cree que se deberían incluir actividades relacionadas con:



Respecto a las actividades artísticas, culturales y capacitación informal en artes y artesanías, las actividades que puntuaron más alto con 5 puntos fueron: Entradas a Cine (98 servidores), Entradas a Teatro (89

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
 www.bogotajuridica.gov.co  
 Info: Línea 195



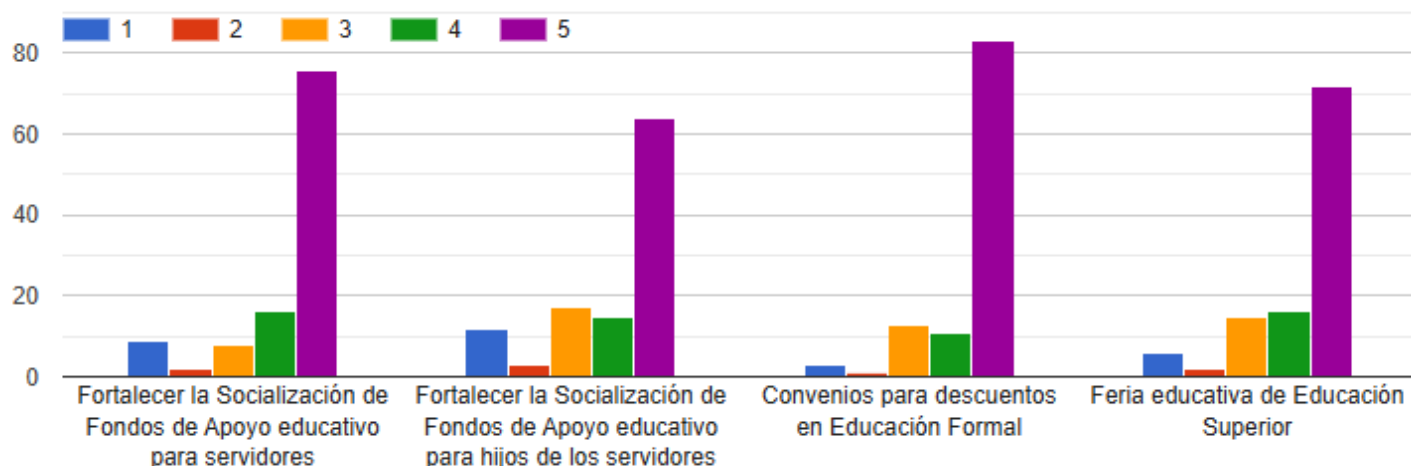
# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:	2311300-PL-017	VERSIÓN:	06	PÁGINA:	16 de 51
---------	----------------	----------	----	---------	----------

servidores). En tercer lugar, quedaron actividades de danza, terapia o yoga (57 servidores).

## 5.5.4. Educación Formal:

Con respecto a la PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES y para fortalecer las actividades EDUCACIÓN FORMAL, usted cree que se deberían incluir actividades relacionadas con:



Convenios para descuentos en educación formal con (83 servidores), Socialización de Fondos de Apoyo educativo (76 servidores). En tercer lugar, quedó la feria educativa de educación superior.

## 5.5.5. Promoción de la vivienda y la salud:

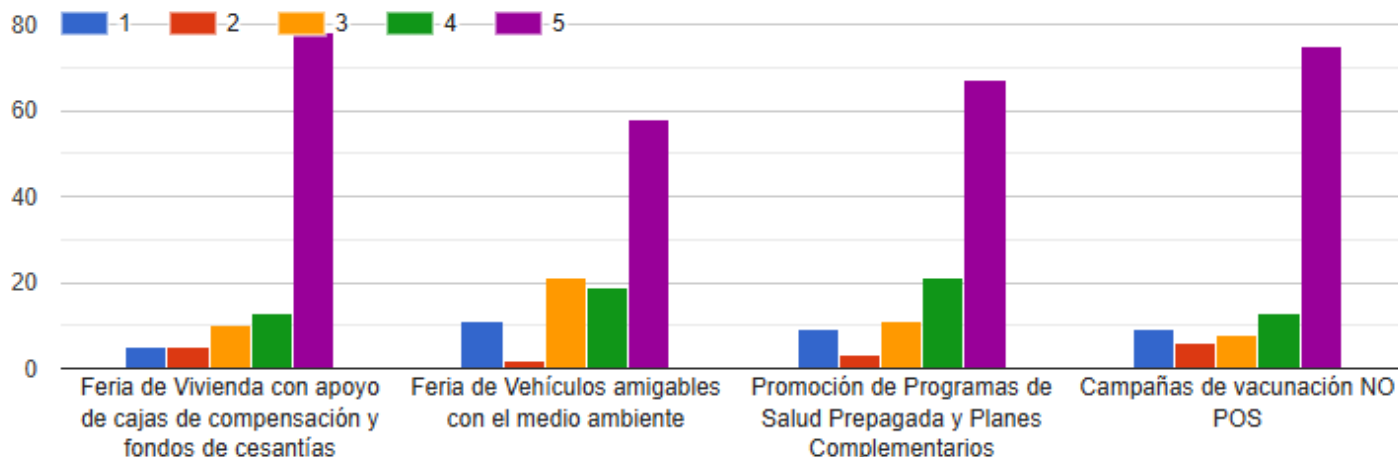
Con respecto a la PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES y para fortalecer la PROMOCIÓN DE LA VIVIENDA Y DE LA SALUD, usted cree que se deberían incluir actividades relacionadas con:

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

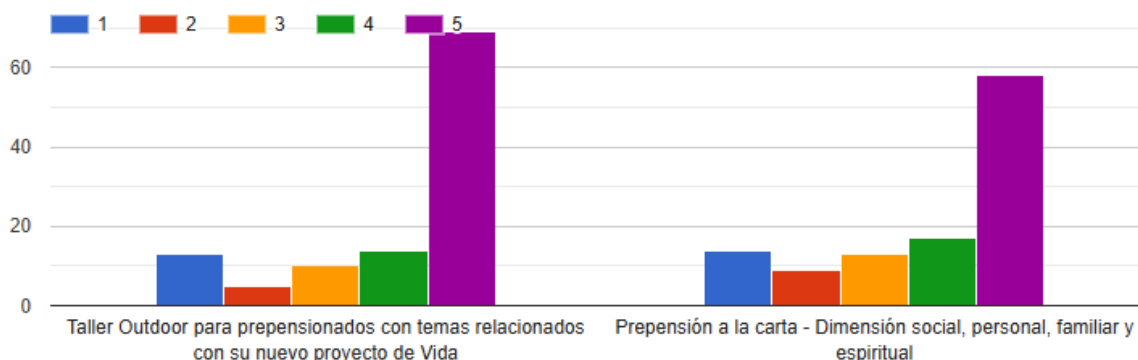
CÓDIGO:	2311300-PL-017	VERSIÓN:	06	PÁGINA:	17 de 51
---------	----------------	----------	----	---------	----------



Respecto a las actividades de promoción de la vivienda y la salud, las actividades que puntuaron más alto con 5 puntos, fueron: Feria de Vivienda con apoyo de cajas de compensación y fondos de cesantías (78 servidores) y campañas de vacunación NO POS (75 servidores). En tercer lugar, quedó la promoción planes complementarios en salud. (67 servidores).

## 5.5.6. Desvinculación laboral asistida:

Con respecto a la CALIDAD DE VIDA LABORAL y para fortalecer la DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA, usted cree que se deberían incluir actividades relacionadas con:



Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

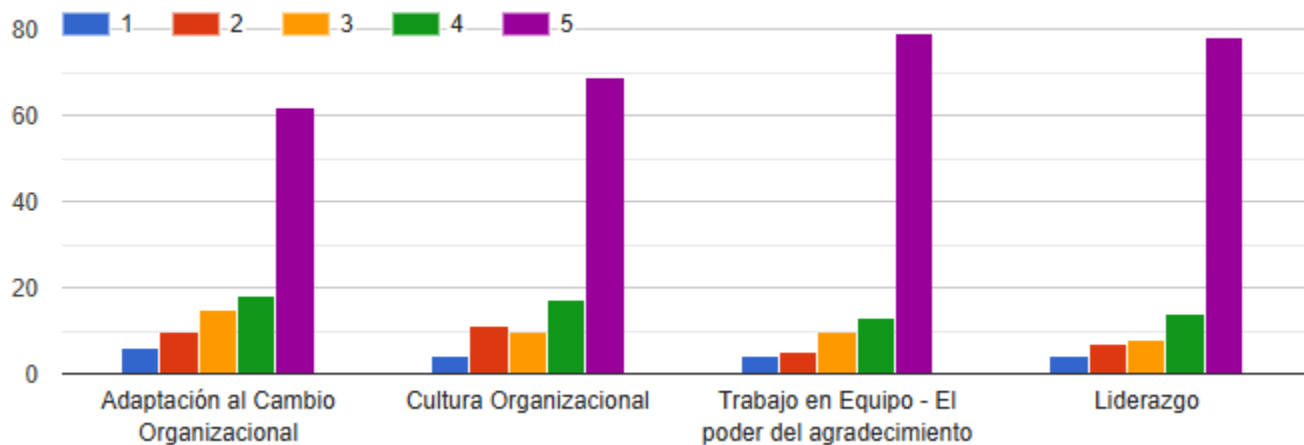
PÁGINA:

18 de 51

En lo relacionado con la Desvinculación Laboral Asistida, 69 servidores colocaron la calificación de 5 al Taller Outdoor para prepensionados y 58 servidores calificaron con 5 actividades de Pre Pensión a la carta.

## 5.5.7. Calidad de Vida Laboral:

Con respecto a la CALIDAD DE VIDA LABORAL, usted cree que se deberían incluir actividades relacionadas con:



En lo relacionado con la Calidad de Vida Laboral los temas generales que más llamaron la atención y que fueron calificados con 5 son Trabajo en equipo con 79 servidores y Liderazgo con 78 servidores.

## 6. RUTAS, EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos del año 2025 dirigido a todos los servidores y servidoras ha sido diseñado de acuerdo al presupuesto asignado para tal fin, a partir del análisis de los resultados de la aplicación de la encuesta de necesidades y las propias de la entidad; con él se propone dar una atención integral al servidor, para aumentar los niveles de satisfacción, mejorar su desempeño laboral y por ende su productividad.

Las líneas de acción del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 se enfocan en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Considerando lo anterior y teniendo en cuenta lo establecido por entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD,

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 19 de 51

los cuales tiene como principales insumos para la implementación del programa de bienestar la Guía de estímulos de los servidores públicos, Guía de gestión estratégica del talento humano GETH y la Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital, de los cuales se pudo determinar lo siguiente:

## 6.1. Guía de estímulos de los servidores públicos:

Atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, se dan las indicaciones para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. Los programas de bienestar están enmarcados en dos componentes:

Componente	Definición	Programas Asociados
<b>Protección y Servicios Sociales</b>	De acuerdo a lo establecido por la guía en mención la protección social corresponde a la definición de programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deportivos, recreativos y vacacionales</li><li>• Artísticos y culturales</li><li>• Promoción y prevención de la salud</li><li>• Capacitación informal en artes o artesanías</li><li>• Promoción de programas de vivienda</li><li>• Educación formal</li></ul>
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permita desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Clima laboral</li><li>• Cambio organizacional</li><li>• Desvinculación asistida y retiro</li></ul>

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 20 de 51

## 6.2. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.

De acuerdo con lo establecido por la Función Pública para el cumplimiento efectivo de la política del talento humano es necesario encaminar sus actividades en el cumplimiento de las diferentes rutas de valor definidas para tal fin, logrando estructurar un proceso eficaz y efectivo para la gestión estratégica del talento humano.

Rutas de Creación de Valor	Definiciones	Sub rutas
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	Es posible afirmar que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.	-Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto -Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio -Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional -Ruta para generar innovación con pasión
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es así como “el aprendizaje y las oportunidades profesionales son los principales impulsores de la disposición de los empleados a recomendar su empresa como un lugar de trabajo ideal a personas menores de 40 años” (párr. 2) (Bersin, 2016)	-Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento -Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro -Ruta para implementar un liderazgo basado en valores -Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Gestionar, entonces, los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos. Para ello, la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos	-Ruta para implementar una cultura basada en el servicio -Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
 www.bogotajuridica.gov.co  
 Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 21 de 51

Rutas de Creación de Valor	Definiciones	Sub rutas
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b></p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de los procesos y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. En consecuencia, lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad.</p>	<p>-Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”</p> <p>- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p>
<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Conociendo el talento</p>	<p>Conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.</p>	<p>-Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p>

### 6.3. Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital.

Por su parte el Distrito capital por medio del Departamento Administrativo del Servicio Civil plantea el modelo de bienestar para la Felicidad Laboral, el cual está compuesto por tres componentes básicos el Cognitivo, Emocional y social dando como resultado los siguientes 4 ejes:

Eje	Definición
<p><b>Eje Estados Mentales Positivos.</b></p>	<p>Involucra el componente cognoscitivo y está relacionado con la manera como es reconocida, entendida, percibida, materializada y apreciada la felicidad por los servidores. En este eje se deben proyectar actividades de tipo recreativo y cultural, que contribuyan a la liberación de la tensión, al manejo del estrés y que permitan promover la expresión de emociones y sentimientos, generando ambientes laborales adecuados, integradores y creativos.</p>

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
 www.bogotajuridica.gov.co  
 Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 22 de 51

Eje	Definición
<b>Eje Propósito de Vida.</b>	Se articulan los componentes cognoscitivos y afectivos, hace referencia a la construcción del proyecto de vida de los servidores, es, por tanto, transversal al ciclo de vida laboral del servidor, entrelaza la expectativas, intereses, temores y perspectivas tanto personales como laborales. En este eje se deben realizar actividades que inciten a encontrar el sentido de vida, la importancia y trascendencia de su labor como servidor público, promuevan el descubrimiento de las propias motivaciones, impulsan el crecimiento personal y brinden herramientas para reconocer, afrontar y adaptarse a los cambios.
<b>Eje Conocimiento de las Fortalezas Propias.</b>	Se articula desde el componente emocional y está relacionado con la construcción de una Cultura de retroalimentación positiva. En este eje se deben desarrollar actividades que estimulen el autoconocimiento, fortalezcan el auto concepto, el amor propio, el autocuidado y que favorezcan la sensación de trascendencia, aporte y valor dentro de la entidad
<b>Eje Relaciones Interpersonales.</b>	Se articula con el componente social y se relaciona con la capacidad de experimentar empatía con el otro, de comprenderlo y valorarlo. En este eje se deben implementar actividades que posibiliten el desarrollo de relaciones positivas, bien intencionadas, el trabajo en equipo y que armonicen con el clima laboral que se pretende en la entidad.

Finalmente es preciso señalar que el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 emitido en el mes de diciembre de 2023 por el Departamento Administrativo de la Función Pública y socializado a las entidades el 15 de enero de 2024, establece 5 ejes que lo componen así: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje	Definición
<b>Eje 1: Equilibrio Psicosocial.</b>	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 23 de 51

Eje	Definición
Eje 2: Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
Eje 3: Diversidad e Inclusión.	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
Eje 4: Transformación Digital.	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

## 7. ACTIVIDADES DE BIENESTAR

De acuerdo a los resultados de la encuesta de necesidades aplicada entre el 20 de diciembre de 2024 y el 10 de enero de 2025 y los lineamientos descritos en la Guía de Estímulos de los Servidores Públicos, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- del MIPG en el Distrito Capital y los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, se presentan las actividades que se desarrollaran en la entidad en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos 2025:

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 24 de 51

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025										
ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTIMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTIMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
1	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RUTA DE LA FELICIDAD	RELACIONES INTERPERSONALES	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Deportivos, recreativos y vacacionales	Caminata ecológica	Se realizarán 2 caminatas ecológicas en conjunto con Gestión ambiental	SJD-Gestión ambiental y Proceso de bienestar	35	Mayo - Octubre
2						Gimnasio	Se abren cupos para gimnasio para los servidores de la entidad en tres trimestres	SJD	35	1, Abril-mayo-junio. 2, Julio-agosto-septiembre 3, Octubre-Noviembre-Diciembre
3						Olimpiadas Deportivas	Juegos Deportivos Distritales	DASCD	40	Programa DASCD
4						Vacaciones recreativas niños	Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios 5-12 años por 3 días	SJD	30	Junio
5						Vacaciones recreativas adolescentes	Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios 13-17 años por 2 días	SJD	15	Junio

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 25 de 51

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
6						Actividades para solteros, solteras y servidores sin hijos menores de 18 años.	Torneo de Karts para solteros, solteras y servidores sin hijos menores de 18 años.	SJD	40	Julio
7						Actividades para las mascotas	Día Pet: Día para compartir con la mascota	SJD	15	Enero a Diciembre
8						Celebración Días Especiales	Día de la Mujer	Caja de Compensación-DASCD	90	Marzo
9					Celebración día del Hombre		Caja de Compensación	71	Marzo	
10					Día de las secretarías y secretarios y de los Conductores		DASCD	22	Abril	
11					Celebrar Día de la Madre		SJD	76	Mayo	
12					Celebrar Día del Padre		SJD	56	Junio	
13					Día del Servidor Distrital		SJD DASCD	168	Octubre	
14					Tarjeta virtual mensual de cumpleaños		SJD	168	Enero a Diciembre	

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:	2311300-PL-017	VERSIÓN:	06	PÁGINA:	26 de 51
---------	----------------	----------	----	---------	----------

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025										
ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTIMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTIMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
15							Día de las profesiones	Caja de Compensación	120	Junio
16					Artísticos y culturales	Escuela de Talentos	Socializar las convocatorias del DASC D para conformación de grupos de creación y formación artística y cultural como teatro, danza y otros	DASC D	20	Programa DASC D
17				Cine		Cine para el cumpleaños de los servidores, incluye pase doble con alimentos <b>(Incluido en el acuerdo sindical)</b>	SJD	340	Enero a Diciembre	
18				Teatro		Teatro en el mes del día del Servidor Distrital	SJD	170	Octubre	
19	SALUD MENTAL	RUTA DEL CRECIMIENTO	PROPOSITO DE VIDA	Promoción y prevención de la salud		Examen Médico Ocupacional periódico	Realizar exámenes Anuales	SST	168	Agosto-septiembre

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 27 de 51

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025										
ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFF	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
20						Promoción de Programas de Salud	Centro de Apoyo Emocional - Intervención Riesgo psicosocial - vacunas NO POS	DASCD-SST	168	DURANTE LA VIGENCIA
21						Talleres Específicos para SST	Talleres con temáticas específicas acordes a la necesidad de la entidad	SST	168	DURANTE LA VIGENCIA
22						Plan Cardiovascular	Exámenes cardiovascular	SST	11	Agosto
23	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL				Promoción de programas de vivienda	Feria de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar y entidades financieras para feria de crédito hipotecario . <b>(Incluido en el acuerdo sindical)</b>	Fondo Nacional del Ahorro Compensar Bancos	168	Julio	
24					Capacitación informal en	Curso de Capacitación	Curso de Cocina con ingredientes	SJD	20	Julio

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 28 de 51

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025										
ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
25	TRANSFORMACION DIGITAL				artes o artesanías	informal en COCINA.	Curso de Danzaterapia	SJD	20	Agosto
26						Curso de Capacitación informal en DANZA.				
27						Curso de Capacitación informal	Curso de Yoga	SJD	20	Septiembre
28					Educación Formal	Fondo Educativo para Educación Formal de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC	Socialización del proceso para acceder al Fondo Educativo para Educación Formal de los Empleados Públicos del Distrito Capital – FRADEC	DASCD	168	Mayo y Noviembre
						Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE	Socialización del proceso para acceder al Fondo Educativo Del Distrito Para Hijos De Empleados – FEDHE	DASCD	168	Mayo y Noviembre

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21/962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 29 de 51

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
29						Convenios para descuentos en Educación Formal	Socialización de Convenios para descuentos con la Caja de Compensación o con el DASCD	CAJA-DASCD	168	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre
30						Convenios para descuentos en Educación Formal	Feria Educativa	CAJA-DASCD	168	Junio
31						Apoyo al financiamiento de la Educación Formal	Convocatoria y entrega de apoyo a la educación formal para los servidores y sus familiares	SJD	40	Noviembre
32	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RUTA DE LA FELICIDAD	RELACIONES INTERPERSONALES	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima Laboral	Aniversario Secretaría Jurídica Distrital	Celebración institucional, incluye torta de cumpleaños y refrigerio	SJD	140	Agosto
33						Celebración Halloween para los hijos de los funcionarios	Celebración de Halloween para los niños entre 0 a 12 años. Tarde en escenario lúdico recreativo con acudiente	SJD- Caja de Compensación	50	Octubre

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

30 de 51

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
34						Decoración Halloween por dependencias	Las dependencias decorarán con material reciclado. Se premiará la mejor dependencia con pasadías	SJD	100	Octubre
35						Balance de Gestión 2024	Actividad de presentación de resultados de la entidad y de integración y motivación, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores/as. Incluye actividades lúdicas o culturales	SJD- Caja de Compensación	168	Noviembre o Diciembre
36						Novena de Navidad	Actividad de Integración para ofrecimiento de la novena de aguinaldos. Incluye refrigerio.	SJD	120	Diciembre

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



0021962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 31 de 51

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025										
ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
37		RUTA DEL CRECIMIENTO				Gala de Reconocimiento Distrital	Gala de Reconocimiento Distrital (Incluye reconocimiento a los mejores funcionarios por EDL, mejores equipos de trabajo y otras modalidades)	DASCD	168	Junio a Septiembre
38						Entrega de Incentivos	Entrega de incentivos a los mejores funcionarios por EDL, mejor funcionario de carrera y mejores equipos de trabajo	DASCD	20	Noviembre
39						Incentivos Gerentes Públicos	Reconocimiento al mejor Gerente Público de la entidad por Acuerdo de Gestión de la vigencia anterior.	SJD	1	Diciembre

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



0021962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017    VERSIÓN: 06    PÁGINA: 32 de 51

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
40		RUTA DE LA FELICIDAD				Día de la familia	Día para disfrutar con la familia en la fecha que solicite el servidor. <b>(Incluido en el acuerdo sindical)</b>	SJD	168	DURANTE LA VIGENCIA
41						Horarios Escalonados y Flexibles durante la jornada laboral	Solicitud y aprobación de horario en las franjas instauradas para beneficio de los servidores <b>(Incluido en el acuerdo sindical)</b>	SJD	168	DURANTE LA VIGENCIA
42						Sala amiga de la familia lactante	Sala amiga de la familia lactante	SJD	168	DURANTE LA VIGENCIA
43						Tiempo para Reuniones Escolares	Reconocimiento 4 horas trimestrales para Reuniones Escolares	SJD	168	DURANTE LA VIGENCIA
44						Tarde de Juego con los menores	Tarde de Juego durante la semana de receso escolar	SJD	168	DURANTE LA VIGENCIA

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 33 de 51

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
45						Incentivo uso de la bicicleta	Incentivo uso de la bicicleta, mañana o tarde de compensatorio	SJD	168	DURANTE LA VIGENCIA
46						Reconocimiento uso de medios no contaminantes	Reconocimiento al uso de medios no contaminantes y de cero emisiones en los desplazamientos a la entidad. <b>(Incluido en el acuerdo sindical)</b>	SJD	168	Marzo, Junio, Septiembre y Noviembre
47						Tiempo para la familia por pertenecer a grupos especiales	Día compensatorio por pertenecer a: COPASST, COMISION DE PERSONAL, GRUPO DE GESTORES, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y BRIGADISTAS, en virtud de lo pactado en el acuerdo laboral	SJD	168	TODA LA VIGENCIA

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017    VERSIÓN: 06    PÁGINA: 34 de 51

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025										
ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes
							2023 y 2024 (Incluido en el acuerdo sindical)			
48						Aguinaldo Navideño para los hijos de servidores	Entrega bonos navideños para los hijos de servidores entre 0 y 12 años	SJD	51	Diciembre
49						Aguinaldo Funcionario	Tarjeta de servicios caja para el funcionario	SJD	168	Diciembre
50						Convenios para Descuentos	Socialización de Alianzas Estratégicas del Programa SERVIMOS y del DASC	DAFP DASC	168	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre
51		RUTA DEL CRECIMIENTO				Liderazgo y trabajo en equipo	Mañana o tarde para fortalecimiento del liderazgo y el trabajo en equipo en el Nivel Directivo	Caja de Compensación	20	2 en la vigencia

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 35 de 51

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025												
ACTIVIDADES	EJES PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	RUTAS DE VALOR MIPG	EJES MODELO DISTRITO CAPITAL	COMPONENTE GUIA DE ESTÍMULOS DEL DAFP	PROGRAMA ASOCIADO-GUIA DE ESTÍMULOS	DETECCIÓN DE NECESIDADES	ACTIVIDADES A REALIZAR	RESPONSABLE	Estimado de participantes	Mes		
52	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	RUTA DE LA FELICIDAD	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS		Cambio Organizacional	Semana Cultural con participación activa de las dependencias	Semana Cultural que fortalece el programa CALDAS (Ambientes laborales Diversos, Amorosos, y Seguros) o temas de impacto para la Entidad. Podrá apoyar el Grupo de Teatro de la Secretaría Jurídica Distrital,	SJD	300	Agosto		
53							Desvinculación asistida y retiro	Preparación Prepensionados	Taller de preparación para los prepensionados. Invitación al Programa Diseño de Vida del DASCD	SJD DASCD	25	Julio
54									Realizar entrevista de Retiro	Diligenciar Formato	SDJ	168

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CD21962895



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

36 de 51

## 7.1. Actividades de Salario Emocional

- **Día de la familia.** Artículo 3° de la Ley No. 1857 de 2017 "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" La Entidad otorga un día hábil por semestre para que el servidor disfrute este tiempo con su familia. Cabe aclarar que atendiendo lo preceptuado, el día se debe disfrutar en el respectivo semestre y por tanto no es acumulable. El servidor acordará con su jefe inmediato el día a disfrutar con su familia e informará mediante memorando electrónico a la Dirección de Gestión Corporativa.
- **Sala Amiga de la Familia Lactante.** En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes de la Secretaría Jurídica Distrital.
- **Reuniones Escolares.** En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa.
- **Tarde de Juego.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se otorgará a los servidores de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso del mes de octubre para que puedan compartir con sus hijos y afiancen los lazos familiares. Deberá ser concertado con su superior inmediato, sin que se afecte la prestación del servicio, el jefe de oficina enviará la información mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa.
- **Celebración de cumpleaños.** Otorgar un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, como permiso remunerado siempre y cuando con ello no se afecte la prestación del servicio. Para este incentivo, el jefe inmediato, previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, que podrá ser el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los treinta (30) días calendario el jefe informará mediante memorando radicado a la Dirección de Gestión Corporativa, el otorgamiento de este beneficio de bienestar, y el día en que será disfrutado.
- **Incentivo por el uso de la bicicleta.** Atendiendo lo preceptuado en el artículo 5° de la Ley 1811 de 2016 y la Resolución 129 de 2018 emitida por la Dirección de Gestión Corporativa, se concederá medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que se certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Para el efecto, el servidor que desee hacer uso del incentivo, debe registrar los recorridos en la Dirección de Gestión Corporativa, acompañado de la evidencia.
- **Descanso compensado.** De conformidad con el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, dispone que al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual, deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio, sujeto a la reglamentación que se emita por parte de la Administración.
- **Tiempo preciado con los bebés.** En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la Jornada Laboral para compartir con su hijo (a) sin descuento alguno del salario por dicho

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:	2311300-PL-017	VERSIÓN:	06	PÁGINA:	37 de 51
---------	----------------	----------	----	---------	----------

concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.

- **Gimnasio.** Con el propósito de mejorar los hábitos y estilos de vida saludable, la Secretaría Jurídica Distrital, podrá gestionar con la Caja de Compensación convenios o alianzas con Gimnasios. También podrá gestionar la posibilidad de acceso y uso al gimnasio que se encuentra ubicado dentro de las instalaciones del Edificio Bicentenario, en los horarios que se establezcan para tal fin, previa inscripción en la Dirección de Gestión Corporativa. En caso de requerir examen médico, el costo deberá ser asumido por el interesado. Estas actividades se autorizan siempre y cuando no afecten la prestación del servicio.

- **Acciones de reconocimiento y acompañamiento.** Actividades que sensibilicen y motiven a los servidores, en fechas y ocasiones especiales.

- **Incentivo por matrimonio.** Todo(a) servidor(a) que contraiga matrimonio tiene derecho a cinco (5) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor(a) en el día del matrimonio y en los días inmediatamente posteriores a su celebración. El jefe de la dependencia debe enviar mediante memorando electrónico a la Dirección de Gestión Corporativa la novedad.

- **Tiempo para disfrutar en familia por pertenecer a grupos especiales.** Se otorgará un único compensatorio a los funcionarios del nivel asistencial, técnico y profesional por hacer parte de los siguientes grupos de trabajo: COPASST, COMISIÓN DE PERSONAL, GRUPO DE GESTORES, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y BRIGADISTAS, en virtud de lo pactado en el acuerdo laboral 2023 y 2024.

## 7.2. Apoyo a la financiación de la educación formal

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.2, Parágrafo 1. "Los programas de educación no formal y formal básica primaria, secundaria y media, o educación superior estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto."

Serán beneficiarios los servidores públicos de la Secretaría Jurídica Distrital y sus familias, cuando la entidad cuente con recursos suficientes, en el respectivo presupuesto destinado para el efecto.

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media superior, estarán dirigidos a los empleados públicos y sus familias, siempre y cuando existan las apropiaciones destinadas para el efecto dentro del presupuesto.

Con respecto a los recursos asignados para educación formal y atendiendo lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 492 de 2019 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, el cual indica que las entidades y organismos distritales que tengan asignados recursos para promover la capacitación formal de sus empleados

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

38 de 51

públicos e hijos, en el marco de sus Programas de Bienestar e Incentivos, deberán canalizar la oferta distrital en el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital - FRADEC y el Fondo Educativo del Distrito para hijos de empleados - FEDHE, buscando optimizar los recursos y evitar duplicar esfuerzos institucionales destinados a este fin, la Secretaria Jurídica Distrital solicitó Concepto sobre el particular al DASCD.

Dicha entidad en su respuesta señaló:

*“En primer lugar, respecto a “Me permito solicitar a usted información y concepto relacionado con el procedimiento para el traslado de dichos recursos.”, debemos señalar, tal y como lo indicamos en la respuesta otorgada anteriormente, que los recursos asignados para los programas de Bienestar e Incentivos Laborales, dentro de los que se incluye financiación de programas de educación formal, una vez estos han sido asignados e incorporados al presupuesto de la entidad, estos deben ser ejecutados por la misma, de acuerdo a la normatividad vigente, al no existir un procedimiento para trasladar estos recursos al Fondo FRADEC.*

(...)

*“En alcanzar este propósito común de eficiencia, transparencia y mayor eficacia de la administración, pero también, en torno a la equidad y la justicia en la gestión de los sistemas de estímulos de los empleados distritales, coincidieron la administración distrital y las organizaciones sindicales en la creación del FRADEC, mediante el Acuerdo Laboral celebrado en el año 2013, al disponer en el marco de disposiciones sobre Política Laboral, en su numeral 1.6., lo siguiente:*

*“1.6. Capacitación. La Administración creará a partir del 2014, un Fondo con \$2.000 millones de pesos, destinados a financiar estudios de pregrado, postgrado, maestrías y doctorados para los empleados públicos, incluidos los del sector salud (hospitales) y organismos de control, en convenio con el ICETEX”.*

*Así, en cumplimiento de este Acuerdo Laboral, se constituyó el Fondo Educativo en Administración de Recursos para Capacitación Educativa de los Empleados Públicos del Distrito Capital “FRADEC” destinado al otorgamiento de créditos educativos 100% condonables por prestación de servicios y mérito académico, para financiar la educación formal de los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asistencia, técnico y profesional que conforman las entidades del Distrito Capital, en los niveles de pregrado y posgrado.*

*(...) De acuerdo con lo anterior, ha de considerarse que el Distrito Capital como entidad territorial para su administración además del Concejo Distrital como corporación de elección popular, tiene a la Alcaldesa Mayor de la ciudad como jefe de la administración, razón que impone la coordinación de sus actividades en procura del beneficio general y, que por lo tanto, tanto el Acuerdo Distrital 719 de 2018 como el Decreto Distrital 492 de 2019, buscan en el marco del artículo 209 Constitucional, la eficiencia, eficacia y uso racional de los recursos del tesoro público, ha de considerarse que el artículo 9º ibídem, mediante el cual se ordenó canalizar la oferta distrital para promover la capacitación formal de los empleados distritales a través de FRADEC, escoge este -Fondo- como el instrumento o de carácter administrativo que permite lograr la optimización de recursos públicos sin duplicación de los esfuerzos institucionales destinados para ese fin, previsión que debe ser considerada por las entidades y organismos distritales en el momento de priorizar recursos destinados a la financiación de sus programas de bienestar y estímulos y a partir de allí, adecuar las actividades previstas para su ejecución” .*

De esta manera y acogiendo el concepto emitido por el DASCD, la Secretaría Jurídica Distrital destinará los recursos para educación formal en el apoyo al financiamiento de educación preescolar, básica y media de funcionarios y funcionarias o hijos e hijas de los servidores y servidoras.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

39 de 51

No obstante, lo anterior, se atenderán los lineamientos que expida DASCD en esta materia y la normatividad vigente.

## 8. CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA

Para la realización y aprobación del presente Plan de Bienestar e Incentivos 2025, se contó con la participación de la Comisión de Personal de la Secretaría Jurídica Distrital, conformada por dos (2) representantes de la administración y (2) representantes de los empleados públicos. Este órgano con quórum decisorio, revisó y aprobó las propuestas y acciones presentadas en la reunión ordinaria realizada el 22 de enero de 2025.

También se tuvieron en cuenta las indicaciones y orientaciones presentadas por la Alta Dirección, las cuales fueron discutidas, revisadas y aprobadas en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 28 de enero de 2025.

## 9. PRESUPUESTO

Para desarrollar las actividades incluidas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2025 que propendan por el bienestar integral y de calidad de vida de los servidores públicos de la Secretaría Jurídica Distrital y sus familias, adecuándose a sus necesidades e intereses laborales, familiares y culturales, entre otros, la entidad ha destinado para la vigencia 2025 un presupuesto de \$ 285.425.000 (DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES CUATROCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS), incluido en el rubro “Otros servicios de diversión y entretenimiento n.c.p.” y para apoyo al financiamiento de estudios educación formal de los funcionarios y sus hijos, la entidad ha destinado \$31.543.000 (TREINTA UN MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y TRES MIL PESOS) en el rubro “Otros tipos de servicios educativos y de formación, n.c.p.”.

Total presupuesto asignado para el Plan de Bienestar e Incentivos 2025: \$316.968.000 (TRESCIENTOS DIECISÉIS MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PESOS)

## 10. EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Se realizará el proceso contractual para el desarrollo de las actividades, así mismo, se podrán adelantar alianzas estratégicas con otras entidades para la programación de actividades de bienestar social, para ello, se coordinarán las respectivas fechas a realizar para cada actividad. Durante la ejecución de las actividades de bienestar social e incentivos, se deberán dejar los siguientes registros:

- Registro de asistencia y/o registro fotográfico:  
Este registro debe ser realizado en cada actividad se podrá realizar en medio físico o magnético y cuando se haga necesario se tabulará para su correspondiente seguimiento y control.
- Registro de la evaluación de la actividad:

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

40 de 51

Se aplicará las actividades trazadoras que se desarrollen y se efectuará una vez se finalice la actividad a través del formato establecido para tal fin. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará una muestra representativa.

## 11. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Como principales indicadores para la evaluación de la ejecución del programa se establecieron dos indicadores, el primero corresponde a un indicador de cumplimiento de actividades y el segundo a la satisfacción de los funcionarios sobre las actividades realizadas:

- *Porcentaje de Cumplimiento* =  $\frac{\text{Numero de Actividades Ejecutadas}}{\text{Total de Actividades Programadas}} \times 100$
- *Satisfacción actividades* = % de satisfacción de las actividades

Esta última se realizará haciendo uso del formato 2311300-FT- 122 Evaluación Actividades de Bienestar y atendiendo lo calificado en el punto 1 de dicho formato.

## 12. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del presente plan todos los empleados de la Secretaría Jurídica Distrital y sus familias, lo anterior de conformidad con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015:

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

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

41 de 51

*PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

*También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.”*

## 13. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección de Gestión Corporativa y a los cuales se haya inscrito de manera voluntaria. En caso de no asistir al evento o actividad en la cual se inscribió, deberá presentar la debida justificación de inasistencia.
- Firmar actas de asistencia a las actividades o eventos.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección de Gestión Corporativa.
- Diligenciar las encuestas, suministradas por la entidad.

## 14. OBLIGACIONES DE LA SECRETARÍA JURÍDICA DISTRITAL

- Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades, teniendo en cuenta el presupuesto disponible.
- Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los/las mejores servidores/as y los mejores equipos de trabajo de la Secretaría Jurídica Distrital.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

42 de 51

## CAPÍTULO II. PLAN DE INCENTIVOS

### 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo preceptuado por el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, los programas de incentivos para los empleados del Estado son componentes tangibles del Sistema de Estímulos y deberán orientarse a:

*“Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*

*Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*

*Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurará vcb a través de planes de incentivos.”*

De igual forma el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 con respecto a los Planes de incentivos enuncia:

*“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.”*

En cumplimiento de lo establecido en el referido marco legal, la Secretaría Jurídica Distrital elaboró el Plan de Incentivos con el fin de propiciar condiciones favorables al desarrollo de una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad, otorgando reconocimientos al buen desempeño y la excelencia laboral de sus servidores y de los equipos de trabajo que postulan proyectos innovadores que muestran aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.

Para lograr el reconocimiento efectivo del desempeño laboral en nivel Sobresaliente, la entidad utilizará incentivos no pecuniarios, a los cuales podrán acceder los servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos a través del resultado anual de su Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).

#### Finalidades del Plan de Incentivos:

- ✓ Incrementar los niveles de desempeño, eficiencia, calidad, satisfacción y bienestar de los empleados públicos.
- ✓ Estimular el trabajo en equipo y liderazgo
- ✓ Fortalecer el compromiso institucional
- ✓ Incentivar la creatividad e innovación
- ✓ Incentivar la participación de la entidad en la Gala organizada por el Departamento del Servicio Civil Distrital- DASCD

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

43 de 51

## 2. TIPO DE INCENTIVOS

**2.1 Incentivos Pecuniarios.** Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos.

Los incentivos pecuniarios se asignan al EQUIPO DE TRABAJO seleccionado en el primer lugar y estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán hasta de cuarenta (40) SMMLV, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y de conformidad con lo señalado mediante la resolución que se expida para el efecto.

**2.2 Incentivos no Pecuniarios.** Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de cada nivel jerárquico y de la Entidad, como también por cada equipo de trabajo que sea seleccionado en el segundo o tercer lugar, los cuales estarán representados, de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998.

## 3. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
3. Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

## 4. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS

Para el otorgamiento de incentivos, de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, "(...) *el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo*".

La Entidad escogerá al mejor empleado de carrera por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño. Se escogerán entre quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 44 de 51

Se proyectarán actos administrativos de adopción y distribución de incentivos para los mejores empleados y el mejor equipo de trabajo con el fin de ponerlos en consideración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Se hará un reconocimiento especial a todos los servidores y servidoras que obtuvieron la calificación más alta en el nivel sobresaliente.

Frente a las estrategias para la Construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública, el componente relacionado con el talento humano se constituye en la variable más importante para la gestión y el mejoramiento del servicio al ciudadano, pues son los servidores públicos quienes facilitan a los ciudadanos el acceso a sus derechos a través de los trámites y servicios que solicitan. La entidad puede formular acciones para fortalecer el talento humano en materia de sensibilización, cualificación, vocación de servicio y gestión; de esta manera, dentro de las actividades, las entidades pueden establecer un sistema de incentivos monetarios y no monetarios, para destacar el desempeño de los servidores en relación al servicio prestado al ciudadano.

## 5. MONTO DE LOS INCENTIVOS

Teniendo en cuenta lo dispuesto en los Artículos 31, 32 y 33 del Decreto Ley 1567 de 1998, y el presupuesto de la Secretaría Jurídica Distrital, esta entidad establece los siguientes montos para la vigencia 2025:

ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		MONTO
NIVEL PROFESIONAL		HASTA 3 SMLV (\$4.270.500)
NIVEL TÉCNICO		HASTA 3 SMLV (\$4.270.500)
NIVEL ASISTENCIAL		HASTA 3 SMLV (\$4.270.500)
MEJOR EMPLEADO DE CARRERA DE LA ENTIDAD		HASTA 1 SMLV (\$1.423.500)
ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS EQUIPOS DE TRABAJO	CLASE DE INCENTIVO	MONTO
PRIMER LUGAR	PECUNIARIO	HASTA 6 SMLV (\$8.541.000)
SEGUNDO LUGAR	NO PECUNIARIO	HASTA 5 SMLV (\$7.117.500)
TERCER LUGAR	NO PECUNIARIO	HASTA 4 SMLV (\$5.694.000)
Nota 1: El incentivo pecuniario se reconocerá a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo premiado en el primer lugar, se tomará el valor total y se dividirá por partes iguales entre los integrantes.		
Nota 2: El incentivo no pecuniario se reconocerá a cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo premiados en el segundo y tercer lugar, se tomará el valor total y se dividirá por partes iguales entre los integrantes.		

Incentivo de atención al ciudadano: De conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se establece un incentivo No pecuniario, consistente en medio día de descanso por cada seis meses

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

45 de 51

realizando la función de atención al ciudadano, meses que podrán ser acumulativos para acceder al beneficio. El reporte lo enviará el responsable del proceso “*Servicio al Ciudadano*” mediante memorando electrónico a la Dirección de Gestión Corporativa, con sus correspondientes soportes.

## 6. PÉRDIDA DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos establecidos se perderán por:

- a) Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección.
- b) Dejar de disfrutar el incentivo dentro del año siguiente a la entrega del mismo.
- c) Por renuncia del servidor de la Entidad antes de ser adjudicado.

## 7. EQUIPOS DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Parágrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

La Secretaría Jurídica Distrital busca promover el desarrollo de la creatividad y la innovación institucional desde los servidores, para transformar y crear mejores formas de ejecutar las funciones, mejorar los procesos y resolver los problemas estructurales que se presentan en el día a día y promover actitudes positivas en el servidor público, que le permitan ser agente de cambio.

De acuerdo con el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, la entidad elegirá la alternativa contemplada en el numeral 2 “*Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad*”.

### 7.1. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública ante los empleados de la entidad.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, actuará como equipo evaluador y podrá invitar a servidoras(es) expertos de acuerdo con la temática de cada proyecto, con el fin de garantizar imparcialidad y conocimiento técnico para su evaluación y calificación.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

46 de 51

- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones respectivas.
- La Secretaría Jurídica Distrital, de acuerdo con el concepto emitido por el equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad y los no pecuniarios a los equipos que ocupen el segundo y tercer lugar.

## 7.1 Conformación de los equipos de trabajo

Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.
2. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado mínimo por dos (2) integrantes y máximo por cinco (5) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.
3. Las temáticas a desarrollar por los equipos de trabajo deben estar relacionadas con la plataforma estratégica de la entidad fundamentada en la planeación institucional.

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El Proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

## 7.2. Inscripción de equipos de trabajo.

La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos, la efectuará el Jefe de la dependencia a la que corresponda el tema a desarrollar, ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a través de la Dirección de Gestión Corporativa mediante escrito en el que se anexará el proyecto formulado, acompañado de los indicadores, el cronograma de trabajo y el nombre de cada uno de sus integrantes.

Las inscripciones se efectuarán dentro del término que establezca la Dirección de Gestión Corporativa. El cronograma podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo ameriten y será divulgado por la Dirección de Gestión Corporativa. En todo caso para la inscripción de proyectos se deberán cumplir los criterios que se describen a continuación:

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

47 de 51

1. Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar a mediados del mes de octubre del año en curso, indicando en el mismo, las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse al 100%.
2. El alcance del proyecto debe concretarse al mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales o cualquiera otro que a juicio del Comité Institucional de Gestión y Desempeño genere valor agregado en la gestión institucional.

Si dentro del término de inscripción, no se registra por lo menos un (1) equipo, este se prorrogará por ocho (8) días más. Si al término de la prórroga sólo se inscribe un equipo, se aceptará la inscripción de este único equipo.

A los equipos de trabajo se les podrá permitir la recomposición de sus integrantes y reformulación del proyecto, dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública, evento en el cual, se deberá presentar la solicitud por escrito al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a través de la Dirección de Gestión Corporativa. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto, no libera a los funcionarios integrantes de la estricta observancia de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, a través de la Dirección de Gestión Corporativa, informará a sus integrantes sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos para concursar. Si solo se presenta un (1) proyecto de equipo de trabajo, y este es admitido, se adelantará el proceso.

### 7.3. Evaluación de proyectos de los equipos de trabajo.

Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Jurídica Distrital, actuando como equipo evaluador tendrá en cuenta los siguientes criterios de valoración:

1. **Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma.** Hace referencia al cumplimiento del mismo, de acuerdo con lo señalado en el cronograma presentado y aprobado.
2. **Funcionamiento como equipos de trabajo.** Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información, desarrollo y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.
3. **Eficiencia con que se haya realizado la labor.** Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución y a los documentos que soportan el trabajo presentado.

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 48 de 51

- 4. Aporte a la transformación Institucional.** Hace referencia a los aportes y problemas que resuelve o a la mejora de procesos y procedimientos.
- 5. Logro de los objetivos previstos.** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto.

Ponderación criterios de valoración: A los criterios de valoración señalados anteriormente les corresponderá el puntaje de calificación que se indica a continuación:

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

Se evaluará la presentación y sustentación de un informe parcial y de un informe final. De acuerdo a las fechas determinadas en el cronograma, los equipos de trabajo, a través de la Dirección de Gestión Corporativa remitirán por escrito al Comité Institucional de Gestión y Desempeño antes de cada sustentación, los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado. Para la sustentación final, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que evidencien el proyecto realizado en original enviado por correo electrónico. Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

**Informe Parcial.** Un (1) informe parcial que tendrá un peso del 25% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios “*Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma*” y “*Funcionamiento como equipo de trabajo*”.

**Informe Final.** Un (1) informe final que tendrá un peso del 75% sobre el total de la evaluación, en donde se valorarán todos los criterios señalados anteriormente y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en audiencia pública.

**Metodología.** Se tendrá en cuenta la siguiente metodología:

1. Para efectos de la sustentación, cada equipo de trabajo escogerá al integrante que hará la respectiva exposición, en todo caso, los miembros del Comité Institucional de Gestión y

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

49 de 51

Desempeño podrán dirigir las preguntas que consideren pertinentes a cualquiera de sus integrantes.

- De acuerdo con la naturaleza del proyecto y a juicio del Comité, podrá invitarse a las personas que, por sus calidades y conocimientos relacionados con el respectivo tema, sean considerados como un apoyo en el proceso de evaluación.
- En cada exposición se efectuará la retroalimentación de los avances presentados por los equipos de trabajo. Así mismo, se entregará por parte de la Dirección de Gestión Corporativa a cada representante de los equipos de trabajo, el resultado de la calificación obtenida en el informe parcial dentro de los cinco días hábiles siguientes a la sesión en la cual se efectúe dicha calificación.
- Igualmente se entregará el informe de la calificación final, una vez se consoliden los puntajes de cada uno de los evaluadores. La correspondiente divulgación y entrega de los resultados tanto parciales como finales la realizará la Dirección de Gestión Corporativa dentro de los 15 días hábiles siguientes a la sesión en la cual se haya calificado el puntaje final.
- Selección y divulgación de resultados.** A más tardar a finales del mes de octubre del año en curso, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 90 puntos, es decir, que alcancen el nivel de excelencia; en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes del Comité. La divulgación será efectuada por la Dirección de Gestión Corporativa dentro de los 15 días hábiles siguientes a la sesión en la cual se haya calificado el puntaje final.

**Parágrafo 1º-** En caso de presentarse empate entre equipos de trabajo, se deberá dirimir con el equipo que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración del informe final, denominado “*Logro de los objetivos previstos*”; de persistir el empate, éste se dirimirá mediante sorteo por balota.

**Parágrafo 2º-** En caso de declararse desierto en alguno de los lugares o puestos a premiar, los recursos no utilizados podrán reasignarse para actividades de bienestar de los servidores de la entidad.

## 8. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría Jurídica Distrital es el encargado de escoger el mejor empleado de la Entidad.

Si dentro del proceso de selección de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité Institucional

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO:

2311300-PL-017

VERSIÓN:

06

PÁGINA:

50 de 51

de Gestión y Desempeño tomará como elemento decisorio aspectos que permitan verificar el aporte o valor agregado de los aspirantes. Para efecto de lo anterior y en caso de que se presenten empates se tendrán en cuenta los siguientes criterios y en el orden establecido para escoger el mejor empleado de la entidad:

1. La mayor calificación obtenida en la evaluación de desempeño definitiva del último periodo.
2. Se asignará un único punto adicional por la participación en una o varias de las siguientes actividades o instancias: Gestor de Calidad, Gestor de integridad, Gestor de Inventarios, ser el Traductor Ad-honorem de la entidad, ser Brigadista de la entidad, ser integrante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, ser integrante del Comité de Convivencia, Participar en equipos de innovación y creatividad, hacer parte de los Equipos de Capacitación "Gestión de Conocimiento" o movilizadores de cambio, reconocidos por la Dirección de Gestión Corporativa.

No recibirán puntos los servidores que por sus funciones o por orden normativo, deban hacer parte de alguna de las actividades o instancias descritas anteriormente.

3. De conformidad con el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, en caso de empate, como última instancia se realizará un sorteo en una sesión de la comisión de personal a la cual serán invitados los funcionarios de carrera de la entidad.

## 9. PREMIACIÓN

El plazo máximo para la proclamación a los equipos de trabajo premiados y a los mejores empleados seleccionados, será a más tardar el último día hábil del mes de noviembre de cada año.

## 10. PROHIBICIONES

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los empleados.

**Nota: Interpretación Normativa.** De presentarse dudas en la interpretación del contenido del Plan de Incentivos, se aclararán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normatividad vigente.

**HERNANDO DE LA ROSA CHAMORRO**

Director Técnico - Dirección de Gestión Corporativa

Proyectó: Pedro Alfonso Mejía Sierra, Profesional Especializado-Dirección de Gestión Corporativa

Revisó: Comisión de Personal – Secretaría Jurídica Distrital

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Secretaría Jurídica Distrital

Carrera 8 No. 10 – 65  
Código Postal: 111711  
Tel: 3813000  
www.bogotajuridica.gov.co  
Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
2310100-FT-036 Versión 02

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

CÓDIGO: 2311300-PL-017      VERSIÓN: 06      PÁGINA: 51 de 51

## CONTROL DE CAMBIOS.

ACTIVIDADES O NUMERALES QUE CAMBIARON	CAMBIOS EFECTUADOS	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
Creación del documento	N/A	23/03/2021	01
Capítulo I, Punto 3-MARCO NORMATIVO	Se adicionan la Circular Conjunta 006 del 29/06/2021 y la Ley 1960 del 27/06/2019	18/01/2022	02
Capítulo I, Punto 4-CARACTERIZACION DE PLANTA	Se actualiza con corte a 3/12/2021	18/01/2022	02
Capítulo I, Punto 5-DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	Se actualiza con el realizado del 27/10/2021 al 12/11/2021	18/01/2022	02
Capítulo I, Punto 7-ACTIVIDADES DE BIENESTAR	Se ajustan de conformidad con el Diagnostico de necesidades 2021	18/01/2022	02
Capítulo I, Punto 8-CONSTRUCCION PARTICIPATIVA	Se incluye este punto	18/01/2022	02
Capítulo I, Punto 9-PRESUPUESTO	Se actualiza con los recursos asignados al rubro para la vigencia 2022	18/01/2022	02
Capítulo II, Punto 5-MONTO DE INCENTIVOS	Se actualiza de conformidad con el SMMLV aprobado para 2022	18/01/2022	02
Capítulo II, Punto 8-EQUIPOS DE TRABAJO	Se actualiza de conformidad con la normatividad vigente	18/01/2022	02
Capítulo I, Punto 9-PRESUPUESTO	Se actualiza con los recursos asignados a los rubros para la vigencia 2023	25/01/2023	03
Capítulo I, Punto 7-Actividades de Bienestar	Se actualiza las actividades para desarrollar durante la vigencia 2023	25/01/2023	03
Capítulo II, Punto 5-MONTO DE INCENTIVOS	Se actualiza de conformidad con el SMMLV aprobado para 2023	25/01/2023	03
Capítulo II, Punto 8- SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS	Se incluye en el Numeral 3 los "Gestores de inventarios" a solicitud de la Comisión de Personal	25/01/2023	03
Capítulo I, Punto 9-PRESUPUESTO	Se actualiza con los recursos asignados a los rubros para la vigencia 2024	19/01/2024	04
Capítulo I, Punto 7-Actividades de Bienestar	Se actualiza las actividades para desarrollar durante la vigencia 2024	19/01/2024	04
Capítulo II, Punto 5-MONTO DE INCENTIVOS	Se actualiza de conformidad con el SMMLV aprobado para 2024	19/01/2024	04
Capítulo II, Punto 8- SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS	Se dejan solo 3 criterios y el punto 2 se modifica aclarando que solo se tendrá en cuenta un único punto adicional independiente de los grupos en que participe. Valida comisión de personal	19/01/2024	04
Capítulo I Plan De Bienestar Punto 1 - INTRODUCCIÓN	En la Introducción se incluyen dos(2) párrafos finales atendiendo lo indicado en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.	19/01/2024	04
Capítulo I Plan De Bienestar Punto 6 - RUTAS, EJES Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Se incluyen los ejes previstos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.	19/01/2024	04
CAPITULO I, Punto 3	Se actualiza y se incluye el Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 "Bogotá Camina Segura"	21/01/2025	06
CAPITULO I, Punto 4-5-7	Se ajustan y actualizan la caracterización, el diagnóstico y las actividades para 2025	21/01/2025	06

Carrera 8 No. 10 – 65  
 Código Postal: 111711  
 Tel: 3813000  
[www.bogotajuridica.gov.co](http://www.bogotajuridica.gov.co)  
 Info: Línea 195



CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN: PÚBLICA  
 2310100-FT-036 Versión 02