



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
Área Bienestar Social e Incentivos





المركبة مريك Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-716727

INTRODUCCIÓN

Desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano creemos que nuestros servidores y servidoras públicas son el capital más importante de la Secretaría Distrital de Integración Social, es por ello que, desde el Área de Bienestar Social e Incentivos, se generan acciones enfocadas a la construcción de un ambiente de equilibrio, buscando el bienestar y promoviendo espacios de integración laboral y familiar, que impacten positivamente en la calidad de vida (personal, familiar y laboral),incentivando una percepción de bienestar y satisfacción de sus necesidades, que se reflejan en la productividad, la prestación de los servicios sociales, el clima laboral y el ejercicio misional de nuestra entidad.

Por tanto, el desarrollo y la calidad de vida laboral de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, se convierten en un pilar fundamental en la consecución de las metas institucionales y territoriales, que como entidad del sector central del Gobierno Distrital y como cabeza del Sector de Integración Social, debemos dar cumplimiento en aras de contribuir con el desarrollo de la ciudad y los fines esenciales del Estado.

En ese orden de ideas, y desde la perspectiva normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), se señala que las entidades del sector público del nivel nacional y territorial, deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a todos los servidores y servidoras públicas, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral de cada uno de ellos, el mejoramiento de su nivel de vida familiar, social y laboral y el de sus familias.

Así las cosas, la calidad de vida laboral, se define como un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores y servidoras públicas, alineada con la misionalidad de la entidad, constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Es importante subrayar que, la norma estableció que el Sistema de Estímulos para las entidades y organismos del estado de orden nacional y territorial, se deben desarrollar no solamente a través de Programas de Bienestar Social sino que se deben incluir también los Planes de Incentivos, como una estrategia institucional que permitan hacer los reconocimientos a los servidores y servidoras públicas, en cumplimiento de los niveles de excelencia y el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.

Es así, como el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.9, en cuanto a los planes de incentivos, establece que: "El jefe de cada entidad adoptará el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos





Bogomy 本の Action Subject The Action Formation A Z Sign Firm and Electronicamente con A Z Sign Action 2020 (27.1174年-位2048577167) ののののののでは、カッチャネ・パックのよった。 de trabajo". Para la vigencia 2022 la Secretaría Distrital de Integración Social adopto dicho plan a través de la Resolución No. 2015 del 25 de agosto de 2022.

Por consiguiente, y para la vigencia 2023, desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, a través del Plan de Incentivos, que hace parte integral de este documento, establece actividades tendientes a reconocer la gestión de los servidores y servidoras públicas, premiando la excelencia, así como los logros de los proyectos o trabajos que inscriban en la modalidad de "Mejores Equipos de Trabajo". Lo anterior, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores y servidoras públicas, contribuyendo de esta manera a fomentar la cultura organizacional tendiente al mejoramiento de la prestación de nuestros servicios y al cumplimiento efectivo de los resultados de la entidad.

Por otra parte, la propuesta del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, se construye sobre una metodología técnica y de recolección de información que se denominó: Grupos Focales, la cual tuvo como objetivo fundamental realizar un acercamiento presencial e institucional en cada uno de los territorios y dependencias que hacen parte de la estructura funcional de la Secretaría Distrital de Integración Social (Decreto 607 de 2007 y sus modificaciones), es decir, a partir del día 12 de octubre y hasta el 14 de diciembre de 2022, se visitaron 12 de las 16 Subdirecciones Locales de Integración Social y se hicieron tres (3) reuniones de acercamiento con dependencias del Nivel Central y una reunión con las Organizaciones Sindicales que hacen presencia activa y permanente dentro de la Entidad. (Total de participantes 222 – ver evidencias y listados de asistencia por Dependencias).

En consecuencia, este ejercicio de orden técnico y novedoso al interior de la Secretaría Distrital de Integración Social, permitió establecer y consolidar cuales de las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos, generando un mayor impacto y aceptabilidad por parte de los servidores y servidoras públicas, permitiendo identificar cuáles son las acciones y actividades que deben ser incluidas en el diseño y estructura del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023.

Finalmente, se puede concluir que el acercamiento institucional desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en cada uno de los territorios visitados generó un escenario participativo y constructivo en términos de poder discutir, aportar y ser escuchados, cada uno de los servidores y servidoras públicas que asistieron, lo cual permitió revalidar lo que se ha venido desarrollando en términos de los programas de Bienestar Social e Incentivos y recibir los aportes con respecto a nuevas acciones y actividades a tener en cuenta para la vigencia 2023.





Pocorn ACA Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 20230127-171146-d2b485-71672

MARCO NORMATIVO

Los Programas de Bienestar Social e Incentivos no son ajenos a las disposiciones legales de la estructura, operación y desarrollo del Estado Colombiano, Por lo tanto, sus orígenes, antecedentes y planes de acción, obedecen a un marco normativo legal y Constitucional, amplio y muy riguroso que, tienden a ser muy densos en su descripción, especialmente en este tipo de documentos que, su propósito y finalidad es la de consolidar una propuesta de acciones y actividades que den respuesta a unas expectativas en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, social y familiar de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social.

En ese orden de ideas, se propone una estructura organizada y clasificada (cuadro), para mostrar el marco normativo que sirve como referente, al Plan de Bienestar Social e Incentivos.



Directiva 002 de 2017 – Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Dicta lineamientos de bienestar en las Entidades Distritales, con el objeto de implementar iniciativas que impulsen la participación de las mujeres y que impactan positivamente en su bienestar y calidad de vida, así como para fortalecer los vínculos e incrementar de forma equitativa las oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres, entre las que se encuentran: 1. Para la servidoras una hora de jornada laboral durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia. 2. Una tarde de juego para los servidores y servidoras que tengan hijos/as entre los 0 y 10 años de edad. 3. Implementación de salas amigas de la familia lactante en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017.

Directiva 003 de 2017 - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Establece que las Entidades Distritales podrán conceder hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores (as) públicos (as) que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en





BOCOTA ACA Filmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-71672 donde estudian sus hijos (as), siempre que se presenten los soportes del caso. Cada entidad deberá realizar las gestiones pertinentes para reglamentar internamente las condiciones y requisitos para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente directiva sin que se afecte la oportuna y eficiente prestación del servicio público.

Decreto Nacional 26 de 1998 - DAFP

Prohíbase a los servidores públicos la realización de gastos suntuarios, la impresión, suministro y utilización con cargo al Tesoro Público de tarjetas de presentación, de Navidad, conmemoraciones, aniversarios o similares y el uso con fines personales de los servicios de correspondencia y comunicación.

Resolución 312 de 2013 - DAFP

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. 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 y reconocer o premiar los resultados de 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 de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Circular Externa No. 002 de 2023 - DASCD

Circular mediante la cual se expiden Lineamientos de Planeación Estratégica Del Talento Humano.

PROCESO	NORMA	NÚMERO DE NORMA	FECHA DE PUBLICACIÓN	EPIGRAFE	EMISOR	LINK DE ACCESO A DOCUMENTO	ARTICULOS APLICABLES/ REQUERIMIENTO ESPECIFICO
Gestión de Talento Humano	Constitución Política de Colombia	Art 52	4/07/1991	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	Asamblea Nacional Constituyente	http://www.alcal diabogota.gov.c o/sisjur/normas/ Norma1.jsp?i=4 125	52

OCESO OCESO At 20 page 1 page 2 page 2 page 3 pag	NORMA	NÚMERO DE NORMA	FECHA DE PUBLICACIÓN	EPIGRAFE	EMISOR	LINK DE ACCESO A DOCUMENTO	ARTICULOS APLICABLES/ REQUERIMIENTO ESPECIFICO
Figure 2002 Accepted to the control of the control	Decreto Ley	1567	5/08/1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Presidencia de la republica	https://www.func ionpublica.gov.c o/eva/gestornor mativo/norma.ph p?i=1246	Título II, Capítulo II, Arts. 18 y 19. Título II, Capítulo III, Arts. Del 20 al 25. Título II, Capítulo IV, Arts. del 26 al 38
Gestión de Talento Humano	Ley	909	23/09/2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República de Colombia	https://www.func ionpublica.gov.c o/eva/gestornor mativo/norma.ph p?i=14861#:~:te xt=Regula%20la %20Carrera%20 Administrativa% 20de%20quiene s%20se%20des empe%C3%B1a n%20empleos% 20en,y%20de% 20sus%20entes %20descentraliz ados.	Título II, capítulo II, Art. 14, literal G
Gestión de Talento Humano	Decreto Distrital - Alcaldía Mayor de Bogotá	166	4/05/2010	Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito	Alcaldía Mayor de Bogotá	https://www.sdp. gov.co/sites/defa ult/files/anexo_3 _decreto_166_d e_2010.pdf	Título I, Arts. 1 a 4
Gestión de Talento Humano	Decreto Distrital - Alcaldía Mayor de Bogotá	86	28/02/2014	Por medio del cual se declara el día del servidor público en el Distrito Capital.	Alcaldía Mayor de Bogotá	https://www.alcal diabogota.gov.c o/sisjur/normas/ Norma1.jsp?i=5 6800	Art 1
Gestión de Talento Humano	Decreto Distrital - Alcaldía Mayor de Bogotá	62	7/02/2014	Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones	Alcaldía Mayor de Bogotá	https://www.alcal diabogota.gov.c o/sisjur/normas/ Norma1.jsp?i=5 6702&dt=S	Título I, Arts. 1 a 3

	OCESO OCES OCES	NORMA	NÚMERO DE NORMA	FECHA DE PUBLICACIÓN	EPIGRAFE	EMISOR	LINK DE ACCESO A DOCUMENTO	ARTICULOS APLICABLES/ REQUERIMIENTO ESPECIFICO
*€ ∆	Electronicanente con AZ 227117.42.30-05:00 - Pa 27717.42.30-05:00 - Pa m o o o o o o o o o o o o o o o o o o o	Decreto Nacional - Presidencial	1083	26/05/2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Presidencia de la República	https://www.func ionpublica.gov.c o/eva/gestornor mativo/norma.ph p?i=62866	Titulo X, Arts. del 2.2.10.1 al 2.2.10.17
Sport	Full de la constant d	Ley	1811	21/10/2016	Por la cual se otorgan incentivos, para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de transito	Congreso de la República de Colombia	https://www.min deporte.gov.co/r ecursos_user/20 19/Juridica/Nor mograma/LEY% 201811%20DEL %2021%20DE% 200CTUBRE%2 0DE%202016.p df	Art 5
-	Gestión de Talento Humano	Acta de acuerdo colectivo 2022	N/A	10/06/2022	Por medio de la cual se formaliza el acuerdo laboral establecido entre las organizaciones sindicales y la SDIS para la vigencia 2022.	Secretaría Distrital de Integración Social	Documento socializado por comunicación interna	Numerales 68, 74,75 y 79

NUMERALES RELACIONADOS CON BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS ACUERDOS LABORALES 2020-2021 Y 2022

En el marco de lo establecido en el Decreto Nacional 160 de 2014 y que refiere a los procesos de negociación colectiva en las entidades y organismos del Estado, la Secretaría Distrital de Integración Social, ha pactado con las Organizaciones Sindicales algunos puntos que son pertinentes en la construcción del plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2023. Es importante subrayar que, los temas acordados en el marco del Decreto en mención corresponden a las vigencias 2020-2021 y 2022. A continuación, se citan los puntos concertados:

Acuerdo 2020-2021

Punto 56. A partir de la firma del presente acuerdo, la Secretaría Distrital de Integración Social fomentará escenarios de diálogos, a través de una actividad trimestral denominada "Cafés para Conversar", con la participación de servidores públicos, los resultados de estas actividades servirán como insumo para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover el buen trato al interior de la Entidad, Dicha actividad será coordinada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.





Bocom/ ペステート Firm ado Electronicamente con AZSign Activity (ACT) (ACT Así mismo, la Administración creará un escenario semestral permanente de participación con las organizaciones sindicales, para la discusión e implementación de políticas para el mejoramiento de la calidad de la vida laboral.

Punto 85. La Secretaría Distrital de Integración Social, dentro del segundo semestre del 2020 creará un estímulo para aquellas dependencias que generen estrategias y herramientas novedosas y de impacto, respecto al cuidado y protección del medio ambiente. La Administración incluirá las características de la iniciativa y los estímulos respectivos en el plan anual de incentivos de la SDIS, y en su estructuración contará con la participación activa de las organizaciones sindicales. (Esta actividad se desarrolló en el año 2022 por parte de Gestión Ambiental de la SDIS y se pretende continuar con ella en la vigencia 2023)

Punto 91. A partir del presente año, el 7 de octubre de cada año, se conmemorará el "día del trabajo decente en Colombia", la Secretaría Distrital de Integración Social implementará actividades, capacitación y, dará un estímulo y reconocimiento no pecuniario, en la aplicación e implementación de buenas prácticas del trabajo decente en la SDIS. En todo caso no se fusionará con ninguna otra celebración. (Esta actividad se desarrolló en el año 2022 con el conversatorio académico institucional sobre las políticas nacionales y distritales de trabajo decente en Colombia y el lanzamiento del III Concurso de trabajo decente en la SDIS en las modalidades de cuento y fotografía, para la vigencia 2023, se continuará con esta actividad.

Punto 92. La Secretaría Distrital de Integración Social en los primeros cinco días del año, expedirá la circular mediante la cual, dará cumplimiento al día de la familia establecido en la Ley 1857 de 2017.

La Secretaría Distrital de Integración Social el 26 de abril y el 31 de octubre, realizará actividades culturales, artísticas y deportivas, dirigidas a los niños y adolescentes, hijos de los servidores públicos de la entidad. Esta celebración se realizará siempre por separado.

La Secretaría Distrital de Integración Social en la tercera semana de junio y primera de diciembre implementará una jornada de vacaciones recreativas, dirigida a los niños, niñas y adolescentes, hijos e hijas de los servidores y servidoras públicas de la entidad, para lo cual la entidad podrá gestionar convenios

Acuerdo 2022

Punto 68. La Secretaría Distrital de Integración Social, a la firma del presente acuerdo, se compromete a generar y brindar programas y servicios para los hijos e hijas con discapacidad que dependen económicamente del (de la) servidor(a) público(a) vinculado a la entidad, a través de los programas de bienestar gestionados con la caja de compensación familiar.

Punto 74. La Secretaría Distrital de Integración Social se compromete a realizar actividades de bienestar social presenciales, en especial para la celebración del día de la familia, día del servidor público, despedida de fin de año, entre otras.





Booom/ حجه Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-716 Así mismo, antes de realizar la actividad se dará la socialización con todos los servidores públicos por los medios de comunicación institucionales, y se brindará espacios para la participación de los servidores en la definición de la actividad a realizar, presentando varias alternativas.

Punto 75. La Secretaría Distrital de Integración Social, dentro del marco del programa de bienestar social e incentivos realizará actividades de vacaciones recreativas en los meses de junio y diciembre, para los hijos e hijas de los empleados; para tal efecto, garantizará el desarrollo o cobertura de los hijos e hijas hasta antes de la mayoría de edad e igualmente dicha cobertura la extenderá para los hijos e hijas con discapacidad que dependen económicamente del servidor hasta los 25 años.

Punto 79. La Secretaría de Integración Social garantizará que el bono navideño de los hijos de los servidores/as, corresponda con un bono canjeable, para que, conforme a sus preferencias o gustos, soporte la gratificación de los niños y niñas al recibirlo.







OBJETIVO GENERAL

Desarrollar acciones y actividades encaminadas a impactar la calidad de vida laboral, familiar y social, de los Servidores y Servidoras Públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, a partir de las necesidades y expectativas identificadas en el ejercicio de recolección de información de los Grupos Focales por Dependencias 2022 y, en observancia con el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear actividades de bienestar social e incentivos, que den respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Integración Social, identificadas en el ejercicio de recolección de información de los Grupos Focales por Dependencias 2022.
- Ejecutar las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023, acordes a la normatividad legal vigente, la viabilidad presupuestal y el cronograma propuestos.
- Evaluar constantemente el impacto logrado en cada una de las acciones y actividades desarrolladas en la vigencia 2023, en términos de calidad de vida (personal, familiar y laboral) y percepción de bienestar por parte de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Integración Social.
- Identificar y aplicar acciones y oportunidades de mejora, que permitan optimizar la destinación, inversión e impacto de los recursos invertidos.

ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos diseñado y estructurado desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, está dirigido a los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social y sus familias. Lo anterior, como un medio institucional y legal, para favorecer y garantizar la calidad de vida laboral, familiar y social de cada uno de ellos y en beneficio del cumplimiento de los compromisos y metas institucionales que den cuenta de la misionalidad de la entidad, en el marco del Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024





Pocorni ACA Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-71672

ETAPAS PARA FORMULACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, surge a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los servidores y servidoras, que participaron en la realización de los quince (15) "Grupos Focales Institucionales" a nivel local - doce (12) Subdirecciones Locales de Integración Social, dos (2) reuniones con Dependencias del Nivel Central y una (1) reunión con las Organizaciones Sindicales de la Secretaría Distrital de Integración Social contando con 222 participantes en total.

Los "Grupos Focales Institucionales" se constituyen como una técnica cualitativa de estudio de opiniones y/o percepciones de un grupo de personas.

- 1- Levantamiento de necesidades: Entre el 12 de octubre y el 14 de diciembre de 2022, se llevaron a cabo quince (15) "Grupos Focales Institucionales", para identificación de necesidades y expectativas, que se constituyen en insumo para el diseño y estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023.
- 2- Categorización y análisis de datos: Entre el 28 de diciembre de 2022 y el 03 de enero de 2023 se realiza el proceso de tabulación y análisis preliminar de la información resultante de la implementación de los quince (15) Grupos Focales Institucionales desarrollados en la etapa de levantamiento de necesidades y expectativas de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social para el diseño y construcción del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023.
- 3- Elaboración del plan: A partir del día 29 de diciembre de 2022, se inicia el proceso de elaboración de una primera propuesta de estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023 y que será presentada a la profesional del área de planeación definida por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en el marco de la consolidación de los planes de acción institucional de la dependencia en comento, la primera reunión de acercamiento y ajustes con el área de planeación está programada para el día miércoles 4 de enero de 2023 a partir de las 8:00 am.
- 4- Aprobación del Plan Anual de Bienestar Social e incentivos por parte de la Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano: 10 de enero de 2023.
- 5- Socialización y presentación del Plan de Bienestar Social e Incentivos a la Mesa Institucional de Seguimiento de Acuerdos Sindicales: 11 al 13 de enero de 2023. (Es importante precisar que, ante esta instancia se desarrolló un Grupo Focal Institucional que se denominó: "Organizaciones Sindicales" y que se llevó a cabo el día 29 de noviembre de 2022 con la participación de 10 líderes sindicales.
- 6- Socialización y presentación del Plan de Bienestar Social e Incentivos a la Comisión de Personal: 16 al 20 de enero de 2023.
- **7- Publicación del plan Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023:** 31 de enero de 2023.





Bocom/ Aなみ Firm ado Electronicamente con AZSign Acceptor 202127-171746-G2b485-71677

COMPROMISOS DE SERVIDORES Y SERVIDORAS PARA PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

- Al inscribirse oficialmente en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, los servidores y servidoras públicas adquieren el compromiso de asistir y participar en las mismas, en las condiciones y requisitos previamente establecidos.
- Asistir y participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023 programadas por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, previamente el cumplimiento de las condiciones y requisitos previamente establecidos.
- Retroalimentar cada una de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, de acuerdo con el diligenciamiento del procedimiento establecido para ello (encuesta de satisfacción).
- Dar estricto y juicioso cumplimiento a los itinerarios programados como son: horarios, sitios, lineamientos de seguridad, logística, primeros auxilios, entre otros., con el fin, de garantizar el desarrollo normal de las actividades programadas.
- En el desarrollo de las actividades fomentar los valores institucionales (compromiso, respeto, diligencia, vocación de servicio, justicia y honestidad, entre otros, y los cuales, se encuentran definidos en nuestro Código de Integridad y Buen Gobierno).
- Durante el desarrollo de las actividades programadas no incurrir en conductas inapropiadas como: consumo alcohol, consumo de sustancias psicoactivas, generar mal ambiente al interior de los participantes o llevar a cabo acciones y conductas, que demuestren un inadecuado uso de recursos disponibles de cada una de las actividades programadas.





Firm and Electronicamente con AZSign Aguerto: 2023/127-174-625-485-7167-

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Además de la verificación de la asistencia de cada uno de los servidores y servidoras públicas a las actividades programadas, se validará con el número de servidores y servidoras públicas inscritas en las mismas, adicional a lo anterior, se tienen dos (2) indicadores con los cuales se evalúan cada una de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Dichos indicadores son:

Indicador de calidad:

Meta: 87 %

Un primer indicador donde se evalúa el nivel de satisfacción de los funcionarios Versus, las actividades ejecutadas: se refiere a la medición de satisfacción de los servidores y servidoras públicas que tuvieron un nivel de percepción excelente y buena, de las actividades sobre el número de los servidoras y servidores públicos encuestados.

Cálculo del indicador:

Número total de personas con nivel de satisfacción excelente en el periodo +

Número total de personas con nivel de satisfacción bueno en el periodo

x 100

Número total de personas encuestadas en el periodo según la muestra

Indicador de cobertura:

Meta: 100 %

Un segundo indicador que mide la participación de los servidores y servidoras públicas en las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, buscando su participación mínima en una actividad.

Calculo del indicador:

Número de servidores y servidoras públicas que participan en las actividades

x 100

Número total de servidores y servidoras públicas activos en la planta de la SDIS.







COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR

La Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano mediante el Programa de Bienestar Social e Incentivos busca impactar en la calidad de vida laboral, familiar y social, lo cual redundará en el bienestar y en la productividad y desarrollo humano de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social y sus familias.

Con este fin, se planean e implementan actividades en diversos componentes que, se relacionan con el bienestar integral y desarrollo a escala humana, por lo tanto, se sugieren los siguientes componentes:

- COMPONENTE DEPORTIVO: Este componente promueve el bienestar físico y
 emocional, potencializa las habilidades deportivas en marco de la sana
 competencia, el equilibro entre las diferentes áreas de desempeño, destacando el
 autocuidado y haciendo énfasis en el adecuado uso del tiempo libre, buscando
 fortalecer el estado físico y mental de los servidores y servidoras públicas de la
 Secretaría Distrital de Integración Social.
- COMPONENTES RECREATIVO Y SOCIAL: La fusión de estos dos componentes, busca generar espacios de integración para los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social y sus familias, fortaleciendo los vínculos relacionales, potencializando el desarrollo humano a partir de nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta que en el compartir posibilita la satisfacción de necesidades a nivel axiológico, como es el ocio, el tiempo libre y la participación, en cuanto al sentido social se propicia la motivación laboral, el sentido de pertenencia institucional y reconocimiento de los servidores y servidoras públicas.
- COMPONENTE CULTURAL: Este tercer componente, fomenta la participación de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, en actividades artísticas, lúdicas y culturales; que son un medio para el desarrollo humano y la integración social.
- COMPONENTE FORMATIVO: Este cuarto componente, busca brindar herramientas para el desarrollo de habilidades y competencias que impactan positivamente en la calidad de vida personal, laboral y en el desempeño diario. Mejorando pautas de convivencia en las relaciones interpersonales, todas estas aplicables en cualquier ámbito en que se desenvuelva el servidor o la servidora pública. Dentro de este componente, se busca también, fortalecer los vínculos no solo familiares, sino también sociales y laborales con base a la nueva realidad vista desde los diferentes entornos.

Para la vigencia 2023, y en el marco del Plan de Desarrollo Distrital y el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Integración Social, se incluyen actividades enmarcadas en las Políticas Públicas Mujer y Equidad de Género y la Política Pública LGBTI





Bocom/ A≤A⇒ Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 2023/127-17146-d2b485-7167

Política Pública de Mujer y Equidad de Género

En cumplimiento de la Política Publica de Mujer y Equidad de Género, el Plan Anual de Bienestar Social e incentivos para el año 2023, incluye un componente de actividades formativas y de sensibilización, que permitan identificar y ejecutar procesos de socialización e información institucional, en torno a la transformación institucional que garantice los derechos de las mujeres funcionarias de la Secretaría Distrital de Integración Social, a través de acciones afirmativas que, contribuyan a la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral. En este componente, encontramos diferentes actividades de impacto institucional que contribuyen a disminuir las barreras, o brechas sociales que encuentran las mujeres a la hora del ejercicio pleno de sus derechos. Algunas de las actividades, se llevarán a cabo en articulación con la Secretaría Distrital de la Mujer y las dependencias, de la Secretaría Distrital de Integración Social que potencializan el ejercicio inclusivo y de equidad de las mujeres a través de los proyectos de inversión institucional y la academia.

Por otra parte, se hace necesario, entender las dinámicas sociales que determinan la vida de las mujeres, para implementar acciones tendientes a lograr que éstas, encuentren un equilibrio en los diferentes ámbitos de su vida (familiar, laboral o social), lo cual, que genera la necesidad de adoptar estrategias diseñadas para contrarrestar las barreras en cada uno de los roles que desempeñan.

Cabe subrayar que, la Secretaría Distrital de Integración Social, en su composición interna del Talento Humano que labora al interior de la misma, está constituida en un gran porcentaje por mujeres, lo cual representa más del 80% de la planta total, por lo tanto, se hace necesario y muy importante generar acciones y actividades de orden institucional que garanticen el desarrollo laboral y las dinámicas propias del ejercicio de las mujeres en el ámbito laboral de nuestra entidad.

Política Pública LGBTI

Dando cumplimiento a los contenidos de la Política Pública LGBTI y en la búsqueda de la transformación de imaginarios sociales que permitan que todas las personas disfruten de sus derechos sin discriminación, el Plan anual de Bienestar Social e Incentivos 2023, promueve una cultura basada en el reconocimiento y garantía de derechos libre de cualquier forma de discriminación basada en la identidad de género u orientación sexual. Para ello se articulan las estrategias de cambio culturas y generación de ambientes laborales inclusivos que nos permitan combatir estereotipos enquistados en la sociedad, a través de acciones afirmativas que lleven a la reivindicación de derechos y el cumplimiento del plan de acción de la misma política pública, así como lo establecido en la Directiva 005 de 2021

En ese orden de ideas, el Acuerdo 371 de 2009 y el Decreto Distrital 062 de 2014, establecen respectivamente los lineamientos y se adopta la Política Pública para la Garantía plena de Derechos de las Personas de los Sectores LGBTI en Bogotá DC, la cual tiene como objetivo, garantizar el ejercicio pleno de los derechos a las personas de los sectores LGBTI como parte de la producción, la gestión social y el bienestar colectivo de la ciudad.





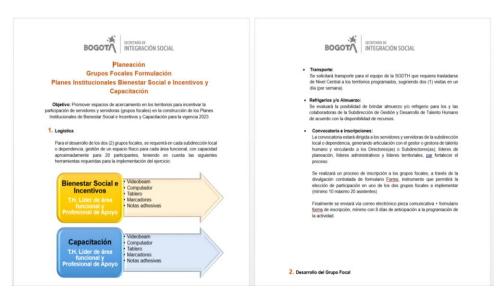
Pocorting Action (1997)

Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-716727

Por lo tanto, el cumplimiento de las acciones contenidas en la Política Pública LGBTI, son complementarias a lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Distrital para el cuatrienio 2020-2024 por lo tanto, desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el Plan de Bienestar Social, se diseñarán actividades de orden formativo y de sensibilización institucional que garanticen los procesos de inclusión al interior de la Entidad y su Talento Humano.

De manera que, el cronograma del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, incluye actividades dirigidas y relativas a este grupo poblacional con el ánimo de lograr ambientes laborales sanos, tolerantes, justos y equitativos.

ESTRUCTURA DE LA METODOLOGÍA DE LOS GRUPOS FOCALES INSTITUCIONALES DE GRUPOS FOCALES









Bogonn Agential Electronicamente con AZSign Aquerdo: 20230127-171746-d2b485-7167270

PROGRAMACIÓN GRUPOS FOCALES SDIS 2022 - EJECUTADA

GRUPOS FOCALES SDIS 2022			
DEPENDENCIA	FECHA	HORA	PARTICIPANTES
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE USME-SUMAPAZ	12/10/2022	8:00 a. m.	23
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE SAN CRISTÓBAL	12/10/2022	2:00 p. m.	13
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE SANTAFE - CANDELARIA	21/10/2022	7:00 a. m.	16
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE ANTONIO NARIÑO Y PUENTE ARANDA	27/10/2022	7:30 a. m.	15
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE TUNJUELITO	27/10/2022	10:30 a. m.	24
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE CIUDAD BOLIVAR	2/11/2022	7:30 a. m.	15
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE RAFAEL URIBE URIBE	2/11/2022	10:30 a. m.	18
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE BOSA	10/11/2022	7:30 a. m.	23
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE KENNEDY	10/11/2022	10:30 a. m.	23
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE FONTIBON	18/11/2022	7:30 a. m.	7
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE ENGATIVA	18/11/2022	10:30 a. m.	15
ORGANIZACIONES SINDICALES SDIS	29/11/2022	10:00 a. m.	10
SUBDIRECCIÓN LOCAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE MARTIRES	7/12/2022	7:30 a. m.	8
SUBDIRECCIÓN PARA LA FAMILIA	13/12/2022	7:30 a. m.	7
NIVEL CENTRAL	14/12/2022	7:30 a. m.	5
TOTALES			222
Fuente: Listados de asistencia.			

RESULTADOS GRUPOS FOCALES INSTITUCIONALES

Para la vigencia 2023 la identificación de necesidades y expectativas de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, con relación a las actividades de bienestar social e incentivos, se llevó a cabo a partir de la implementación 15 "Grupos Focales Institucionales", como una herramienta técnica de levantamiento e identificación de información necesaria y pertinente, para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023.

Los grupos focales se constituyen en un método para la recolección de datos cualitativos, recopilados a partir de procesos de interacción y participación, del grupo al que se le propone una serie de preguntas guía, con la finalidad de identificar sus percepciones frente a un tema determinado.

Para el caso del Plan de Bienestar Social e incentivos 2023 las preguntas planteadas son:

- 1- ¿Cuál es la actividad del Programa de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Integración Social que usted más recuerda y por qué?
- 2- ¿Qué actividades considera usted que deben ser incluidas en el Plan de Bienestar social e Incentivos, para la vigencia 2023?

Una vez realizados 15 grupos focales, se identifica que para la pregunta # 1 se obtienen 201 respuestas, mientras que para la pregunta # 2 se obtienen 295 respuestas.

Con la finalidad de convertir los datos obtenidos en información útil para la toma de decisiones, se realiza un proceso de categorización por componentes (formativo, recreativo y social, cultural, deportivo, estímulos e incentivos) y por actividades asociadas a cada uno

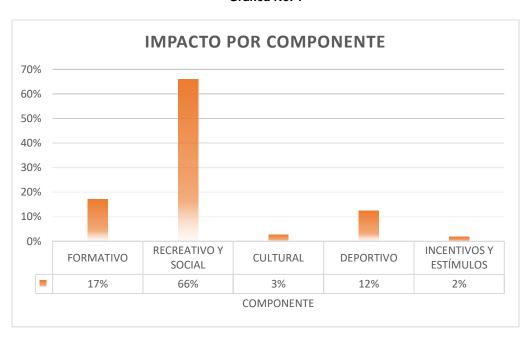


Firm ado Electronicamente con AZSign Acueros: 2023/02/17/17/16/72/ Acueros: 2023/02/17/17/16/20485-7/16/72

de dichos componentes. Estas categorías, son cuantificadas a fin de obtener datos numéricos para análisis estadístico; No obstante, dicho análisis debe ser complementado con un resumen narrativo de los resultados cualitativos del ejercicio de los Grupos Focales Institucionales.

A continuación, se presentan los resultados de categorización y tabulación de resultados.

La pregunta # 1 ¿Cuál es la actividad del Programa de Bienestar Social de la SDIS que usted más recuerda y por qué?, se plantea con la finalidad de identificar el impacto (asociado a la recordación), que han tenido las actividades implementadas por el área de bienestar social e incentivos.



Gráfica No. 1

Los datos de la Gráfico No. 1 permiten identificar que las actividades con mayor impacto asociado a la recordación son las relacionadas con los componentes recreativo y social en un 66%, seguido de las actividades del componente formativo con un 17%, en el componente deportivo se muestra un 12 % de impacto, las acciones del componente cultural muestran un 3% de impacto y las de estímulos e incentivos evidencian un impacto de 2%.

La obtención de estos datos se da a partir de la cuantificación de respuestas asociadas a cada una de las actividades, a su vez las actividades son relacionadas con un componente y el porcentaje es calculado sobre el total de respuestas para dicho componente.

La pregunta # 2 ¿Qué actividades considera se deben incluir en el plan de bienestar social e incentivos, para la vigencia 2023?, se plantea con la finalidad de identificar la expectativa de los servidores y servidoras en cuanto a planeación e implementación de actividades, desde el área de bienestar social e incentivos, para la vigencia 2023.



Gráfica No. 2



La información de la Gráfica No. 2 permite identificar que las actividades correspondientes a los componentes recreativo y social, generan la mayor expectativa, lo cual es coherente con los resultados evidenciados para la percepción de impacto.

El 79% de los participantes manifestaron expectativa de actividades relacionadas con los componentes recreativo y social, seguido en un 9 % que manifestaron expectativa de actividades relacionadas con el componente cultural, un 7% manifestó expectativa de actividades relacionadas con el componente formativo, un 4% manifestó expectativa de actividades relacionadas con el componente deportivo y el 1% restante manifestó expectativa de actividades relacionadas con estímulos e incentivos.

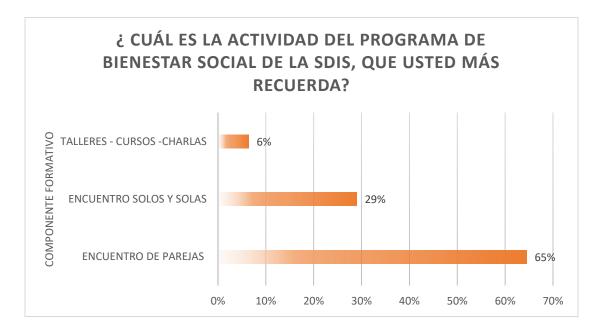
La obtención de estos datos se da a partir de la cuantificación de respuestas asociadas a cada una de las actividades, a su vez las actividades son relacionadas con un componente y el porcentaje es calculado sobre el total de respuestas para dicho componente.

Resultados de tabulación y análisis relativos a la pregunta # 1 ¿Cuál es la actividad del programa de bienestar social de la SDIS que usted más recuerda?, categorizados por componente.



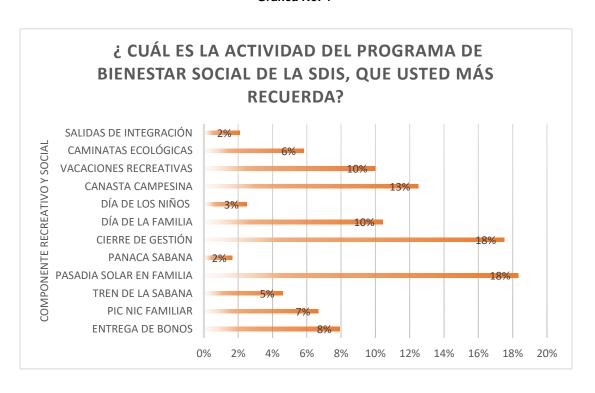


800のが ペニー imade Electronicamente con AZSign 703-01-27174を3465-7167704 703-01-271742-310-1600 - Padria 2016-42 I Gráfica No. 3



Para las actividades relacionadas con el componente formativo, en la Gráfica No. 3 se identifica que el mayor impacto relacionado con la recordación se asocia a la actividad encuentro de parejas con un 65%, seguido de la actividad encuentro de solos y solas con un 29% y por último actividades de talleres – cursos – charlas con un 6%.

Gráfica No. 4





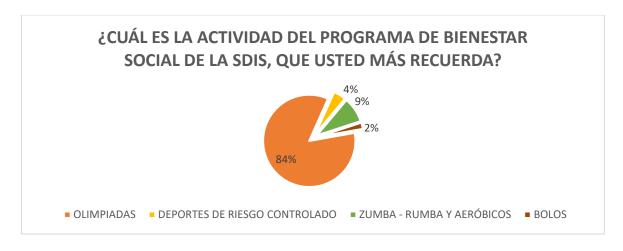
Para las actividades relacionadas con el componente recreativo y social, en la Gráfica No. 4 se identifica que el mayor impacto relacionado con la recordación, se asocia a las actividades pasadía solar en familia y cierre de gestión con un 18%, seguido de la actividad de entrega de canasta campesina con un 13%, para las actividades día de la familia y vacaciones recreativas en porcentaje de recordación es del 10%, la actividad de entrega de bonos muestra un impacto asociado a la recordación del 8%, la actividad picnic familiar muestra un impacto asociado a la recordación del 7%, las caminatas ecológicas muestran impacto asociado a la recordación del 6%, en menores porcentajes se encuentran las actividades tren de la sabana, día de los niños, Panaca Sabana y salidas de integración, con porcentajes de 5%, 3% y 2% respectivamente.

Gráfica No. 5



Para las actividades del componente cultural, en la Gráfica No. 5 se identifica que el mayor impacto relacionado con la recordación se asocia con la asistencia a obras de teatro en un 40%, seguido de las actividades de formación en danza, coro y teatro con un 30% de recordación y eventos culturales también con 30% de recordación.

Gráfica No. 6







EDGOTAL ACA Firm ado Electronicamente con AZSign Acuero: 2023/07/17/17/42/486-716/22/C Para las actividades del componente deportivo, en la Gráfica No. 6 se identifica que el mayor impacto asociado a la recordación corresponde a las olimpiadas SDIS con un 84% de recordación, seguido de las actividades de zumba- rumba y aeróbicos con un 9% de recordación, los deportes de riego controlado con un 4% de recordación y por último las actividades de bolos con un 2% de recordación.

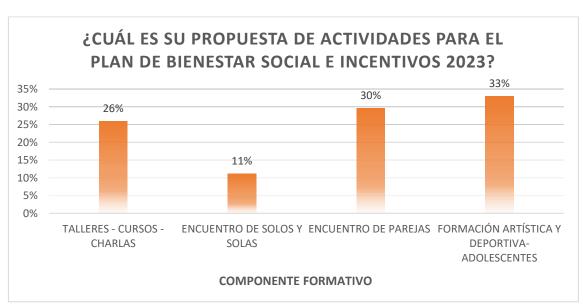
Los resultados muestran una amplia recordación de las actividades de olimpiadas, frente a los demás ítems mencionados en las respuestas tabuladas.

La obtención de estos datos se da a partir de la cuantificación de respuestas asociadas a cada una de las actividades, a su vez las actividades son relacionadas con un componente y el porcentaje es calculado sobre el total de respuestas para dicho componente.

Resultados de tabulación y análisis relativos a la pregunta # 2 ¿Qué actividades de bienestar e incentivos propone para el plan 2023?, categorizados por componente.

Al indagar por propuesta de actividades a ser incluidas en el plan de bienestar social e incentivos 2023, se encuentra que el 7% de las respuestas propone la realización de actividades asociadas al componente formativo.

A continuación, se muestran los resultados porcentuales calculados sobre las respuestas asociadas a este componente:



Gráfica No. 7

En la Gráfica No. 7, se evidencia que el 33% de los participantes en grupos focales propone la implementación de actividades formativas en artes y deportes, dirigidas a adolescentes, mientras un 30% propone la implementación de la actividad encuentro de parejas, un 26% propone la implementación de actividades formativas relacionadas con talleres, cursos y



Bogory

Action

Firmado Electronicamente con AZSign
Acuerdo: 2023/027-171746228485-716727

Charlas (fortalecimiento en habilidades blandas), el 11% restante propone la implementación de la actividad encuentro de solos y solas.

El 79% de los participantes en grupos focales propone la realización de actividades relacionadas con el componente recreativo y social. A continuación, se muestran los resultados porcentuales calculados sobre las respuestas asociadas a este componente.

Gráfica No. 8



En la Gráfica No. 8, el 17% de los participantes en grupos focales propone la realización de actividades relacionadas con entrega de bonos canjeables por alimentos y/o entradas a actividades recreativas, un 15% propone la realización de actividades dirigidas a la integración laboral por dependencias, un 14% propone la realización de actividades relacionadas con la integración familiar, un 11% propone la realización de actividades relacionadas con pasadía solar, 11% propone la realización de caminatas ecológicas y ciclo paseos, un 9% propone dar continuidad a las actividades de vacaciones recreativas, ampliando los rangos de participación y/o incluyendo actividades que involucren a niños y niñas de primera infancia (de 0 a 5 años , 11 meses y 29 días) e hijos e hijas de servidores y servidoras en edad adolescente (de 13 a 17 años , 11 meses y 29 días), un 9% propone la implementación de actividades de relajación en centros de bienestar tipo SPA, el 5% propone dar continuidad a las actividades de cierre de gestión o fin de año, 3% propone implementación de actividades de bienestar que incluyan la participación de animales de compañía, 2% propone la implementación de celebración de cumpleaños, 2% propone dar continuidad a la celebración del día de los niños y las niñas,





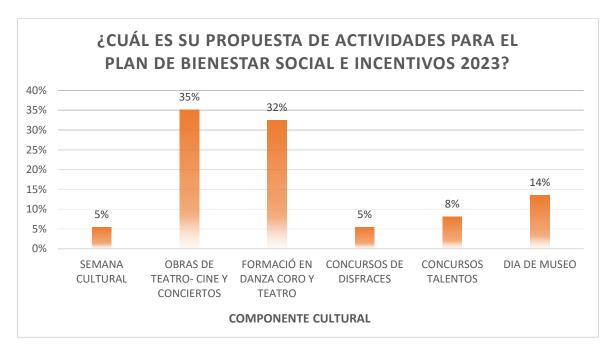
Firm ado Electronicamente con AZSign Acuerto: 2339127-17474-6245687-7187

1% propone la implementación de ferias de servicios y 1% restante propone conmemorar el día de la mujer.

El 9% de los participantes en grupos focales propone la realización de actividades relacionadas con el componente cultural.

A continuación, se muestran los resultados porcentuales calculados sobre las respuestas asociadas a este componente:

Gráfica No. 9



En los resultados evidenciados en la Gráfica No. 9, el 35% de los participantes en grupos focales propone la realización de actividades en las cuales las servidoras y servidores de la SDIS asistirían a obras de teatro, cine y conciertos, un 32% propone dar continuidad a los grupos de formación en danza , coro y teatro, un 14% propone la implementación de "días de museo", un 8% propone la implementación de concursos de talentos, 5% propone implementar una semana cultural por dependencias y el restante 5% propone la implementación de concursos de disfraces para el mes de octubre.

El 4% de los participantes en grupos focales propone la realización de actividades relacionadas con el componente deportivo.

A continuación, se muestran los resultados porcentuales calculados sobre las respuestas asociadas a este componente.



Gráfica No. 10



El 61% de los participantes en grupos focales propone dar continuidad a la actividad olimpiadas SDIS, un 17% propone implementación de actividades de zumba, rumba y aeróbicos por dependencias y unidades operativas, un 17% propone la implementación de actividades deportivas de riesgo controlado y el 6% restante propone la implementación de actividades de natación (Gráfica No. 10).

El 1% de los participantes en grupos focales propone la realización de actividades relacionadas con el componente incentivos y estímulos.

A continuación, se muestran los resultados porcentuales calculados sobre las respuestas asociadas a este componente.

Gráfica No. 11







Encort Active Con AZSign Acuerdo: 20230127-111746-d2b485-71672 En la Gráfica No. 11 se evidencia que el 50% de los participantes en grupos focales propone la entrega de incentivos como dinero, el 17% propone la entrega de incentivos económicos por dependencia, un 17% propone la entrega de incentivos económicos mensuales y el 17% restante propone realización de actividades para pre pensionados. No obstante, en desarrollo de los grupos focales se precisó a las y los servidores que el único incentivo pecuniario establecido legalmente es el primer puesto para los mejores equipos de trabajo, en consecuencia no se pueden otorgar incentivos o bonos con estas características.

La obtención de estos datos se da a partir de la cuantificación de respuestas asociadas a cada una de las actividades, a su vez las actividades son relacionadas con un componente y el porcentaje es calculado sobre el total de respuestas para dicho componente.

BENEFICIOS E INCENTIVOS PLANTEADOS DESDE LA ADMINISTRACIÓN DISTRITAL, ACUERDOS LABORALES PACTADOS Y NORMATIVIDA LEGAL VIGENTE, CONTENIDOS EN EL PRESENTE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

En atención y cumplimiento a la directriz emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y que refiere: "En el Distrito se diseñan tarjetas virtuales a servidores públicos en celebración de sus cumpleaños, aportando tanto emocional como positivamente al servidor en su día especial". En ese orden de ideas, se seguirá enviando de manera virtual a través de los correos electrónicos institucionales, una tarjeta virtual con un mensaje personalizado a cada uno de los Servidores y Servidoras Públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social en el día de su cumpleaños, con el objetivo de generar una mayor cercanía entre el Talento Humano y la entidad.

Por otra parte, y atendiendo lo dispuesto en los Decretos Nacionales 1083 de 2015 y 648 de 2017, demás normas reglamentarias y Acuerdos Laborales pactados en el marco del Decreto Nacional 160 de 2014, así como demás normas que apliquen al mismo, el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaria Distrital de Integración Social para la vigencia 2023, contemplan las situaciones administrativas, que se encuentran reglamentadas en el Instructivo Solicitud y trámite de permisos, licencias y descansos INS-TH-012, el cual se puede consultar en el siguiente enlace:

https://sig.sdis.gov.co/images/documentos_sig/procesos/gestion_de_talento_humano/documentos_asociados/20230118_ins_th_012_v0_instructivo_solicitud_permisos_licencias_y_descanso.docx

Sala Amiga de la Familia Lactante del entorno laboral

En cumplimiento de la Ley 1823 de 2017 "cuyo objeto es adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas". Se pretende garantizar la especial asistencia y protección de la mujer durante el embarazo y después del parto, por tanto, las servidoras que lo requieran podrán establecer con sus jefes inmediatos un horario flexible especial en virtud del cual puedan salir treinta (30) minutos antes de finalizar su jornada laboral.

De igual manera, la Secretaría Distrital de Integración Social cuenta con la Sala Amiga de la Familia Lactante, ubicada en el piso 19 de Nivel Central, en la Subdirección de Gestión





Bocom RG→ RG→ Firm ado Electronicamente con AZSign Acuer of 202301727704 y Desarrollo de Talento Humano, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017, bajo las normas técnicas requeridas con el objetivo de conservar, garantizar y cultivar la armonía y delicadeza de la maternidad en nuestras servidoras.

Así mismo, es importante enunciar que durante la vigencia 2022 se inició el proceso de establecimiento y puesta en marcha de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en las Subdirecciones Locales.

Por otra parte, y en virtud de la Directiva 002 de 2017, "las Entidades del Distrito otorgarán a las Servidoras y Servidores públicos que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una "tarde de juego". Esta consiste en conceder al servidor o servidora pública, un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral en la tarde, para que pueda(n) compartir con su(s) Hijo(s) y afianzar lazos afectivos con el (los) menor(es). Esta tarde deberá ser concedida en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio".

En este orden de ideas, el Plan Anual de Bienestar e Incentivos 2023, en aras de lograr una conciliación entre la vida laboral y familiar de los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, que permita fortalecer vínculos familiares e incrementar equitativamente la oportunidades y responsabilidades en términos de cuidado en el hogar, concederá la "Tarde de juego" en los términos señalados en la directiva. Para el otorgamiento de la "Tarde de Juego" se emitirá un acto administrativo desde el área de administración de personal de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, mediante la cual se establecerán los términos y condiciones para acceder a dicho beneficio.

• Tiempo preciado con los bebés:

Tal y como se detalla en la Ley 1822 de 2017, se concederá a las servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo(a), sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo(a) cumpla su primer año de edad.

El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, quien deberá enviar por escrito el beneficio a la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Talento Humano, garantizando de todos modos la adecuada prestación del servicio, previo el lleno de requisitos establecidos para hacerlo efectivo.





AUSTERIDAD DEL GASTO Y OFERTA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR OFRECIDAS POR EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL - DASCD

En el Plan de Austeridad (Decreto 492 del 15 de agosto de 2019"), en su artículo 8 se menciona: "Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios."

Teniendo en cuenta lo enunciado anteriormente, a los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, en la vigencia 2023, se les socializará además de las actividades internas del Plan de Bienestar Social e Incentivos SDIS 2023, todas aquellas que desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se promocionen, puesto que, también contribuyen en la búsqueda de condiciones de calidad de vida laboral del Talento Humano al servicio de las 56 entidades del Distrito capital y sus familias.

Para ello, se tendrá como punto de referencia la Circular Externa 002 de 2023, expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, donde se exponen los lineamientos para la ejecución y adecuación de los planes de bienestar de las entidades y organismos distritales, y sus respectivos anexos.

Es importante precisar que, durante la vigencia 2022, desde el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, se socializaron los correos electrónicos de invitación de actividades de bienestar ofrecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, como fueron: los Juegos Deportivos Distritales, las actividades del Día del Servidor Público, la Carrera Atlética 5K y 10K del Servicio Civil Distrital, entre otras.





Boocon ≪→ Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 2020/127-11746-d2b485-7167porto de con azta a Angolo Reno ne no

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Teniendo en cuenta que los estudios de medición de clima laboral y cultura organizacional se adelantan cada 2 años (2022-2024), desde la Subdirección de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, se compartió el Informe Final de Medición del Clima Laboral y Ambiente Organizacional generado a partir de las encuestas respondidas por los servidores, servidoras públicas y contratistas de la Secretaría Distrital de Integración Social, la guía de interpretación del informe y las recomendaciones de mejora a realizar.

Objetivo: Identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

Generalidades: El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado 1.

Así mismo, se socializo la siguiente información que es parte integrante del informe en comento:

- Muestra de contratistas: 1.541, equivalente al 23% del total de contratistas de la SDIS.
- Muestra de servidores con personal a cargo: 30, equivalente al 67% del total de la población.
- Muestra de servidores sin personal a cargo: 1.019, equivalente al 59% del total de la población.
- Muestra total de colaboradores: 2.590, equivalente al 31% del total de la población.







RECOMENDACIONES DE MEJORA SEGÚN ESTUDIO DE CLIMA LABORAL - DASCD

SALARIO EMOCIONAL/BENEFICIOS ADICIONALES

Establece la percepción que tiene el servidor o servidora sobre los beneficios sociales que crea la Entidad, a través de actividades de tipo cultural, formativo o recreativo, en los que puede participar de manera voluntaria, en algunas ocasiones de manera gratuita o a un baio costo.

En el caso de los contratistas, son todos aquellos beneficios de tipo cultural, formativo o recreativo, que a través de alianzas o convenios se les ofrece y en los que pueden participar de manera voluntaria, en algunas ocasiones de manera gratuita o a un bajo costo.

Recomendaciones generales:

Revisar aquellos aspectos relacionados con el salario emocional que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Capacidad para identificar las necesidades y expectativas
- ✓ Tener un reconocimiento social por los logros alcanzados
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Expectativas de vida
- ✓ Aprovechamiento del tiempo libre

• Recomendaciones específicas:

- ✓ Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores los beneficios ofrecidos por la entidad.
- ✓ Realizar talleres de expresión donde los colaboradores puedan identificar sus necesidades y expectativas.
- ✓ Realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados.

En ese orden de ideas, los resultados obtenidos en la medición del clima laboral y calidad de vida en el trabajo, permite establecer que, las acciones y actividades que se incluyan dentro del plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2023, deben dar respuesta a las recomendaciones contenidas en dicha medición, por lo tanto, las actividades de aprovechamiento del tiempo libre deben estar contenidas en cada uno de los componentes del precitado plan. En consecuencia, las actividades deportivas, recreativas, culturales, sociales y formativas; deben hacer parte integrante de las acciones institucionales a desarrollar en el año 2023.

Por otra parte, se confirma que las estrategias de acercamiento territorial, como fue la que se desarrolló en el marco de los grupos focales institucionales, desarrollada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en la vigencia 2022, dan cumplimiento y respuesta a las recomendaciones generales expuestas en el informe de medición del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo, especialmente, en lo que refiere a los aspectos relacionados con el salario emocional que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad.





En conclusión, se sugiere seguir aplicando este tipo de estrategias que permiten interactuar directamente con cada uno de los servidores y servidoras públicas en sus respectivos territorios, logrando así, obtener de manera directa y personalizada las necesidades y expectativas que son importantes para el diseño y construcción de planes fundamentales como lo es el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

PLAN DE INCENTIVOS

En atención y cumplimiento al 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", y el cual refiere en su "Artículo 26°- Programa de Incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos y que deberán orientarse a:

- 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en los niveles de excelencia.

En ese orden de ideas, "los programas de incentivos están dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño y se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y aquellos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se estructurarán a través de planes de Incentivos."(...) es importante señalar que, la intención y el propósito permanente de la Secretaría Distrital de Integración Social, es el de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Entidad a través del reconocimiento y premiación a la excelencia.

Así mismo, el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.8 refiere: "Planes de incentivos. 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".

A continuación, se presentan conceptos claves en torno al Plan Anual de Incentivos y Estímulos vigencia 2023.

- Incentivo. Un incentivo es aquello que induce a una persona o agente a actuar de una manera determinada, que se puede dar a través de una recompensa. Todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. (Sistema de Estímulos-Lineamientos de Política DAFP 2012).
- Planes de Incentivos. 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. (Artículo 2.2.10.8. del Decreto 1083 de 2015).





- Planes de Incentivos Pecuniarios. Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. (Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998).
- Planes de Incentivos No Pecuniarios. Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. (Artículo 32 del Decreto 1567 de 1998).
- **Equipo de Trabajo.** 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 cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad. (Parágrafo del Artículo 2.2.10.9. del Decreto 1083 de 2015).
- Nivel de Excelencia. Se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este 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. (Artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015).
- Niveles Jerárquicos de Los Empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. (Decreto 785 de 2005).

El Plan de Incentivos para la vigencia 2023, se adoptará de acuerdo con lo exigido por las normas de empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y los recursos institucionales disponibles. Por lo tanto, se creará un acto administrativo que contenga las condiciones, requisitos y procedimientos; para acceder al Plan de Incentivos de la Secretaria Distrital de Integración Social para la vigencia 2023.

Este Plan de Incentivos, contendrá incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán a los servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, con mejor desempeño, a los mejores equipos de trabajo, a los empleados que cumplan entre 5 y 50 años de servicio continuo en la entidad, entre otros, según las siguientes categorías:





CATEGORÍAS:

Incentivos por Excelencia

Estos incentivos se establecerán con base en la calificación anual definitiva, resultante de la evaluación del desempeño laboral (EDL). Los empleados de cada uno de los niveles jerárquicos, para acceder a los incentivos institucionales de conformidad con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, deben cumplir con unos requisitos que serán divulgados mediante acto administrativo interno, en el segundo trimestre del año 2023.

Mejores Equipos de trabajo.

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

A su vez, el Decreto Nacional 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.14, establece los requisitos para los equipos de trabajo. "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 en el año inmediatamente anterior a su postulación.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

Es importante precisar que, Las condiciones para la inscripción, presentación, evaluación y sustentación pública, de los mejores equipos de trabajo serán divulgadas acto administrativo interno emitido por la Secretaría Distrital de Integración Social en el segundo trimestre del año 2023.

Reconocimiento por Tiempo de servicio

La Secretaría Distrital de Integración Social, hará un reconocimiento en ceremonia pública a los servidores y servidoras públicas por su permanencia en la entidad. Por lo tanto, serán reconocidos todos los servidores y servidoras públicas por tiempo de servicio, de manera que, quienes, durante la vigencia 2023, hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de servicio, se les hará un reconocimiento público en el segundo semestre de 2023.

Para ser reconocido por tiempo de servicio y permanencia, se observan los siguientes requisitos:

✓ Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 o 50 años de servicio continuo durante el año 2023.





- پرموری حجہ Firmado Electronicamente con AZSign Acuerdo: 202330127-117746-42b485-7167
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior o durante el proceso de selección.
- Reconocimiento a servidores y servidoras públicas pensionados (as) en la vigencia 2023.

La Secretaría Distrital de Integración Social, hará un reconocimiento en ceremonia pública a los servidores y servidoras públicas que se pensionen durante la vigencia 2023. Esta información debe ser suministrada y verificada por el Grupo Interno de Prepensionados de la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

FONDO EDUCATIVO EN ADMINISTRACIÓN SDIS - ICETEX

En el marco de los planes de estímulos e incentivos creados por la Ley para los empleados de las entidades del Estado de orden nacional y territorial; La Secretaría Distrital de Integración Social, creo el Fondo Educativo en Administración en asocio con el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior Mariano Ospina Pérez - ICETEX - CONVENIO 8242 de 2013, con el propósito de optimizar el cumplimiento de la misión institucional frente a la comunidad y ofrecer estímulos a través de la educación formal a sus servidores y servidoras públicas de carrera administrativa, para programas debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, que conlleven a un mayor grado de tecnificación y competitividad en las funciones que realizan para la entidad.

Por otra parte, las disposiciones y lineamentos establecidos en el documento "Modificación II al Reglamento Operativo del Fondo Educativo en Administración Celebrado Entre el Instituto Colombiano de Crédito Educativo Y Estudios Técnicos en el Exterior Mariano Ospina Pérez - ICETEX y La Secretaría Distrital De Integración Social— SDIS", contienen los aspectos más relevantes para el otorgamiento del crédito educativo. (https://www.integracionsocial.gov.co/index.php/gestion/talento-humano)

Finalidad: El Fondo en Administración de la SDIS y el ICETEX tiene como finalidad: Apoyar financieramente estudios en los niveles técnico profesional, tecnológico, pregrado (profesional universitario) y postgrado (especialización, maestría, doctorado y posdoctorado), debidamente aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, mediante créditos condonables 100% por prestación de servicios a los servidores y servidoras públicas de carrera administrativa de la Secretaría Distrital de Integración Social.





PRESUPUESTO Y ACTIVIDADES VIGENCIA 2023

El presupuesto para la vigencia 2023, se relaciona así:

RUBRO	PRESUPUESTO APROBADO 2023
Bienestar e Incentivos	1.364.276.000 - FUNCIONAMIENTO
Bienestar e Incentivos	40.000.000 – INVERSIÓN

Fuente: 4-01-2023 Área Funcional de Planeación – Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano



Las actividades a realizar durante la vigencia 2023 son las siguientes:

NIO.	AOTIVIDAD							AÑO 20)23				
N°	ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Día de la Familia												
2	Olimpiadas SDIS 2023												
3	Campamento Experimental para adolescentes. (hijos/as de los/as servidores/as de planta, desde los 13 años hasta los 17 años, 11 meses y 29 días)												
4	Talleres dirigidos a los servidores/as de planta, para el desarrollo de habilidades blandas y capacidades para desempeño laboral.												
5	Conmemoración y Reconocimiento del día de la mujer - conversatorio de carácter institucional y académico, en torno a la Política Pública Distrital de Mujer y Género.												
6	Actividad Ambientes Laborales Inclusivos Política Pública LGBTI - Taller, charla y/o conversatorio de carácter institucional y académico.												
7	Día de los niños y las niñas en el marco de las celebraciones del mes de octubre. (hijos/as de los/as servidores/as de planta en edades entre los 0 años y los 12 años, 11 meses y 29 días).												
8	Vacaciones Recreativas SDIS 2023, en el receso escolar de mitad de año. (hijos/as de los/as servidores/as de planta entre los 6 años y los 12 años, 11 meses y 29 días).												



9	Actividad formativa y recreativa para hijos con discapacidad.						
10	Encuentro de parejas y parejas diversas SDIS						
11	Encuentro de solteras y solteros SDIS	V. 2022					
12	Actividad Formativa en danza, coro y teatro						
13	Día del (la) servidor(a) público.						
14	Bonos navideños para los hijos e hijas de servidores y servidoras públicas de la SDIS, en cumplimiento de la normatividad legal vigente.						
15	Cumpleaños de servidores y servidoras públicas de la SDIS – Tarjetas virtuales, a través de los correos electrónicos institucionales.						
16	Cierre de gestión SDIS 2023						
17	Salidas de integración laboral por Dependencias						



	Τ	1	т					
18	Caminatas ecológicas y ciclo paseos							
19	Actividades de Autocuidado Servidores y Servidoras SDIS							
20	Un día con tu mascota							
21	Pasadía en familia							
22	Incentivos a Mejores Servidores de Carrera Administrativa SDIS 2023							
23	Incentivos a Mejores Equipos de Trabajo SDIS 2023							
24	Estímulo por Tiempo de Servicio							
25	Estímulo a dependencias por Buenas Prácticas Ambientales							
26	Día del Trabajo Decente en Colombia.							
1								



27	"Cafés para Conversar" – con la participación de servidores y servidoras públicas de la Secretaría Distrital de Integración Social, con el propósito, de hacer una evaluación periódica de la vida laboral al interior de la Entidad.						
28	Encuentros de socialización y formación a Gestores y Gestoras de Integridad en el marco del Código de Integridad y Buen Gobierno que modifique lo establecido en la Resolución No. 1288 del 28 de agosto de 2018						
29	Jornadas de sensibilización e información con respecto a los contenidos legales del Conflicto de Intereses, en el marco de los lineamientos del DAFP y el DASCD.						
30	Cenas Navideñas para servidores y servidoras públicas que ejerzan funciones el 24 y 31 de diciembre de 2023						
31	Feria de Servicios						

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	Edilberto Ríos Escamilla Claudia Moreno Amado Alejandra Poveda Crespo	Fabián Andrés Mafla Díaz Viviana Pulido López	Martha Clemencia Díaz Téllez
Cargo/Rol	Profesional Universitario Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Profesional Universitario Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Contratista Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.





REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

230127 Plan Bienestar Social e Incentivos 2023

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-71672704

Creación: 2023-01-27 17:17:46

Estado: Finalizado Finalización: 2023-01-27 17:42:26



Escanee el código para verificación

Revisión: Fabián Andrés Mafla Díaz

Rabian Andrés Mafla Díaz

146/24765

fmaflad@sdis.gov.co

Revisión: Viviana Pulido López

Viviana Pulido Lopez

52813197

vpulido@sdis.gov.co

Profesional de Planeación

Secretaría Distrital de Integración Social

Elaboración: Alejandra Poveda Crespo

Alejandra Poveda Crespo

52903778

apovedac@sdis.gov.co

Contratista

Subdireccion de Gestion y Desarrollo de Talento Humano

Elaboración: Claudia Moreno Amado

Claudia Moreno Amado

51975593

cmorenoa@sdis.gov.co





REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

230127 Plan Bienestar Social e Incentivos 2023

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-71672704

Estado: Finalizado Finalización: 2023-01-27 17:42:26

Creación: 2023-01-27 17:17:46

Escanee el código para verificación

Aprobación: Martha Clemencia Díaz Téllez

MARTHA CLEMENCIA DIAZ TELLEZ

51967645

mcdiazt@sdis.gov.co

Subdirectora de Gestión y Desarrollo del Talento Humano



المركبة المرك

REPORTE DE TRAZABILIDAD

230127 Plan Bienestar Social e Incentivos 2023

SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20230127-171746-d2b485-71672704

Creación: 2023-01-27 17:17:46

Estado: Finalización: 2023-01-27 17:42:26



Escanee el código para verificación

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	Claudia Moreno Amado cmorenoa@sdis.gov.co	Aprobado	Env.: 2023-01-27 17:17:48 Lec.: 2023-01-27 17:22:35 Res.: 2023-01-27 17:24:11 IP Res.: 186.155.7.19
Elaboración	Alejandra Poveda Crespo apovedac@sdis.gov.co Contratista Subdireccion de Gestion y Desarrollo de	Aprobado	Env.: 2023-01-27 17:24:11 Lec.: 2023-01-27 17:24:25 Res.: 2023-01-27 17:24:47 IP Res.: 186.155.7.19
Revisión	Viviana Pulido Lopez vpulido@sdis.gov.co Profesional de Planeación Secretaría Distrital de Integración Soci	Aprobado	Env.: 2023-01-27 17:24:47 Lec.: 2023-01-27 17:26:58 Res.: 2023-01-27 17:27:07 IP Res.: 186.155.7.19
Revisión	Fabián Andrés Mafla Díaz fmaflad@sdis.gov.co	Aprobado	Env.: 2023-01-27 17:27:07 Lec.: 2023-01-27 17:29:12 Res.: 2023-01-27 17:29:27 IP Res.: 191.95.49.25
Aprobación	MARTHA CLEMENCIA DIAZ TELLEZ mcdiazt@sdis.gov.co Subdirectora de Gestión y Desarrollo del	Aprobado	Env.: 2023-01-27 17:29:27 Lec.: 2023-01-27 17:42:18 Res.: 2023-01-27 17:42:26 IP Res.: 186.155.7.19