

2024

Plan de Incentivos Institucionales

Versión: 01

Dependencia que elabora el documento:

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA**

**SECRETARÍA DISTRITAL DE
DESARROLLO ECONÓMICO**



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



Plan de Incentivos Institucionales

VIGENCIA

2024

Versión	Elaboró	Revisó	Aprobó	Fecha
01	Daniela Jiménez A. Profesional Contratista SAF Mónica Suárez F Profesional Contratista SAF	Francy Peralta F. Profesional Especializado SAF Vanessa Reyes Profesional Universitario SAF	Jenny Andrea Torres Subdirectora Administrativa y Financiera	23/01/2024

Versión	Control de Cambios del Plan
01	Primera versión del Plan de Incentivos Institucionales de la SDDE vigencia 2024 Aprobado en acta CIGD No.: 001 del 29/01/2024



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

Tabla de Contenido

1. Objetivo General.....	4
1.2. Objetivos Específicos.....	4
2. Definiciones y siglas.....	4
3. Marco normativo.....	5
4.1. Incentivos No Pecuniarios Mejores Servidores de Carrera Administrativa	7
4.2. Otras Disposiciones.....	11
4.2.1. Reconocimiento Antigüedad Laboral.	11
4.2.2. Reconocimiento al Servicio Voluntario de Brigadistas.....	11
4.2.3. Reconocimiento a los Gestores de Integridad.....	12
4.2.4 Reconocimiento mejor biciusuario.....	12
4.2.4 Reconocimiento enlaces MIPG	13
4.2.4. Reconocimiento Día de Cumpleaños:.....	13
4.2.5. Programa de Puntos por Bienestar	14
4.2.6. Descanso Uso de la Bici:	15
5. Seguimiento.....	15
6. Anexo 1. Cronograma de Actividades.....	3

1. Objetivo General

Otorgar reconocimientos a los empleados por buen desempeño, participación en actividades, así como la conformación de grupos de valor dentro de la Entidad, propiciando una cultura de trabajo orientada a resultados en términos de calidad y productividad alineada con los objetivos de la misma.

1.2. Objetivos Específicos

Definir los reconocimientos que durante la vigencia 2024 serán otorgados a los mejores funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y de los diferentes niveles jerárquicos de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, tal como lo dispone el Decreto 1083 de 2015.

2. Definiciones y siglas

Incentivos: Mecanismo que relaciona una recompensa a un determinado desempeño o conducta. El objetivo de establecer un incentivo es inducir un determinado comportamiento.

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

Incentivos Pecuniarios: Son los reconocimientos económicos que se asignarán a los servidores públicos integrantes del equipo que ocupe el primer lugar de los mejores equipos de trabajo.

Biciusuario: Funcionario que utiliza su bicicleta como medio de transporte al trabajo.

Código de Integridad: Es una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol.

Gestores de Integridad: Servidores/as del Distrito Capital, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital.

3. Marco normativo

Ley 489 de 1998 - 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.

“()...Artículo 26.- Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”

Decreto 1567 de 1998 - Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

“()...Artículo 13.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

“()...Artículo 18.- Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

“()...Artículo 19.- Programas Anuales. 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.”

Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

“()...Artículo 26. 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.

“()...Artículo 27. Proyectos de Calidad de Vida Laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.”

“()...Artículo 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.”

“()...Artículo 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”

De la misma manera la SDDE recibe respuesta a consulta realizada al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital acerca de la viabilidad o acceso a beneficio del programa de incentivos a funcionarios de Libre Nombramiento, la cual se menciona a continuación:

Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“()...Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. 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.”

“()...Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. 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 Título. 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.”

Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. 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 Título.

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.

4. Desarrollo del Plan de Incentivos

4.1. Incentivos No Pecuniarios Mejores Servidores de Carrera Administrativa

Primero. Incentivos: - Los incentivos no pecuniarios que a continuación se disponen, se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad y a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico son:

- a. Becas para educación formal
- b. Participación en proyectos especiales
- c. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
- d. Reconocimientos públicos a labor meritoria
- e. Financiación de investigaciones
- f. Programas de turismo social
- g. Traslados, ascensos, encargos y comisiones

Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. La asignación del incentivo se hará mediante acto administrativo motivado y contra este no procederá ningún recurso.

Regla: 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 correspondiente al periodo 01 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024.

Segundo. Requisitos: Los funcionarios deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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 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, esto es, para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024.

Una vez se encuentre en firme la calificación anual del desempeño de los empleados, el área de Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa elaborará el listado de los empleados que hayan alcanzado el nivel sobresaliente.

Tercero. Procedimiento: Sin perjuicio de lo anterior, para asignar los incentivos, la Secretaría observará las siguientes reglas:

- a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritório.
- b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión como medida objetiva de valoración, tal como ya se indicó.
- c. La Comisión de Personal, durante la reunión posterior a la consolidación del informe de Evaluación del Desempeño por parte de La Subdirección Administrativa y Financiera, deberá seleccionar a los mejores empleados de la Entidad, consignando en el acta los criterios y resultados obtenidos de la evaluación.
- d. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos aquí establecidos.
- e. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- f. Todo funcionario con desempeño en niveles de excelencia tendrá el reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Cuarto. Recursos: El monto máximo de los incentivos no pecuniarios de que trata el numeral segundo del presente, se hará hasta por el valor relacionado a continuación:

CATEGORÍAS	VALOR MÁXIMO
Mejor servidor de carrera administrativa	\$3.564.281
Mejor servidor del nivel Técnico	\$3.564.281
Mejor servidor del nivel Asistencial	\$3.564.281
Mejor servidor del nivel Profesional	\$3.564.281

Los incentivos no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de este plan, no tienen por objeto modificar los regímenes salariales y prestacionales de los empleados de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Cabe aclarar, que los funcionarios de libre nombramiento que no pertenezcan al nivel profesional, técnico y asistencial, al no estar contemplados por la normatividad vigente, no son viables para acceder o ser beneficiario del programa de incentivos,

razón por la cual la entidad se abstiene de otorgar dichos beneficios por no cumplir con la normativa vigente acerca del tema, sin perjuicio de destacar el desempeño en la gala de reconocimiento a los funcionarios de libre nombramiento y remoción de nivel jerárquico tales como directivo y asesor.

Quinto. Procedimiento en caso de empate: en caso de presentarse empate entre funcionarios con idéntico derecho, éste se resolverá con fundamento en los siguientes criterios:

1. Se otorgará el incentivo al funcionario(a) que tenga mayor porcentaje de calificación en la evaluación anual del desempeño.
2. Si pese a lo dispuesto anteriormente el empate persiste, se otorgará el incentivo al funcionario(a) que no haya sido reconocido con esta distinción durante los dos últimos años.
3. Si el empate continúa, se verificará los servidores que representan a los empleados en alguno de los órganos colegiados (Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral CCL, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPPAST) y se premiará al servidor que pertenezca a uno o varios.
4. Si el empate persiste, aun cuando los dos servidores hagan parte del mismo proceso, se dirimirá por el sistema de balotas, actividad que estará a cargo de la Dirección de Gestión Corporativa, se solicitará participación de un testigo de otra dependencia y se dejará constancia de ello en acta.

Sexto. Disfrute del Incentivo: los empleados que resulten beneficiarios de los incentivos aquí dispuesto, deberán tener en cuenta las siguientes observancias:

1. El disfrute del incentivo deberá realizarse únicamente en la vigencia 2024.
2. El plazo límite para hacer efectivo el beneficio será el 31 de diciembre del año de la vigencia en que se entrega el estímulo.
3. En caso que el funcionario seleccionado no haga uso del recurso en el plazo estipulado, éste será liberado y/o adicionado a los recursos del plan de Bienestar 2024.
4. En caso de ser usado para educación formal, solo se reconocerá para el pago de matrículas del servidor en Instituciones educativas debidamente aprobadas y reconocidas por las autoridades competentes.
5. No se entregarán sumas en efectivo a los servidores beneficiarios.
6. La Secretaría realizará el giro de los recursos únicamente a las entidades educativas, de turismo social, editoriales, o prestadoras de servicios, legalmente constituidas, a que hubiere lugar, una vez hayan aceptado por escrito el servicio demandado.

4.2. Otras Disposiciones

La Entidad otorgará otros incentivos dirigidos a reconocer la participación de los funcionarios de la Secretaría en actividades institucionales, que permitan estimular la asistencia de los empleados en las diferentes actividades de Bienestar contribuyendo con el mejoramiento del clima laboral, la calidad de vida, la satisfacción, eficacia y eficiencia de los colaboradores, tales como:

4.2.1. Reconocimiento Antigüedad Laboral.

Exaltación anual que se hace a los servidores(as) de Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, que han prestado sus servicios a la Entidad y que hayan cumplido, cinco (5), diez (10), quince (15) y más años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y que no hayan sido sancionados disciplinariamente, el cual se efectuará en acto público.

4.2.2. Reconocimiento al Servicio Voluntario de Brigadistas.

Serán beneficiarios dos (2) servidores de la entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, que se desempeñen como brigadistas en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, los cuales deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Llevar como mínimo un (1) año prestando el servicio de brigadista en la Entidad
- b. Haber asistido al 90% de las capacitaciones y como mínimo al 90% de las reuniones y actividades citadas para los brigadistas, durante el año inmediatamente anterior.
- c. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- d. Los servidores seleccionados como los mejores brigadistas no podrán ser reconocidos con esta misma distinción durante los dos (2) años posteriores al reconocimiento.
- e. No podrán ser beneficiarios de este reconocimiento las personas encargadas por funciones de esta responsabilidad en la entidad.
- f. Este reconocimiento será no pecuniario.

4.2.3. Reconocimiento a los Gestores de Integridad.

Será beneficiario un (1) servidor de la entidad vinculado en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisional, que se desempeñe como Gestor de Integridad en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el cual deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Llevar como mínimo un (1) año como integrante del Grupo de Gestores de Integridad.
- b. El Grupo de Gestores de Integridad de la Entidad evaluará la labor realizada por cada uno de ellos y determinará a quién se le otorga el reconocimiento.
- c. De igual forma debe haber asistido al 90% de las capacitaciones y como mínimo al 90% de las reuniones, eventos y actividades como gestor de integridad.
- d. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- e. El servidor beneficiario de este reconocimiento no podrá recibir la distinción durante los dos (2) años siguientes.
- f. No podrán ser beneficiarios de este reconocimiento las personas encargadas de liderar los temas de integridad por funciones en la entidad.
- g. Este reconocimiento será no pecuniario.

4.2.4 Reconocimiento mejor biciusuario

Será beneficiario un (1) servidor de la entidad vinculado en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisional, que se destaca por su constancia en el uso de la bicicleta para llegar a la SDDE, el cual deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- b. El servidor beneficiario de este reconocimiento no podrá recibir la distinción durante los dos (2) años siguientes.
- c. No podrán ser beneficiarios de este reconocimiento las personas encargadas de liderar por funciones esta responsabilidad en la entidad.
- d. Este reconocimiento será no pecuniario.

En caso de empate se procederá a realizar sorteo, en presencia de testigo de Control Interno.

4.2.5 Reconocimiento enlaces MIPG

Serán beneficiarios dos (2) servidores de la entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción o provisional, que se desempeñe como “Enlace MIPG” en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el cual deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Llevar como mínimo un (1) año desempeñando las funciones de enlace.
- b. El equipo de enlace MIPG de la Entidad evaluará la labor realizada por cada uno de ellos y determinará a quién se le otorga el reconocimiento, teniendo en cuenta el literal c).
- c. Haber cumplido con el 90% de los requerimientos asignados de manera oportuna y con calidad.
- d. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- e. Los beneficiarios de este reconocimiento no podrán recibir la distinción durante los dos (2) años siguientes.
- f. Este reconocimiento será no pecuniario (medio día libre).

4.2.6 Reconocimiento Día de Cumpleaños:

Los funcionarios disfrutarán de un día (1) día de permiso remunerado por el día de su cumpleaños, el cual se disfrutará ese mismo día, en caso de que sea un día festivo o fin de semana se otorgará el día hábil siguiente. Serán beneficiarios los servidores de la Entidad vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, para disfrutarlo deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Este incentivo solo será acumulable con el Día de la familia, el disfrute de este descanso compensado podrá tomarse durante el mes al que corresponda la fecha de cumpleaños del servidor o servidora.
- b. Los servidores deberán diligenciar el formato de permisos registrando en el campo de justificación “Permiso de Cumpleaños”.
- a. Los servidores deberán diligenciar el formato gth-p7-f13 “Control permiso laboral” registrando en el campo motivo del permiso “Permiso de Cumpleaños”.

4.2.7 Reconocimiento Día de la familia:

De conformidad con lo establecido en la Ley No. 1857 del 26 de julio de 2017, se facilitará, promoverá y gestionará directamente, o a través de la caja de compensación, una jornada semestral recreativa, si las condiciones así lo permiten, en la que los funcionarios puedan compartir con los miembros de su familia.

En caso de no lograrse gestionar esta jornada, los funcionarios tendrán este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, para lo cual se podrá disfrutar de un día de permiso remunerado en el primer y/o segundo semestre del año, según se programe por la Entidad, sin que puedan ser acumulativos y de acuerdo a la planeación de cada área.

Con el fin de generar mayores beneficios y contribuir con el mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida de todos los servidores, la Comisión de Personal estableció que, El día de la familia y el reconocimiento día de cumpleaños podrán tomarse juntos, de acuerdo con las necesidades o preferencias del funcionario.

4.2.8 Programa de Puntos por Bienestar

En el marco del Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT aprobado por la Ley 411 de 1997 en cuyo artículo 7° se prevé la necesidad de que se adopten “medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos” y en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 compilatorio del Decreto Nacional 160 de 2014, se dará continuidad al sistema de compensación por puntos de bienestar. El Programa “Gana puntos y crea tu bienestar” de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico corresponde a un beneficio de salario emocional consistente en brindar la posibilidad a los y las servidores(as) del disfrute de tiempo libre a través de un sistema de canje de puntos, que podrá redimirse en descanso compensado en semana santa y fin de año. El mismo tiene como objetivo reconocer el esfuerzo, dedicación, trabajo y compromiso de los servidores(as) para el cumplimiento de las metas de la Entidad, y que por esto dirigen sus decisiones y acciones a la satisfacción de dichas necesidades.

Los lineamientos establecidos para el desarrollo del programa de puntos por bienestar para la vigencia 2024 serán socializados mediante circular interna durante el primer trimestre del año.

4.2.9 Descanso Uso de la Bici:

De conformidad con lo establecido en la Ley 1811 de 2016, los funcionarios públicos catalogados como biciusuarios recibirán medio día laboral remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en bicicleta.

- a. Este incentivo no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado.
- b. Los servidores deberán diligenciar el formato de permisos registrando en el campo de justificación “Descanso por uso de Bici”.
- c. Teniendo en cuenta el sistema de puntos de bienestar empleado en la Entidad, donde se asignan puntos por el uso de bicicleta, el servidor deberá notificar a Talento Humano cuál opción quiere tomar (acumulación de puntos o medio día laboral remunerado), ya que no se duplicará el beneficio.

5 Seguimiento

La Subdirección Administrativa y Financiera como responsable de las actividades propias del talento humano, será el responsable de hacer seguimiento trimestral de las disposiciones acá contenidas.

6 Anexo 1. Cronograma de Actividades

No.	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	ENTREGABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
1	Mejor servidor de Carrera Administrativa	\$3.564.281	Subdirección Administrativa y Financiera	RP y acto administrativo	01/04/2024	31/12/2024
2	Mejor servidor del nivel Profesional	\$3.564.281	Subdirección Administrativa y Financiera	RP y acto administrativo	01/04/2024	31/12/2024
3	Mejor servidor del nivel Técnico	\$3.564.281	Subdirección Administrativa y Financiera	RP y acto administrativo	01/04/2024	31/12/2024
4	Mejor servidor del nivel Asistencial	\$3.564.281	Subdirección Administrativa y Financiera	RP y acto administrativo	01/04/2024	31/12/2024
5	Presupuesto para los servidores que cumplan criterios de reconocimiento por antigüedad laboral (quinquenio).	\$ 1,760,000 (distribuido entre los beneficiarios)	Subdirección Administrativa y Financiera	RP y acto administrativo, registro fotográfico	01/12/2024	31/12/2024
6	Reconocimiento al servicio voluntario de brigadistas (2 funcionarios)	\$109.280 c/u \$218.560	Subdirección Administrativa y Financiera	Registro fotográfico	01/11/2024	13/12/2024
7	Reconocimiento a mejor Gestor de Integridad (1 funcionario)	\$109.280	Subdirección Administrativa y Financiera	Registro fotográfico	01/11/2024	13/12/2024
8	Reconocimiento a mejores enlaces MIPG (2)	No Aplica	Subdirección Administrativa y Financiera	Permiso laboral	1/11/2024	13/12/2024
9	Reconocimiento día de cumpleaños	No Aplica	Subdirección Administrativa y Financiera	Permiso laboral	1/01/2024	31/12/2024

No.	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	RESPONSABLE	ENTREGABLE	FECHA INICIO	FECHA FIN
10	Programa de Puntos por Bienestar	No Aplica	Subdirección Administrativa y Financiera	Circular y base de datos de conteo	01/03/2024	31/12/2024
11	Uso de la bicicleta y Reconocimiento al mejor biciusuario	\$109.280	Subdirección Administrativa y Financiera - PIGA	Permiso laboral o asignación de puntos	1/01/2024	13/12/2024