

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 1 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	



PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D. C.

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025 08 – PL - 04

Proceso Gestión del Talento Humano

Versión – 8
22 – 01 – 2025

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 2 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
1	28-01-2021	Versión inicial del documento vigencia 2021
2	22-06-2021	Se adoptan las Resoluciones 178 y 251 del 2021. Ajuste de cronograma del Plan.
3	20-01-2022	Versión inicial del documento vigencia 2022
4	27-01-2023	Versión inicial del documento vigencia 2023
5	02-10-2023	Se actualiza el reglamento de Incentivos de la Personería de Bogotá, D. C.
6	25-01-2024	Versión inicial del documento vigencia 2024
7	08-03-2024	Se actualiza el presupuesto asignado. Se ajusta el cronograma del Plan. Se actualizan los anexos con el Reglamento de incentivos.
8	22-01-2025	Versión inicial del documento vigencia 2025

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
PABLO ANDRÉS JIMÉNEZ OCAMPO Director de Talento Humano MARIO ALEXANDER MONROY GALLO Subdirector de Desarrollo del Talento Humano	ALEXANDRA RAMÍREZ SUÁREZ Directora de Planeación	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 3 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS.....	4
3.	ALCANCE	5
4.	RESPONSABLES.....	5
5.	DEFINICIONES	6
6.	CONDICIONES GENERALES.....	6
6.1	Políticas Institucionales.....	6
6.2	Generalidades del Plan Institucional de Incentivos.....	7
6.2.1	Responsabilidades del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.....	7
7.	DESARROLLO DEL PLAN	7
7.1	INCENTIVOS.....	8
7.1.1	Incentivos Pecuniarios	8
7.1.2	Incentivos No Pecuniarios	9
7.2	CATEGORÍAS PARA OTORGAR INCENTIVOS	9
7.2.1	Mejores Empleados(as) de Carrera Administrativa.....	10
7.2.2	Mejores Equipos de Trabajo	10
7.2.3	Reconocimiento Buen Desempeño Provisionalidad	10
7.2.4	Mejor Empleado(a) de Libre Nombramiento y Remoción	11
7.2.5	Reconocimiento Antigüedad.....	11
7.2.6	Reconocimiento Servicio de Voluntariado - Brigada de Emergencias	11
7.2.8	Reconocimiento Nivel Sobresaliente en Evaluación de desempeño	12
7.2.9	Reconocimiento por aportes a la Gestión del Conocimiento y la Innovación .	12
7.3	PRESUPUESTO.....	12
7.4	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	12
8.	NORMATIVIDAD APLICABLE.....	13
9.	CRONOGRAMA (plan de acción)	14
10.	ANEXOS.....	17

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 4 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

1. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones modernas, las personas han sido concebidas como sus principales aliadas para el logro de sus fines y metas. Por ello, la gestión del talento humano tiene un rol de trascendental importancia en la medida que, lograr servidores(as) públicos(as) altamente motivados(as), conduce a contar un talento humano más comprometido, competitivo y especializado en los asuntos a su cargo.

En ese sentido, para la Personería de Bogotá, D.C., el diseñar escenarios que mejoren la calidad de vida de los(as) servidores(as) públicos(as), contribuye no sólo en el crecimiento personal y profesional de cada uno(a), sino en la consecución de una administración exitosa, que logra sus objetivos y metas soportada en el compromiso, sentido de pertenencia y experticia profesional de sus principales aliados(as).

La motivación constante, hace que el compromiso de los (las) servidores(as) públicos(as) y el sentido de pertenencia sea mayor, lo que permite lograr una cultura de calidad dentro de la entidad que, sumado a la búsqueda paulatina y constante de la creación de mecanismos innovadores, se verán reflejados en la satisfacción de los(as) ciudadanos(as).

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los (las) funcionarios(as) de la Personería de Bogotá, D. C., en el desempeño de su labor y de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública”, la Ley 909 de 2004 y lo estipulado el Decreto Ley 1567 de 1998 “, las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados(as)”, por lo que la Personería ha creado el Plan Institucional de Incentivos.

El Plan de Incentivos de la entidad está conformado por un conjunto actividades, disposiciones legales, políticas y estímulos que interactúan con el propósito de reconocer y premiar los desempeños laborales sobresalientes, así como elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad.

2. OBJETIVOS

- Promover la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño en niveles de excelencia y el compromiso de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional, así como una cultura de servicio, dentro de un entorno laboral dinámico, competitivo, innovador, eficiente y eficaz.
- Favorecer el desarrollo integral de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, con énfasis en el mejoramiento de su calidad de vida laboral a través de actividades de estímulos, incentivos y reconocimientos a su buen desempeño.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 5 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Incentivos está orientado a la consolidación de una vida laboral que contribuya tanto a la productividad y cumplimiento de fines institucionales, como al desarrollo personal de sus servidores(as) públicos(as). Así mismo, busca fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores(as) públicos(as) un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios, y recompensar el desempeño efectivo de los(as) servidores(as) públicos(as) y de los grupos de trabajo.

La cobertura del presente Plan se extiende a todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, conforme a lo establecido en la Constitución Política, la Ley y demás normas vigentes.

4. RESPONSABLES

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Coordinar con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano la formulación de los planes y programas que se adelantan en la Entidad en materia de incentivos, para el logro de la gestión institucional.

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Dirigir la elaboración de estrategias y la implementación de programas orientados al bienestar de los(as) funcionarios(as) públicos(as) y del clima laboral, de conformidad con las políticas y la normatividad vigente.

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos que se requieran para la implementación de las actividades previstas en el presente Plan.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Participar en la aprobación, formulación, implementación y seguimiento.

OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES

Apoyar en la divulgación y socialización de las actividades.

PERSONERO(A) AUXILIAR, SECRETARIO(A) GENERAL, PERSONEROS(AS) DELEGADOS(AS) PARA LA COORDINACIÓN, PERSONEROS(AS) DELEGADOS(AS), PERSONEROS(AS) LOCALES, DIRECTORES(AS), SUBDIRECTORES(AS) Y JEFES DE OFICINA

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 6 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

Participar y facilitar el acceso y la participación de los(as) servidores(as) públicos(as) en todas las actividades de incentivos.

SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) DE LA ENTIDAD

Participar activamente en las actividades y en la evaluación del Plan Institucional de Incentivos.

5. DEFINICIONES:

PLAN DE INCENTIVOS: “Se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia” (Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS(AS) EMPLEADOS(AS) DEL ESTADO: “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(as) empleados(as) del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales” (Decreto 1567 de 1998, artículo 13).

6. CONDICIONES GENERALES

6.1. Políticas Institucionales

La Personería de Bogotá, D.C., está comprometida con la consolidación de una cultura del estímulo, la cual se constituye en elemento integrador de las políticas de bienestar e incentivos contenidas en sus respectivos planes.

De acuerdo con orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de garantizar que a través de la cultura de estímulos se logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los(as) servidores(as) públicos(as), contempló en el diseño del presente Plan, la aplicación de criterios tales como:

Igualdad, entendida como el trato idéntico que la Entidad brinda a las personas, sin distinción alguno de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia, plausible de diferencia; para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación o privilegio.

Equidad, es el derecho y oportunidades que tienen los(las) servidores(as) públicos(as) de acceder y/o recibir con justicia, las diferentes clases de incentivos que la Entidad reconoce.

Objetividad, imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 7 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

Mérito, circunstancia provocada por sí mismo que les da derecho a los(as) funcionarios(as) de recibir un incentivo. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro, sobre la base de la excelencia.

Transparencia, conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público. Esta se sustenta en el derecho de libre expresión y en el de información.

6.2. Generalidades del Plan Institucional de Incentivos

6.2.1. Responsabilidades del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

La Resolución 250 de 2023, señala como responsabilidades del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, respecto de los Planes Institucionales, las siguientes:

- Aprobar y hacer seguimiento a los planes, programas, proyectos, estrategias y herramientas necesarias para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de los sistemas de gestión.
- Revisar y aprobar las modificaciones a los planes, programas, estrategias, mapa de procesos, políticas, manuales y otras herramientas transversales de gestión institucional de carácter estratégico.
- Dirimir con criterios objetivos los empates que se presenten en el proceso de selección de los(as) mejores empleados(as) y equipos de trabajo, conforme al reglamento de incentivos de la Entidad y a las normas de carrera administrativa.

7. DESARROLLO DEL PLAN

De conformidad con lo previsto en la normativa vigente, el Plan Institucional de Incentivos está diseñado así:

7.1. INCENTIVOS

Según lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1083 de 2015, podrán ofrecerse incentivos no pecuniarios para reconocer al (a) mejor empleado(a) de Carrera Administrativa de la Entidad, a los(as) mejores empleados(as) de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico y al (la) mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 8 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los(as) servidores(as) públicos(as) 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 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.

Así mismo, los(as) servidores(as) públicos(as) deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados(as) disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los(as) mejores empleados(as) será el 30 de noviembre de cada año.

La Dirección de Talento Humano, en coordinación con la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, deberá comunicar por escrito tal reconocimiento a los(as) empleado(as) seleccionados(as) como merecedores(as) de incentivos, de acuerdo con lo establecido en el presente Plan, por su desempeño en niveles de excelencia. Dicha certificación se anexará a las respectivas historias laborales de los(as) empleados(as).

7.1.1. Incentivos Pecuniarios

Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Son hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuyen entre los equipos seleccionados.

7.1.2. Incentivos No Pecuniarios

Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. El Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 establece lo siguiente:

“Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria,

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 9 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1º. *La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.*

PARÁGRAFO 2º. *Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.*

PARÁGRAFO 3º. *Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.”*

De igual manera, es importante resaltar que cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los(as) mejores empleados(as) de Carrera Administrativa, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

7.2. CATEGORÍAS PARA OTORGAR INCENTIVOS

Como reconocimiento al desempeño laboral y efectivo, la Entidad otorgará incentivos de carácter pecuniario y no pecuniario en las siguientes categorías:

1. Mejores empleados(as) de Carrera Administrativa: nivel profesional, asistencial y mejor empleado(a) de Carrera Administrativa de toda la Entidad.
2. Mejor de los(as) Mejores Empleados(as) de Carrera Administrativa.
3. Mejores equipos de trabajo.
4. Reconocimiento buen desempeño provisionalidad.
5. Mejor empleado(a) de libre nombramiento y remoción.
6. Reconocimiento por antigüedad.
7. Reconocimiento servicio voluntario - Brigada de Emergencia.
8. Reconocimiento Deportistas de alto rendimiento y deportistas que participen en torneos deportivos organizados por entidades del orden Distrital, Nacional o Internacional.
9. Reconocimiento Nivel Sobresaliente en Evaluación de Desempeño.
10. Reconocimiento por aportes a la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 10 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

7.2.1. Mejores Empleados(as) de Carrera Administrativa

La Personería de Bogotá, D.C., asignará incentivos no pecuniarios a los(as) mejores empleados(as) de Carrera Administrativa, en los diferentes niveles (profesional y asistencial), a través de un proceso de selección transparente y equitativo, que se establecerá en el anexo técnico de la convocatoria respectiva.

7.2.2. Mejores Equipos de Trabajo

La Entidad otorgará incentivos pecuniarios y no pecuniarios a aquellos(as) funcionarios(as) que conformen equipos de trabajo y presenten iniciativas encaminadas al fortalecimiento de la misionalidad, a través del diseño de proyectos de investigación o proyectos de innovación enfocados a la mejora de los procesos que integran la plataforma estratégica de la Entidad.

El proceso de selección de los Mejores Equipos de Trabajo se establecerá dentro del anexo técnico de la convocatoria respectiva.

Las personas podrán participar en la convocatoria de Mejores Equipos de Trabajo y en las Convocatorias de Aportes a la Gestión del Conocimiento e Innovación; no obstante, si resultan ganadores en más de una modalidad, solo podrán recibir un incentivo. En las demás modalidades en que resulten ganadores se hará entrega de otro tipo de reconocimientos (sin erogación presupuestal).

7.2.3. Reconocimiento Buen Desempeño Provisionalidad

La Entidad en su ejercicio de mejora continua y con el propósito de fortalecer una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con la Entidad, a través de la concesión de estímulos a sus servidores(as) públicos(as), ha diseñado una estrategia de *Reconocimiento al Buen Desempeño* a los(as) servidores(as) públicos(as) con carácter de provisionalidad, la cual se desarrollará sin erogación presupuestal.

El proceso para acceder a dicho reconocimiento se establecerá dentro del anexo técnico de la convocatoria respectiva.

7.2.4. Mejor Empleado(a) de Libre Nombramiento y Remoción.

Para los(as) servidores(as) públicos(as) de libre nombramiento y remoción el reconocimiento se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

El proceso de selección del (la) Mejor Empleado(a) de Libre Nombramiento y remoción se establecerá dentro del anexo técnico de la convocatoria respectiva.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 11 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

7.2.5. Reconocimiento Antigüedad

La Entidad entregará un reconocimiento a aquellos(as) servidores(as) públicos(as) que, al 31 de diciembre de la vigencia respectiva, hayan prestado de manera ininterrumpida sus servicios a la Entidad, durante cinco, diez, quince, veinte, treinta o más años, en múltiplo de cinco. Se hará reconocimiento mediante acto público y de acuerdo con lo establecido para la vigencia por parte del Comité de Gestión y Desempeño, teniendo en cuenta el tiempo de servicio de los(as) funcionarios(as).

7.2.6. Reconocimiento Servicio de Voluntariado - Brigada de Emergencias

Para los(as) servidores(as) públicos(as) que realizan trabajo voluntario dentro de la Brigada de Emergencias de la Entidad, se les otorgará un incentivo no pecuniario como reconocimiento a la labor desarrollada de acuerdo con lo establecido por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la vigencia.

Para ser seleccionado(a) y recibir la exaltación por servicio voluntario, los(as) servidores(as) públicos(as) deberán cumplir con lo establecido en el anexo técnico de la convocatoria respectiva.

7.2.7. Reconocimiento a Deportistas de alto rendimiento y Deportistas que participen en torneo(s) deportivos organizados por entidad del orden Distrital, Nacional o Internacional.

La Entidad otorgará un estímulo no pecuniario a los(as) servidores(as) públicos(as) de Carrera Administrativa y/o provisionalidad que demuestren durante la vigencia, haber participado en algún evento deportivo organizado por entidad del orden Distrital, Nacional o Internacional y que llegue dentro de los cinco (05) primeros lugares de la competencia.

Así mismo, la Entidad concederá, de acuerdo con la normatividad vigente, los permisos remunerados para servidores(as) públicos(as) que conformen, de manera individual o por equipos, distintas disciplinas deportivas y culturales para participar en encuentros distritales, nacionales e internacionales organizados por entidades del orden Distrital, Nacional o Internacional.

Para recibir el reconocimiento, los(as) servidores(as) públicos(as) deberán cumplir con lo establecido en el anexo técnico de la convocatoria respectiva.

7.2.8. Reconocimiento Nivel Sobresaliente en Evaluación de desempeño

La Entidad realizará reconocimiento público, a través de los medios de comunicación interna, aquellos(as) funcionarios(as) que obtuvieron nivel sobresaliente en la evaluación anual de desempeño definitiva, al 31 de enero de la vigencia.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 12 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

7.2.9. Reconocimiento por aportes a la Gestión del Conocimiento y la Innovación

Con el fin de promover y fortalecer la gestión del conocimiento e innovación en la entidad, se hará entrega de reconocimientos no pecuniarios a los(as) funcionarios(as) públicos(as) que participen en los concursos liderados por la Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Para recibir los diferentes reconocimientos, los(as) funcionarios(as) públicos(as) deberán cumplir con lo establecido en el anexo técnico de la convocatoria de cada concurso.

7.3. PRESUPUESTO

Los recursos para el Plan Institucional de Incentivos ascienden a la suma de **CIENTO DIECIOCHO MILLONES SETECIENTOS CATORCE MIL PESOS M/CTE (\$118.714.000)**¹.

No obstante, la Entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, así mismo, contará con el acompañamiento y apoyo de la caja de compensación familiar, conforme a las facultades establecidas en la ley.

7.4. EVALUACIÓN DEL PLAN

La Dirección de Talento Humano y la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano evaluará el cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador:

$$\frac{N^{\circ} \text{ de Actividades Realizadas}}{N^{\circ} \text{ de Actividades Programadas}}$$

Cabe resaltar que este seguimiento a la ejecución de actividades del Plan, se realiza en el marco del seguimiento mensual para el reporte del Plan Operativo Anual (POA) ante la Dirección de Planeación, quien a su vez lo consolida en un informe trimestral que presenta a la Alta Dirección.

8. NORMATIVIDAD APLICABLE

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Ley	734	2002	Congreso de Colombia	Todos
Ley	909	2004	Congreso de Colombia	Todos
Ley	1811	2016	Congreso de Colombia	Todos

¹ Valores con fecha del 13 de diciembre de 2024.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 13 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	EMISOR	ARTÍCULO(S) APLICACIÓN
Decreto	1567	1998	Presidencia de la República de Colombia	Todos
Decreto	1083	2015	Congreso de Colombia	Todos
Orientaciones metodológicas del sistema de estímulos.			Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Todos

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 14 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

9. CRONOGRAMA

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025												
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
FORMULACIÓN DEL PLAN												
PRESENTACIÓN DEL PLAN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PARA SU REVISIÓN Y APROBACIÓN												
PUBLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025												
BOLETÍN TRIMESTRAL ACTIVIDADES Y CAMPAÑA DE EXPECTATIVA												
RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL												
MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN DEL EQUIPO												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
DECLARACIÓN Y PUBLICACIÓN DE VIABILIDAD O EXCLUSIÓN												
DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE LOS PROYECTOS												
EVALUACIÓN DE PROYECTOS Y SUSTENTACIÓN												
PUBLICACIÓN GANADORES (AS)												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO												

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 15 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025												
MEJORES EMPLEADOS(AS) DE CARRERA ADMINISTRATIVA												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
DIVULGACIÓN PRESELECCIONADOS(AS)												
PUBLICACIÓN GANADORES (AS)												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO												
RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO FUNCIONARIOS (AS) PROVISIONALES												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
VOTACIONES												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
MEJOR EMPLEADO (A) DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 16 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025												
ELABORACIÓN Y NOTIFICACIÓN ACTO ADMINISTRATIVO												
RECONOCIMIENTO												
RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
RECONOCIMIENTO												
RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE BRIGADA DE EMERGENCIAS												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
RECONOCIMIENTO DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO Y DEPORTISTAS QUE PARTICIPEN EN TORNEOS DEPORTIVOS ORGANIZADOS POR ENTIDADES DEL ORDEN DISTRITAL, NACIONAL O INTERNACIONAL Y QUE LLEGUEN DENTRO DE LOS CINCO PRIMEROS LUGARES DE LA COMPETENCIA												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
RECONOCIMIENTO POR APORTES A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN												
CONVOCATORIA												
INSCRIPCIÓN												

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 17 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025												
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS												
PUBLICACIÓN GANADORES(AS)												
RECONOCIMIENTO												
APLICACIÓN ENCUESTA DIAGNÓSTICA SOBRE INCENTIVOS 2026												
PROYECCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2026												
PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2026 A DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN												

Nota: Si este documento se encuentra impreso se considera Copia no Controlada. La versión vigente está publicada en el repositorio oficial de la Personería de Bogotá, D. C.

PERSONERÍA DE BOGOTÁ, D.C.	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2025	Código: 08-PL-04	
		Versión: 8	Página: 18 de 18
		Vigente desde: 22-01-2025	

10. ANEXOS

[ANEXO 1. REGLAMENTO DE INCENTIVOS 2025](#)