

## RESOLUCIÓN N.º 170 DE 2023

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

### **EL DIRECTOR DE LA UAE CUERPO OFICIAL DE BOMBEROS DE BOGOTA**

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas en los Decretos 555 y 559 de 2011, en armonía con el Decreto Distrital 101 de 2004, y

### **CONSIDERANDO:**

Que en cumplimiento de lo establecido en el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los artículos 19 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998, los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 y el artículo 2.2.19.6.10 del Decreto 1083 de 2015, la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos anualmente adopta el Plan de Bienestar e Incentivos.

Que los artículos 2.2.10.1. y siguientes del Decreto 1083 de 2015, establecen el Sistema de Estímulos, definidos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados los cuáles deben implementarse a través de los programas de bienestar.

Que el artículo 2.2.10.2. del mismo Decreto, establece que, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, las Entidades públicas podrán ofrecer a sus empleados y familias programas de protección y servicios sociales, señalados de forma taxativa en el mismo.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

El Decreto Distrital 492 de 2019 estableció los lineamientos generales sobre la austeridad del gasto público en la entidades y organismos del orden Distrital, en especial a los bonos navideños, actividades de bienestar, eventos y conmemoraciones.

En reunión del día 21 de diciembre de 2022 realizada con la Comisión de Personal de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos, se presentó por parte del área de Calidad de Vida de la Subdirección de Gestión Humana el plan de bienestar e incentivos para el año 2023 el cual fue aceptado por los miembros de la misma.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos que se adoptará en el presente acto administrativo



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

se encuentra alineado con la Política de MIPG Gestión Estratégica del Talento Humano y el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 de la Entidad, aprobado en el Comité de Gestión y desempeño el 23 de enero de 2023.

En mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1º.- ADOPCIÓN:** Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, para la vigencia 2023.

**ARTÍCULO 2º. CAMPO DE APLICACIÓN.** La presente reglamentación se aplica a la totalidad de servidores públicos de planta de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.

Serán Beneficiarios del plan de Incentivos los Servidores(as) Públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo oficial de Bomberos, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente.

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social los Servidores(as) Públicos(as) de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo oficial de Bomberos, D.C, y su núcleo familiar.

**ARTICULO 3º. PROPÓSITO DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.** El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos tiene como finalidad Contribuir en el logro de una mejor calidad de vida de los servidores de la Entidad, estableciendo un equilibrio entre la vida personal y laboral en aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales

**ARTICULO 4º. ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR.** El Plan Anual de Bienestar de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá incluirá actividades enmarcadas en los siguientes Ejes Modelo:

**CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS:** Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

- Celebración de los cumpleaños
- Celebración aniversario de la institución
- Cierre de Plan de Acción
- Actividades de integración (Artísticas, culturales, deportivas)
- Actividades de Reconocimiento a los mejores empleados por nivel, por años de servicio u otros



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

- Actividades Bicibomberos
- Día del Bombero

**ESTADOS MENTALES POSITIVOS:** Se realizan actividades que les permitan a los servidores(as) y a sus familias, dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.

- Incentivos
- Auxilios Educativos

**RELACIONES INTERPERSONALES:** Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

- Cenas de Navidad y Año Nuevo
- Celebración fechas especiales (Secretaria, Mujer, Hombre, Día del niño, Cumpleaños Bogotá)
- Bienvenida La Navidad

**PROPÓSITO DE VIDA:** Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

- Día de la Familia
- Bonos Navideños
- Vacaciones recreativas
- Programa de Emprendimiento
- Salario Emocional

**SALARIO EMOCIONAL:** Establecer equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos generando mayor grado de felicidad proponiendo estrategias que permitan a los servidores contar con calidad de tiempo libre sin afectar la prestación del servicio.

Para la vigencia 2023, se publicará una cuponera digital a cada servidor público con los siguientes beneficios:

- Medio turno libre para celebrar el día de tu cumpleaños
- Celebremos tu cumpleaños
- Un turno libre para tu formación (se pueden solicitar hasta 12 horas continuas o discontinuas para formación)



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

- Un turno libre antes de tu matrimonio
- Permiso para asistir a las reuniones bimestrales del colegio
- Un turno libre por tu graduación
- Permiso de lactancia
- Medio turno libre para acompañar a tu animal de compañía mientras esté enfermo
- Medio turno libre para acompañar a tus familiares en momentos especiales
- Medio turno libre para que cuides tu salud
- Tres días adicionales para el papá con su bebé recién nacido
- Un turno libre por mudanza
- Medio turno para brindarle tu compañía a un adulto mayor (dos veces en el año)
- Permiso de estudio educación formal

PARÁGRAFO 1. Estas actividades están sujetas a la disponibilidad presupuestal y el cronograma se establecerá teniendo en cuenta la organización de actividades de la entidad con el fin de no afectar la prestación del servicio y a variaciones que por motivos de logística se puedan presentar.

PARÁGRAFO 2. El Plan Anual de Bienestar Social incluye actividades como campañas de promoción de programas de salud, financieros, de vivienda y de turismo entre otros, con el fin de que los servidores conozcan y utilicen los servicios de entidades que brindan apoyo en los temas mencionados.

ARTICULO 5º. PLAN DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los servidores de la UAECOB se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman cada uno de los sistemas de la Entidad (general y específico), así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Se establecen las siguientes categorías, por obtener evaluación del desempeño individual en el nivel sobresaliente o por alcanzar el mayor nivel de cumplimiento en los acuerdos de gestión en cada uno de los sistemas así:

#### SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA

1. Mejor servidor de carrera del sistema específico
2. Mejor servidor del nivel profesional en el cargo de Comandante de Bomberos
3. Mejores servidores del nivel asistencial discriminados así:
  - El mejor servidor en el cargo Teniente de Bomberos
  - Los cinco (5) mejores servidores en el cargo Sargento de Bomberos
  - Los seis (6) mejores servidores en el cargo Cabo de Bomberos
  - El mejor servidor en el cargo de Bombero

#### SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

1. Mejor empleado de Libre nombramiento y remoción
2. Mejor servidor de carrera administrativa del sistema general
3. Mejor servidor de carrera administrativa del nivel profesional
4. Mejor servidor de carrera administrativa del nivel asistencial

#### ARTÍCULO 6º. REQUISITOS PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA.

Teniendo en cuenta que en la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos se tienen servidores de carrera administrativa en el sistema general y en el sistema específico de los Cuerpos de Bomberos, se definirán criterios diferenciadores para la selección y otorgamiento de los mismos conforme estas dos particularidades.

Para ser elegido mejor empleado de carrera o mejor empleado de cada nivel en los sistemas de carrera de la Entidad se deberá:

- Cumplir con lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 y,
- Haber obtenido la mayor puntuación en la última evaluación de desempeño en firme en el nivel sobresaliente.

#### ARTÍCULO 7º. CRITERIOS SELECCIÓN MEJORES SERVIDORES DEL SISTEMA ESPECIFICO (PERSONAL OPERATIVO) POR EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE FEBRERO DE 2022 AL 31 DE ENERO DE 2023

Los criterios de selección de los mejores servidores del sistema específico (personal operativo) por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023) se compartirán a través del correo de notificaciones de Gestión Humana junto con el cronograma y fechas específicas para las postulaciones, evaluaciones, etapa de reclamaciones y demás a todos los servidores con la finalidad de que puedan participar en igualdad de condiciones.

Los servidores que hayan obtenido la mayor calificación en su evaluación de desempeño en firme correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023y que cumpla los requisitos mencionados podrán realizar su postulación para ser elegido el mejor servidor de su nivel jerárquico en el formato establecido por la Subdirección de Gestión Humana.

Se elegirá como mejor o mejores servidores de cada nivel a quien o quienes obtengan el mayor puntaje según los siguientes criterios de evaluación:



Continuación de la resolución  
“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

CRITERIO	PUNTAJE MÁXIMO A OTORGAR
<p>Participación en representación de los servidores o de la administración en Comités internos o externos (Gestores de ética, Auditores, COPASST, Comité de equidad de género, brigadas de emergencia, Comisión de Personal, mesas de trabajo DNB, entre otras) y/o Consejos Académicos siempre y cuando exista una delegación oficial por parte de la Entidad que lo acredite para tal fin durante el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.</p> <p>Haber participado como instructor del Centro de Capacitación y Entrenamiento de la Entidad durante el período comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.</p> <p>Participar como ponente, expositor o desarrollador de contenidos académicos, en eventos o proyectos relacionados con la misionalidad de la Entidad y en representación o delegación de la entidad, ejecutados durante el período comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.</p> <p>15 puntos máximo así:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 puntos por una participación.</li><li>• 15 puntos por dos o más participaciones</li></ul>	15
<p>Antigüedad en el desempeño del cargo en el cual se postula a ser elegido como mejor servidor</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 5 puntos: tres años o menos.</li><li>• 10 puntos: entre tres años y cinco años</li><li>• 15 puntos: por más de cinco años</li></ul>	15
<p>No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos cinco años contados desde la verificación de la postulación para acceder al incentivo como mejor de su nivel.</p>	5
<p>Participación demostrada en trabajos de investigación, académicos o proyectos de mejoramiento de las diferentes áreas o Estaciones que aporten a la misión de la Entidad y que se encuentren debidamente certificados por el área o líder de proceso correspondiente, entre el período comprendido entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023.</p>	20
<p>Haber obtenido 100 puntos en cada una de las últimas tres (3) evaluaciones de desempeño laboral en firme, se otorgarán de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Una evaluación de desempeño en 100: 3 puntos</li></ul>	10



Continuación de la resolución  
“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

<ul style="list-style-type: none"><li>• Dos evaluaciones de desempeño en 100: 6 puntos</li><li>• Tres evaluaciones de desempeño en 100: 10 puntos</li></ul>	
Acreditar diplomados o estudios en educación no formal realizados voluntariamente conforme la oferta del Distrito (DASCD, Secretaria General, la UAECOB, entre otros), en una Universidad o institución competente y que cumplan con las siguientes condiciones: duración del curso superior a 40 horas, no debe ser parte de la capacitación o entrenamiento obligatoria, estar relacionados con la misionalidad de la entidad o las funciones del cargo, tener fecha de realización entre el 01 de febrero de 2022 y el 31 de enero de 2023, así: <ul style="list-style-type: none"><li>• Un curso: se otorgarán 5 puntos</li><li>• Dos cursos: se otorgarán 15 puntos</li><li>• Tres o más cursos: se otorgaran 35 puntos</li></ul>	35
<b>TOTAL PUNTUACIÓN</b>	<b>100</b>

Los criterios anteriormente mencionados, se acordaron en reunión realizada el 21 de diciembre de 2022 con la Comisión de Personal.

Una vez se reciban las postulaciones por parte de la Subdirección de Gestión Humana se realizará la evaluación para lo cual se reunirán un profesional especializado del área de calidad de vida, el profesional universitario del área de desarrollo organizacional, el Presidente de la Comisión de Personal o su delegado y un profesional en derecho de la Subdirección de Gestión Humana.

En caso de existir empate en el puntaje entre varios servidores del mismo nivel, se definirá por la mayor puntuación obtenida en el criterio de antigüedad, de persistir el empate se realizará mediante sorteo.

Una vez se seleccionen los mejores servidores de cada nivel, el mejor servidor de carrera del sistema específico será quien haya obtenido el mayor puntaje en los criterios antes mencionados y de existir empate se seleccionará el mejor mediante sorteo, en reunión con la Comisión de personal.

El incentivo que deje el elegido como mejor servidor de carrera se otorgará a quien en el nivel del mejor siga en puntaje, de no existir otro servidor en el nivel del seleccionado como el mejor servidor de carrera del sistema específico se realizará un sorteo entre los mejores puntajes de los otros niveles.

#### ARTÍCULO 8º. CRITERIOS SELECCIÓN MEJORES SERVIDORES DEL SISTEMA GENERAL (PERSONAL ADMINISTRATIVO)



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA  
Unidad Administrativa Especial Cuerpo  
Oficial de Bomberos

RESOLUCIÓN N.º 170 DE 2023

Hoja N.º 8 de 12

Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

Teniendo en cuenta que el personal que se encuentra inscrito en carrera administrativa en el sistema general corresponde a 3 profesionales y 3 auxiliares administrativos, definir criterios para evaluar cuál de ellos sería el mejor por nivel y el mejor de carrera administrativa del sistema general, así como el mejor de libre nombramiento y remoción, resulta poco objetivo dado que los resultados serían favorecedores siempre a los mismos servidores públicos.

Por lo anterior se escogerá como mejor servidor por nivel y mejor empleado de LNR a quien haya obtenido la más alta calificación en la evaluación de desempeño en el nivel sobresaliente o en los acuerdos de gestión; de existir empate se realizará un sorteo.

Una vez se seleccionen los mejores servidores de cada nivel, el mejor servidor de carrera del sistema general será quien tenga la mayor evaluación de desempeño y de existir empate se seleccionará el mejor mediante sorteo.

El espacio que deje el elegido como mejor servidor de carrera se otorgará a quien en el nivel del mejor siga en puntaje, de no existir otro servidor en el nivel del seleccionado como el mejor servidor de carrera del sistema específico se realizara un sorteo entre los mejores puntajes de los otros niveles.

Nota: los incentivos no pecuniarios serán los mismos que se definan para el sistema específico de carrera administrativa.

Parágrafo: El reconocimiento de los incentivos se realizará y notificará a través de una Resolución la cual será comunicada de manera masiva a través del correo de notificaciones de Gestión Humana Contigo, Contra dicha Resolución no procederán recursos.

**ARTÍCULO 9º. TIPOS DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** Los siguientes son los incentivos no pecuniarios para los servidores seleccionados en cada una de las categorías descritas anteriormente.

Programas de Turismo Social: la Entidad reconocerá por una sola vez, el incentivo de turismo social (en el país o en el exterior) que escoja el servidor público, en cualquier agencia de viajes legalmente constituida, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia.

Programas de Educación Formal: Podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país, a elección del servidor público seleccionado, siempre y cuando, este tipo de formación y el plan de educación estén debidamente aprobados y reconocidos por las autoridades competentes. Tiene por objetivo apoyar la financiación de los estudios de educación para el servidor o su núcleo familiar en las modalidades de básica primaria, básica secundaria, media vocacional, matrícula para educación superior de pregrado o de postgrado en cualquiera de sus modalidades presencial, semipresencial o a distancia.

Programa de adquisición de muebles y enseres: La Entidad reconocerá por una sola vez, el



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

incentivo de adquisición de muebles y enseres que escoja el servidor público tendiente a mejorar su calidad de vida, en cualquier almacén legalmente constituido, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia.

Programa planes complementarios de salud o medicina prepagada: La Entidad reconocerá por una sola vez, el incentivo para planes complementarios de salud o medicina prepagada que escoja el servidor público tendiente a mejorar su calidad de vida, en cualquier entidad prestadora de servicios de salud legalmente constituida para tal fin, de acuerdo con el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados para la vigencia.

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional: pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios estarán a cargo del funcionario que elija este tipo de incentivo.

#### ARTICULO 10º. PÉRDIDA DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos se perderán por:

- Haber sido sancionado disciplinariamente en cualquier parte del proceso de selección.
- Por renuncia del servidor a la Entidad antes de haberle sido adjudicado el incentivo, en ningún caso se proclamará como mejor servidor de nivel o de carrera quien al momento de la elección se haya separado del cargo de manera definitiva.

ARTICULO 11º. AUXILIOS EDUCATIVOS. Como parte del sistema de estímulos de los servidores públicos para el año 2023, la entidad apropiará recursos para financiar educación superior en programas de pregrado y posgrado (especialización, maestría o doctorado) en Instituciones de Educación Superior – IES- aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

Este estímulo aplica para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa y sus hijos(as) legalmente reconocidos menores de 25 años (máximo un hijo por empleado), las postulaciones se deben hacer ante la Subdirección de Gestión Humana y cumplir con los siguientes requisitos:

1. El Empleado Público que se postule o postule su hijo (a) deberá ostentar derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
2. El Empleado Público deberá estar laborando en la UAECOB durante mínimo un (1) año antes a la fecha de postulación para el auxilio educativo.
3. La última Evaluación del Desempeño Laboral en firme debe ser en el nivel sobresaliente.
4. El Empleado Público o su hijo (a) debe estar admitido (a) en una Institución de Educación Superior para el segundo periodo académico del año 2023, la institución debe estar autorizada por el Ministerio de Educación Nacional para adelantar Programas Académicos de educación formal, del nivel Técnico Profesional, Tecnológico, Profesional y/o Posgrado. El programa que cursa debe estar aprobado por el Ministerio de Educación Nacional.
5. El aspirante al auxilio educativo en pregrado de segundo semestre en adelante debe



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

acreditar un promedio de notas igual o mayor a 3,5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente, en el último período cursado.

6. El aspirante a especialización o maestría o doctorado, debe tener un promedio acumulado en pregrado mínimo de 3.5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente si ingresa a primer semestre. En el evento que se ingrese a un semestre diferente al primero, el promedio del último semestre cursado debe ser de 3,5 en una escala de 1 a 5 o su equivalente.
7. Si los estudios son en el exterior deberá contar con la aprobación para convalidar el título en Colombia conforme la autorización del Ministerio de educación
8. El hijo(a) del Empleado Público que se postule para un programa del nivel Técnico Profesional, Tecnológico y Profesional, Posgrado o maestría debe tener hasta 25 años cumplidos a la fecha de postulación.

#### **MONTOS MÁXIMOS A OTORGAR POR EMPLEADO PÚBLICO**

<b>Nivel de Formación</b>	<b>Monto máximo para otorgar por semestre o ciclo académico durante el segundo semestre del año 2023</b>
Técnico Profesional o Tecnológico	Hasta 1 SMMLV (salarios mínimos mensuales vigentes)
Profesional	Hasta 1.5 SMMLV (salarios mínimos mensuales vigentes)
Posgrado (Especialización, Maestría y Doctorado)	Hasta 2 SMMLV (salarios mínimos mensuales vigentes)

Parágrafo 1. Este auxilio se dará por una única vez y el servidor público se podrá postular el mismo o a uno de sus hijos menores de 25 años, este auxilio no sustituye al incentivo No Pecuniario que le sea otorgado al servidor público por su desempeño en el nivel de excelencia en caso de haberlo recibido, los auxilios se asignarán en el respectivo orden de solicitud y hasta agotar los recursos asignados para este rubro.

Parágrafo 2. Los auxilios educativos que percibe el servidor público para sí mismo o sus hijos, no constituyen salario o remuneración directa por la prestación del servicio, sino que estos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado tal como lo indica la ley.

Parágrafo 3. Las fechas y los documentos requeridos para postularse al auxilio educativo, así como la forma de recepción de los mismos serán comunicados por la Subdirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO 12º. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. El plan de incentivos pecuniarios estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el “*Concurso Mejor Equipo de Trabajo*”; conforme a lo señalado



Continuación de la resolución

“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

Condiciones:

1. Estarán integrados por servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, principalmente. No obstante, los proyectos postulados por los equipos podrán contar con el apoyo de servidores vinculados en provisionalidad o por contrato de prestación de servicios.
2. Sus integrantes pueden pertenecer a cualquiera de los niveles jerárquicos, así como a una misma dependencia o a distintas dependencias.
3. Cada equipo debe estar conformado mínimo por cuatro (4) integrantes y máximo por diez (10) integrantes.
4. Cada equipo podrá postular solamente un trabajo, sin embargo, sus integrantes podrán hacer parte de más de un equipo.

Requisitos de los Trabajos Postulados

1. Los trabajos presentados por los equipos deben haber concluido en el año inmediatamente anterior.
2. Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.
3. Deben estar sustentados en experiencias institucionales exitosas, innovadoras, creativas, que demuestren productos de gestión y generación de impacto y resultados de mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad.
4. Los logros o resultados alcanzados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos.

Convocatoria e Inscripción

1. La Subdirección de Gestión Humana, realizará la convocatoria a las diferentes dependencias para que los postule dentro de una fecha determinada.
2. Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y términos establecidos en la convocatoria de inscripción.
3. Si vencido el término o plazo fijado en la convocatoria, el número de proyectos inscritos es inferior a tres (3) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto, y los recursos aprobados para el reconocimiento de estos, será agregado al presupuesto destinado al reconocimiento de los mejores servidores.

Evaluación y Selección de los Mejores Equipos

1. En la convocatoria se informará: día, hora, fecha, lugar y tiempo establecido para la



Continuación de la resolución  
“Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos dentro del sistema de estímulos de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá para la vigencia 2023”

sustentación.

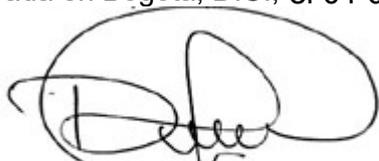
2. Los equipos de trabajo inscritos y que cumplan los requisitos descritos en este documento, deberán realizar una sustanciación pública del proyecto.
3. Para la evaluación de los equipos, el jurado tendrá en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos vigente.
4. La selección de los equipos se hará con base en la evaluación los resultados del trabajo inscrito, la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del servicio y la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
5. En la eventualidad de presentarse situación de empate, el monto de los incentivos asignado a cada uno de los equipos declarados en empate, se sumará y se redistribuirá por partes iguales entre los dos (2) equipos.

ARTICULO 13º. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO. La Unidad, a través de la Subdirección de Gestión Humana con el apoyo de la Comisión de Personal, realizará la evaluación y el seguimiento al Plan de Bienestar, para verificar su eficacia y hacer recomendaciones sobre su modificación o continuidad.

ARTICULO 14º. RECURSOS: La UAE Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, destinará para el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, el presupuesto con cargo a los Rubros Servicios deportivos y recreativos y otros servicios de diversión y entretenimiento, de conformidad con el Plan Anual de Adquisiciones.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., el 01 de febrero de 2023



**DIEGO ANDRES MORENO BEDOYA**  
Director General UAECOB

Funcionario o Asesor	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por	Fabiola Cruz Bernal	Profesional Universitario	
Revisado para firma por	Sandra Janeth Romero Pardo	Profesional Especializado	
Revisado para firma por	Diana Carolina Rosas Bonilla	Abogada contratista SGH	
Aprobado por	Ana María Mejía Mejía	Subdirectora de Gestión Humana	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma del Director de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos