



[Honest, Valor, Disciplina]

**U.A.E. CUERPO OFICIAL
BOMBEROS**
BOGOTÁ D.C.

PROGRAMA EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN

GT-PG01



BOGOTÁ

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos</p>	Nombre del procedimiento	Código: GT-PG01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:01
	Nombre de la guía	Vigencia: 01/10/2021
	PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	Página 1 de 8

TABLA DE CONTENIDO

1.	RESPONSABLE	2
2.	OBJETIVO	2
3.	ALCANCE	2
4.	POLÍTICAS DE OPERACIÓN	2
5.	DEFINICIONES	2
6.	DESARROLLO	5
7.	DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	8

	Nombre del procedimiento	Código: GT-PG01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:01
	Nombre de la guía	Vigencia: 01/10/2021
	PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	Página 2 de 8

1. RESPONSABLE

Subdirección de Gestión Humana de la UAE Cuerpo Oficial Bomberos de Bogotá – Subproceso de Calidad de Vida.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general:

Generar un espacio de aprendizaje y crecimiento para los servidores, colaboradores y/o sus familias que cuenten con un emprendimiento o con la intención de ampliar sus conocimientos y brindarles herramientas que permitan fortalecer y escalar sus ideas de negocio.

2.2. Objetivos específicos:

- Generar espacios de fortalecimiento para las ideas de negocio de servidores, colaboradores y/o sus familiares.
- Brindar espacios de promoción para dar a conocer los productos y servicios de los emprendimientos de Bomberos Bogotá y sus familias.
- Acompañar el crecimiento de los emprendedores a través de capacitación en las distintas etapas de sus ideas de negocio.
- Contribuir al bienestar de los servidores, colaboradores y sus familias, a través del apoyo en la generación de nuevos ingresos a través del emprendimiento.
- Brindar herramientas útiles para los servidores, colaboradores y/o sus familias, para que así puedan consolidar sus proyectos a futuro.
- Fortalecer la cultura de la innovación y el emprendimiento sostenible dentro de la entidad

3. ALCANCE

El programa de emprendimiento e innovación de la UAE Cuerpo Oficial de Bomberos Bogotá, está dirigido a los servidores, colaboradores y/o a sus familias.

4. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

4.1. Hacer cumplir los requisitos establecidos en los documentos aprobados.

4.2. Actualizar los documentos conforme a los lineamientos dados por el modelo de planeación y gestión - MIPG y cuando la normatividad y documentos Externos aplicables cambien.

4.3. Revisar y/o actualizar los documentos conforme a los lineamientos dados por el modelo de planeación y gestión - MIPG cada vez que se requiera, como mínimo cada 2 años, con apoyo del referente de MIPG de la dependencia.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos</p>	Nombre del procedimiento	Código: GT-PG01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:01
	Nombre de la guía	Vigencia: 01/10/2021
	PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	Página 3 de 8

4.4. Revisar periódicamente la vigencia de la normatividad y documentos Externos aplicables.

4.5. Organizar los documentos producto de las actividades desarrolladas en este procedimiento deben quedar organizadas de acuerdo con las tablas de retención documental -TRD concertadas con el líder del proceso.

4.6. Participación de servidores:

Pueden participar en el programa los servidores que tengan emprendimiento propio, de su cónyuge o de sus hijos. Que no tengan que ver con la función laboral que desempeñan en la entidad y que sean compatibles con los valores de la institución.

Los servidores tendrán la posibilidad de participar en charlas, capacitaciones y acompañamiento, así como en los espacios de publicidad como ferias y eventos que serán destinados para el programa de emprendimiento e innovación.

4.7. Participación para contratistas

Con la finalidad de fortalecer y escalar las ideas de negocio, de manera excepcional los contratistas de prestación de servicios de la Entidad podrán participar del programa, si tienen emprendimiento propio, su cónyuge o hijos, siempre que el mismo no esté relacionado con las obligaciones contractuales y durante el tiempo en que se encuentre en ejecución el contrato. En todo caso, el emprendimiento debe ser compatible con los valores institucionales.

Los contratistas podrán ingresar a las actividades del programa, una vez se haya garantizado la participación de los servidores, se tengan cupos disponibles para su inscripción y mientras no se generen costos adicionales para la entidad.

5. DEFINICIONES

5.1. Bienestar e Incentivos: Son aquellos programas que tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (parágrafo artículo 36 Ley 909 de 2004).

5.2. Capacitación: Está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos, (artículo 36 Ley 909 de 2004). Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).

5.3. Contratista: Persona que por contrato ejecuta una obra, suministra un bien o se encarga de un servicio para la administración o para un particular.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

	Nombre del procedimiento	Código: GT-PG01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:01
	Nombre de la guía	Vigencia: 01/10/2021
	PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	Página 4 de 8

5.4. Cultura de la innovación: la cultura se percibe como la suma de valores, costumbres y comportamientos de un colectivo. Así pues, la cultura de la innovación es esta cultura enfocada en acciones que promueven la innovación.

5.5. Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).

5.6. Design thinking: método para generar ideas innovadoras que centra su eficacia en entender y dar solución a las necesidades reales de los usuarios. Proviene de la forma en la que trabajan los diseñadores de producto.

5.7. Educación Informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (ESAP-DAFP – Guía para la formulación del PIC).

5.8. Emprendedor: se considera aquel servidor o contratista que tengan emprendimiento propio, de su cónyuge o de sus hijos. Que no tengan que ver con la función laboral que desempeñan en la entidad y que sean compatibles con los valores de la institución.

5.9. Gestión Estratégica del Talento Humano: Es un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

5.10. Salario Emocional: Se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los servidores públicos que crean cambios simbólicos entre productividad y calidad de vida, estos beneficios que se entregan buscan mejorar los niveles de satisfacción sin requerir un pago adicional.

5.11. Servidor público: La Constitución Política de 1991, estableció en el artículo 123 la definición taxativa del concepto de servidor público determinando: "ARTICULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos</p>	Nombre del procedimiento	Código: GT-PG01	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
	Nombre de la guía	Vigencia: 01/10/2021	
	PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN		Página 5 de 8

6. DESARROLLO

Etapas:



Etapa	Acción	Detalle	Responsable
Diagnóstico	Convocatoria	Publicación de convocatoria a través de medios de comunicación internos de la entidad.	Profesional de Calidad de Vida Laboral
	Formato de inscripción	Diligenciamiento de una encuesta por parte de los interesados en participar en el programa de emprendimiento. Con el objetivo de identificar tipos de emprendimientos, etapas de crecimiento e interés de participar en las actividades.	Servidores públicos y contratistas
Análisis	Levantamiento línea base	Se analiza la información de los emprendimientos, con el fin de identificar en qué estado se encuentran, clasificar qué tipo de emprendimientos son, y así definir los temas en los que se necesita hacer fortalecimiento y acompañamiento.	Profesional de Calidad de Vida Laboral
	Clasificación	Los participantes del programa se clasifican en 4 grupos, según su interés y el nivel de madurez de los emprendimientos.	Profesional de Calidad de Vida Laboral

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos



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

Nombre del procedimiento

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: GT-PG01

Versión:01

Nombre de la guía

**PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E
INNOVACIÓN**

Vigencia: 01/10/2021

Página 6 de 8

		<p>Innovación: personas interesadas en conocer sobre emprendimiento e innovación, que no tengan una idea de negocio o emprendimiento.</p> <p>Ideación: emprendimientos que se encuentren en etapa de formulación y estructuración de la idea de negocio.</p> <p>Fortalecimiento: emprendimientos que se encuentren en ejecución de la idea de negocio y estén interesados en fortalecer su modelo de negocio.</p> <p>Escalabilidad: emprendimientos con un modelo de negocio sólido, interesados en promocionar.</p>																									
	Alianzas estratégicas	<p>Según el perfil de los emprendedores, se buscarán alianzas con entidades públicas y privadas con el fin ofrecer talleres y espacios de crecimiento alineados a los tres grupos de emprendimientos.</p> <p>Se realizará seguimiento a las actividades a desarrollar en alianzas periódicamente y se realizará informe de avances semestralmente.</p>	Profesional del equipo de Calidad de Vida Laboral y profesional del equipo de Sostenibilidad.																								
Fortalecimiento	Capacitación	<p>Se realizarán charlas, talleres y capacitaciones distribuidas de la siguiente forma:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tema</th> <th>Participación</th> <th>Periodicidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Design Thinking</td> <td>Todos</td> <td>1-3 anual</td> </tr> <tr> <td>Marketing digital</td> <td>Todos</td> <td>1-3 semestral</td> </tr> <tr> <td>Creación propuesta valor</td> <td>Ideación</td> <td>1-3 semestral</td> </tr> <tr> <td>Finanzas</td> <td>Fortalecimiento</td> <td>1-3semestral</td> </tr> <tr> <td>Creación de marca</td> <td>Ideación y fortalecimiento</td> <td>1-3anual</td> </tr> <tr> <td>Logística</td> <td>Fortalecimiento</td> <td>1-3anual</td> </tr> <tr> <td>Formalización</td> <td>Fortalecimiento</td> <td>1-3semestral</td> </tr> </tbody> </table>	Tema	Participación	Periodicidad	Design Thinking	Todos	1-3 anual	Marketing digital	Todos	1-3 semestral	Creación propuesta valor	Ideación	1-3 semestral	Finanzas	Fortalecimiento	1-3semestral	Creación de marca	Ideación y fortalecimiento	1-3anual	Logística	Fortalecimiento	1-3anual	Formalización	Fortalecimiento	1-3semestral	Profesional del equipo de Calidad de Vida Laboral y profesional del equipo de comunicaciones
Tema	Participación	Periodicidad																									
Design Thinking	Todos	1-3 anual																									
Marketing digital	Todos	1-3 semestral																									
Creación propuesta valor	Ideación	1-3 semestral																									
Finanzas	Fortalecimiento	1-3semestral																									
Creación de marca	Ideación y fortalecimiento	1-3anual																									
Logística	Fortalecimiento	1-3anual																									
Formalización	Fortalecimiento	1-3semestral																									

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos</p>	Nombre del procedimiento	Código: GT-PG01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:01
	Nombre de la guía	Vigencia: 01/10/2021
	PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	Página 7 de 8

		Adicionalmente, se difundirán y compartirán capacitaciones de la Secretaría de Desarrollo Económico, de la Cámara de Comercio y de la Caja de compensación.	
	Charlas Caja de compensación	Se incluirán 2 capacitaciones y actividades de fortalecimiento en el Plan de Bienestar anual.	Profesional del equipo de Calidad de Vida Laboral
	Formato de capacitación	Se implementará un formato de capacitación con el fin de hacer seguimiento al proceso.	Profesional del equipo de Calidad de Vida Laboral
	Encuesta de satisfacción	Se realizará seguimiento a través de encuestas de satisfacción para capacitaciones y eventos.	Servidores públicos y contratistas
Promoción	Feria de emprendimiento	Se generarán 6 ferias de emprendimiento al año, que se podrán realizar de forma presencial o virtual. Previo a cada feria de emprendimiento se realizará un proceso de inscripción y una sesión de preparación.	Profesional de Calidad de Vida Laboral
	Catálogo de emprendimientos	Creación de un catálogo digital, de circulación interna, con los emprendimientos.	Profesional de Calidad de Vida Labora
	Exaltando lo bueno	Reconocimiento a buenas prácticas y procesos de innovación.	Profesional de Calidad de Vida Labora
Comunicación	Estrategia de comunicación	Generación de una estrategia de comunicación que apoye la implementación del programa.	Profesional de Calidad de Vida Laboral
	Material de consulta	Envío de material de formación. Cartillas digitales por módulos de información.	Profesional de Calidad de Vida Laboral
	Taller audiovisual	Se realizará un taller anual de producción audiovisual publicitaria	Profesional de Calidad de Vida Laboral y Prensa.

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos</p>	Nombre del procedimiento	Código: GT-PG01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:01
	Nombre de la guía	Vigencia: 01/10/2021
	PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	Página 8 de 8

	Cubrimiento	Cubrimiento de eventos y charlas	Profesional de Calidad de Vida Labora
--	-------------	----------------------------------	---------------------------------------

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

CÓDIGO	DOCUMENTO
GT-PG01-FT01	INSCRIPCIÓN AL PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN
GT-PG01-FT02	REGISTRO DE ASISTENCIA CAPACITACIÓN PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN
GT-PG01-FT03	EVALUACIÓN NIVEL DE SATISFACCIÓN

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	01/10/2021	Creación de documento

8. CONTROL DE FIRMAS

Elaboró Vanessa Andrea Portilla Botero	Cargo Profesional especializado Contratista	Firma 
Revisó Diana Acosta Saldarriaga	Cargo Profesional Contratista	Firma 
Aprobó Ana María Mejía Mejía	Cargo Subdirectora de Gestión Humana	Firma 

Nota: Si usted imprime este documento se considera "Copia No Controlada" por lo tanto debe consultar la versión vigente en el sitio oficial de los documentos