



RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.”

LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER

En uso de las facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas por el artículo 36 de la Ley 909 de 2004¹, el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998² modificado parcialmente por el Decreto 894 de 2017³, el artículo 2.2.10. del Decreto 1083 de 2015⁴, el literal u) del artículo 5° del Decreto Distrital 428 de 2013⁵ y,

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, se expidió el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer y se dictaron otras disposiciones.

Que el compromiso No. 90 del numeral 5.35 del Capítulo 05 de Bienestar de la mesa de negociación sindical adelantada en la vigencia actual entre la Secretaría Distrital de la Mujer y las organizaciones sindicales SUNET, SINTRAMUNICIPALES y SINTRADISTRITALES, estableció:

“La Secretaría Distrital de la Mujer se compromete a reglamentar la entrega de un reconocimiento no pecuniario para las servidoras y servidores provisionales que hayan cumplido al 100% los objetivos del plan de trabajo acordado con la jefa inmediata”

Que en el artículo 1° de la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, establece que *“El reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, tendrá por objeto establecer los parámetros y criterios generales que permanezcan en el tiempo y faciliten el proceso de otorgamiento de los incentivos, estímulos y reconocimientos que sean entregados a las servidoras y servidores de Carrera Administrativa v. Libre Nombramiento y Remoción.”* (Resaltado fuera del texto original)

Que en consonancia con el artículo 13° de la Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, el artículo 2° de la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, establece que *“[E]l Sistema de Estímulos tiene como finalidad elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de las y los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”*

¹ Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

² Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

³ Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.

⁴ Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

⁵ Decreto Distrital 428 de 2013 “Por medio del cual se adopta la estructura interna de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones”

RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.”

Que en consonancia con lo establecido en el literal e) del artículo 16° de la Ley 1567 de 1998, el artículo 3° de la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 3°. EXPRESIÓN DE SISTEMA DE ESTÍMULOS. *El Sistema de Estímulos a las y los empleados del Estado se expresará en programas de bienestar social e incentivos los cuales estarán contenidos dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer. Dichos programas serán diseñados por la Entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.*

Que el artículo 18° de la Ley 1567 de 1998 establece que 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. Consecuentemente, el artículo 20° de la misma norma señala:

ARTÍCULO 20. BIENESTAR SOCIAL. *Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

PARAGRAFO. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. (Resaltado fuera del texto original)

Que sobre la norma precitada, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, mediante concepto No. 2455 de 2020, citado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en concepto No. 072161 de 2023, estableció:

Del artículo transcrito es claro que la regulación de los programas de bienestar configura: i) el deber para el empleador público de organizar tales programas a partir de la iniciativa de sus servidores públicos, y ii) el derecho de «todos los empleados» y sus familias, sin hacer diferencia alguna por razón del tipo de vinculación.

Sin embargo, debe tenerse presente que, dentro de los programas de bienestar, algunos incentivos no tienen como destinatarios a todos los empleados. (Resaltado del texto original).

Para los programas de incentivos, el artículo 26 del referenciado Decreto Ley 1567 dispuso:

ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. *Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

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

RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.”

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. (Resaltado del texto original).

Esta norma también articula los programas de incentivos a la creación de condiciones de trabajo que sean favorables para el correcto desempeño de las labores en la entidad pública.

Igualmente, 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 29).

Como tipos de planes de incentivos, el artículo 30 referenció los pecuniarios y los no pecuniarios, en los siguientes términos:

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.*

Tendrá 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.

Advierte la Sala que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567, esto es, planes pecuniarios y no pecuniarios, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, puesto que expresamente la norma señala a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos indicados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y los nombrados en provisionalidad.
(Resaltado del texto original) (Subrayas añadidas)

Que en tal sentido, el ordenamiento jurídico ha establecido que el Sistema de Estímulos debe ser implementado a través de:

- **Programas de bienestar social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida de la o el servidor público y su familia.
- **Programas de incentivos:** Destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de cumplimiento sobresaliente; encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a las y los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Que en virtud de lo anterior, cuando se trate de la organización de programas de estímulos implementados a través de políticas de bienestar social que contribuyan a crear condiciones y proyectos de calidad de vida laboral, estos aplicarán a todas y todos los empleados de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto en los

RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.”

artículos 20 y 27 de la Ley 1567 de 1998, conforme lo establecido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, concepto No. 2606 del 16 de octubre de 2007⁶.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD sostuvo esta misma posición en concepto expedido en respuesta al radicado No. 2020ER2750 del 26 de junio de 2020⁷:

El artículo 1° del Decreto 894 de 20171, consagra: “(...) g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad, en todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (Resaltado fuera de texto).

*De acuerdo con lo anterior, si bien es cierto; **independientemente del tipo de vinculación de los servidores con el Estado. éstos podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad, no es menos cierto; que la normativa no se refiere a los planes de incentivos institucionales.***

Que en el marco de la negociación sindical adelantada en la vigencia actual, la Secretaría Distrital de la Mujer, se comprometió a reglamentar la entrega de un reconocimiento a las servidoras y servidores provisionales, como una estrategia de bienestar en los términos definidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2022), encaminada a elevar los niveles de satisfacción laboral e impactar, en esa misma medida los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad de su labor:

“el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral.”

Que la incorporación de esta estrategia al sistema de estímulos, responde a las necesidades, intereses y motivaciones de las y los servidores, representados por las organizaciones sindicales y constituye también un mecanismo que puede contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y al logro de altos niveles de productividad.

⁶ Disponible para consulta en: https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/conceptos-juridicos/2007_EE_2606_incentivos_empleados_%20provisionales_0.PDF

⁷ Disponible para consulta en: https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/conceptos-juridicos/2020_EE_2174.pdf



RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

Continuación de la Resolución “*Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.*”

Que así las cosas, es necesario reglamentar la forma en que la Secretaría Distrital de la Mujer, podrá realizar el referido reconocimiento en el marco de su Plan de Bienestar Social, según las estrategias que en el proceso de planeación de la administración del talento humano, estime pertinente.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el artículo 1° de la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023 “*Por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones*” el cual quedará así:

ARTÍCULO 1°. OBJETO: El reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, tendrá por objeto establecer los parámetros y criterios generales que permanezcan en el tiempo y faciliten el proceso de implementación del Sistema de Estímulos para las y los empleados de la Secretaría Distrital de la Mujer.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adicionar el Título II a la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023 “*Por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones*” el cual quedará así:

TITULO II BIENESTAR

CAPÍTULO I ESTRATEGIA PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PROVISIONALES

ARTÍCULO 19°. ESTRATEGIAS DE BIENESTAR PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PROVISIONALES. Sin perjuicio de los programas y estrategias que se incorporen en el Plan de Bienestar Social adoptado por la Entidad en cada vigencia, la Secretaría Distrital de la Mujer, podrá implementar como mecanismo de bienestar, en beneficio de las y los empleados provisionales que hagan parte de la planta global de la Entidad, el otorgamiento de un reconocimiento representado en una mención honorífica y/o las estrategias complementarias que estime pertinentes.

ARTÍCULO 20°. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LA ESTRATEGIA DE BIENESTAR. Las y los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, deberán reunir los siguientes requisitos para participar:

- a. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad ad no inferior a un (1) año, contado desde la fecha de posesión.

RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

Continuación de la Resolución “*Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.*”

- b. No haber sido sancionada/o disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Haber obtenido pleno cumplimiento en su Planes de Trabajo de la vigencia inmediatamente anterior, esto es, aquellas (os) que no hayan requerido de la implementación de planes de mejoramiento en ninguna de las evaluaciones semestrales realizadas.

Parágrafo 1°. En el evento de que una servidora o servidor público seleccionado, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, ello constituye causal de exclusión de este.

ARTÍCULO 21°. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES BENEFICIARIOS DE LA ESTRATEGIA DE BIENESTAR. La Dirección de Talento Humano seleccionará a las servidoras y servidores beneficiarios de la estrategia de bienestar vinculados mediante nombramiento provisional a la Secretaria Distrital de la mujer, mediante el siguiente procedimiento:

1. La Dirección de Talento Humano, conformará los listados de las y los empleados provisionales que hayan obtenido pleno cumplimiento en su Planes de Trabajo de la vigencia inmediatamente anterior, esto es, aquellas (os) que no hayan requerido de la implementación de planes de mejoramiento en ninguna de las evaluaciones semestrales realizadas, por cada nivel jerárquico.
2. La Dirección de Talento Humano presentará ante la Comisión de Personal, el listado de las y los empleados cuyos resultados en la evaluación de su gestión reúnan las condiciones señaladas en el numeral anterior.
3. Por cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, la Comisión de Personal seleccionará a la o el empleado provisional que haya obtenido pleno cumplimiento en la evaluación del componente laboral y comportamental de su Plan de Trabajo, durante los dos semestres de evaluación.

Parágrafo 1°. No podrán ser beneficiadas/os de la estrategia de bienestar en cada nivel jerárquico, quienes hayan sido seleccionadas/os en el año inmediatamente anterior. En cuyo caso, se otorgará el beneficio a la o el funcionario que le siga en estricto orden de puntaje y condiciones, según corresponda.

4. En el evento en que se presente empate entre dos o más empleadas (os) provisionales por haber obtenido los resultados antes señalados, se aplicarán los siguientes criterios de desempate:

RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.”

- a. **Porcentaje asignado a los resultados de evaluación del Plan de Trabajo:** A quien haya obtenido pleno cumplimiento en la evaluación del componente laboral y comportamental de su Plan de Trabajo, durante los dos semestres de evaluación, se le asignará un porcentaje del 75%.
- b. **Participación en capacitaciones y actividades de bienestar:** El puntaje asignado se incrementará en un porcentaje máximo del 15%, estableciendo este valor en puntos, a aquellas/os empleadas/os provisionales que hayan participado en capacitaciones y actividades de bienestar, cuya asistencia pueda ser efectivamente verificada y certificada por la Dirección de Talento Humano, así:

Participación en capacitaciones:	Máximo 7 puntos
Una (1) y dos (2) capacitaciones	1 puntos
Tres (3) y cuatro (4) capacitaciones	2 puntos
Cinco (5) o más capacitaciones	4 puntos
Participación en actividades de bienestar:	Máximo 8 puntos
Una (1) y dos (2) actividades	1 puntos
Tres (3) y cuatro (4) actividades	3 puntos
Cinco (5) o más actividades	4 puntos

- c. **Calificación asignada por el Jefe Inmediata/o:** El puntaje se incrementará en un 10%, a aquellas empleadas o empleados provisionales a quienes su jefe inmediata/o asigne una puntuación máxima de cinco (10) puntos adicionales así:

Criterio	Puntaje máximo
Calidad de Trabajo	4
Trabajo en Equipo	3
Comunicación asertiva	3

Si una vez sumados los puntajes adicionales obtenidos conforme a los criterios antes descritos, se determina que existe empate entre dos o más empleadas o empleados provisionales, la Comisión de Personal realizará un sorteo para seleccionar a la o el mejor empleado.

Parágrafo 1º: La asignación de los puntajes a los que se refiere el presente artículo no será susceptible de ser recurrida.

ARTÍCULO TERCERO: Las demás disposiciones de la Resolución No. 0248 de 2023 se mantienen en su integridad.

ARTÍCULO CUARTO: PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN. La presente Resolución se publicará en la Intranet y en la página web de la Secretaría Distrital de la Mujer y se divulgará con las y los servidores de la Entidad.



RESOLUCIÓN No. 0241 DE 25 JUN 2024

Continuación de la Resolución “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0248 del 21 de junio de 2023, por la cual se expide el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, y se dictan otras disposiciones.”

ARTÍCULO QUINTO: VIGENCIA. Esta Resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los **25 JUN 2024**

LAURA MARCELA TAMI LEAL
Secretaria Distrital de la Mujer

Revisó y Aprobó: Claudia Marcela García Santos - Directora de Talento Humano

Revisó: Lucía Clemencia Ramírez Rodríguez – Contratista Subsecretaría de Gestión Corporativa

Revisó y Aprobó: Margarita Rúa Atehortúa - Subsecretaria de Gestión Corporativa