

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 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 2004<sup>1</sup>, el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998<sup>2</sup> modificado parcialmente por el Decreto 894 de 2017<sup>3</sup>, el artículo 2.2.10. del Decreto 1083 de 2015<sup>4</sup>, el literal u) del artículo 5° del Decreto Distrital 428 de 2013<sup>5</sup> y,

#### CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019<sup>6</sup>, dispone:

*“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (Subrayado nuestro)*

Que el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, respecto del programa de Bienestar Social dispone que *“(...) 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*

<sup>1</sup> 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”.

<sup>2</sup> Decreto [1567](#) de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

<sup>3</sup> 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”.

<sup>4</sup> Decreto [1083](#) de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

<sup>5</sup> 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”

<sup>6</sup> Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones”

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución “*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.*”

*satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*”.

Que el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que los Programas de Incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Que el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala: “*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*”.

De igual manera, el artículo 36 del Decreto Ley 1567 de 1998 señala las consideraciones que cada entidad debe observar para asignar los incentivos, dentro de los cuales se prevé que:

a) *La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;*

b) *En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;*

c) *Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora;*

d) *Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia;*

e) *Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.*

Que el párrafo del artículo 36 de la 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*”, establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con 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.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015 establece que, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan de Incentivos Institucionales.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, establece que “*las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados*”.

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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 mismo, el artículo 2.2.10.8 señala que: “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

Que de acuerdo con los artículos 2.2.10.9 y 2.2.10.11 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el jefe de cada Entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios para dirimir los empates.

Que, con el fin de garantizar el otorgamiento de los estímulos previstos a las y los funcionarios de la Secretaría Distrital de la Mujer, atendiendo los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, así como establecer parámetros generales que puedan permanecer en el tiempo y que faciliten el proceso de asignación de tales beneficios, se hace necesario reglamentar los parámetros y criterios generales para el otorgamiento de los incentivos, estímulos y reconocimientos que, en desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos, son reconocidos a las servidoras y servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Que, en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO ÚNICO: ADOPTAR** el reglamento del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer en los siguientes términos:

### TÍTULO PRELIMINAR CAPÍTULO I

**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 otorgamiento de los incentivos, estímulos y reconocimientos que sean entregados a las servidoras y servidores de Carrera Administrativa y, Libre Nombramiento y Remoción.

### CAPÍTULO II SISTEMA DE ESTÍMULOS

**ARTÍCULO 2°. PROPÓSITO DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS.** El 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.

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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 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.

### TÍTULO I INCENTIVOS

#### CAPÍTULO I PLAN DE INCENTIVOS

**ARTICULO 4°. TIPOS DE INCENTIVOS.** Los incentivos para reconocer a las servidoras y servidores públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer podrán ser pecuniarios y no pecuniarios.

**Parágrafo 1°.** En ningún caso los incentivos otorgados modifican el régimen salarial y prestacional aplicable a las y los servidores seleccionados.

**ARTÍCULO 5°. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** Los incentivos no pecuniarios que la Secretaría Distrital de la Mujer podrá reconocer, estarán representados así:

- a. **Becas para Educación Formal:** En una institución educativa escogida por la/el beneficiaria/o, la cual deberá estar reconocida por las autoridades competentes. Cuando se trate de estudios de postgrado, los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo que desempeña. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo de la beneficiaria/o, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.
- b. **Comisiones de estudio remuneradas:** Estas podrán concederse para adelantar estudios formales en una institución educativa escogida por el beneficiario, debidamente reconocida por las autoridades competentes. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, que desempeña. Los trámites de admisión académica correrán a cargo de la/el beneficiaria/o, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito. El/la comisionado/a tendrá derecho a devengar el sueldo durante el tiempo que dure la comisión de estudios. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio y del horario establecido en el programa.
- c. **Programas de turismo social.** A las servidoras y servidores públicos de la Entidad seleccionados como ganadores en el ámbito individual, se les podrá patrocinar hasta el monto establecido, el programa de turismo social que seleccione.

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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.””

- d. **Reconocimiento público a la labor meritoria.** Las servidoras y servidores públicos de la Entidad seleccionadas/os como ganadoras/es en el ámbito individual, tendrán derecho a reconocimiento público, en acto especial con mención de honor, acto que será publicado a través de los medios de comunicación internos de la Secretaría. Copia de la mención se remitirá a la historia laboral.

**Parágrafo 1°.** Para la vigencia 2023 los incentivos no pecuniarios que se reconocerán son los correspondientes al literal c. “Programas de turismo social”

**ARTÍCULO 6°. BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS.** Son beneficiarias y beneficiarios del programa de incentivos de la Secretaría Distrital de la Mujer, las y los siguientes servidores:

1. **Incentivos no pecuniarios:** Empleados de carrera administrativa; de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial que logren niveles de excelencia en la evaluación del desempeño o en los acuerdos de gestión, ya en firme, así como para los mejores equipos de trabajo con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo.
2. **Incentivos Pecuniarios:** Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, calidad y mejoramiento del servicio a través de un proyecto efectuado en el marco del plan de acción institucional.

### CAPÍTULO II MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

**ARTÍCULO 7°. OBJETIVO.** El Plan de Incentivos busca reconocer a las y los servidores públicos de carrera administrativa y, de libre nombramiento y remoción de la Secretaría Distrital de la Mujer, que han obtenido en la evaluación del desempeño laboral una calificación sobresaliente y el más alto puntaje en la evaluación de los acuerdos de gestión, aumentando con ello el nivel de satisfacción y sentido de pertenencia hacia la Entidad.

**ARTÍCULO 8°. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES.** De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015, los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- a. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año a la fecha de finalización del periodo ordinario de evaluación de desempeño laboral o del acuerdo de gestión según corresponda.
- b. Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““*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.*”

- c. No haber sido sancionada/o disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- d. Acreditar evaluación del desempeño laboral en nivel sobresaliente correspondiente al período ordinario inmediatamente anterior en el caso de las servidoras y servidores de carrera administrativa
- e. Para el caso de las servidoras y servidores de libre nombramiento y remoción deben acreditar calificación sobresaliente del acuerdo de gestión para la vigencia inmediatamente anterior.

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

**Parágrafo 2°.** Los incentivos son personales e intransferibles.

**ARTÍCULO 9°. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS.** La Dirección de Talento Humano seleccionará a los mejores empleados públicos de la Secretaría Distrital de la Mujer, mediante el siguiente procedimiento:

1. La Dirección de Talento Humano, de conformidad con el resultado de la evaluación definitiva de desempeño laboral para el periodo ordinario inmediatamente anterior, conformará los listados de las y los funcionarios de carrera administrativa que hayan accedido al nivel sobresaliente por cada nivel jerárquico, indicando el puntaje obtenido, este es entre 90 y 100 puntos.

De igual forma lo hará con las o los empleados de libre nombramiento y remoción que hayan alcanzado el nivel sobresaliente en la evaluación de su acuerdo de gestión en firme del periodo inmediatamente anterior, este es entre 101 y 105 puntos.

2. La Dirección de Talento Humano presentará ante la Comisión de Personal, el listado de las y los funcionarios cuyas calificaciones alcanzaron 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 mejor empleado de carrera administrativa, que haya obtenido la calificación más alta dentro del desempeño sobresaliente en la última evaluación en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. Para seleccionar a la o el mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, se tomará al empleado con derechos de carrera que haya obtenido la calificación más alta dentro del nivel sobresaliente de la última evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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.””

inmediatamente anterior a la fecha de postulación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

5. Para seleccionar a la mejor empleada o empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, la Comisión de Personal tomará a la empleada/o que haya obtenido la calificación más alta dentro del nivel sobresaliente en la última evaluación del acuerdo de gestión en firme del año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, el cual para el momento de selección deberá encontrarse vinculada/o.
6. La Dirección de Talento Humano informará a las servidoras y servidores seleccionados tal circunstancia y comunicará los incentivos previstos en el Plan de Incentivos para que estos escojan los de su preferencia, de lo cual se dejará constancia.
7. La selección y reconocimiento, se consignará en Resolución, suscrita por la Secretaria de Despacho.

**Parágrafo 1°.** No podrán ser elegidas/os como mejor funcionaria/o de carrera administrativa de carrera administrativa en cada nivel jerárquico o mejor funcionaria/o de libre nombramiento y remoción, quienes hayan sido seleccionadas/os en el año inmediatamente anterior.

En cuyo caso, se otorgará el incentivo a la o el funcionario que le siga en estricto orden de puntaje y condiciones, según corresponda.

**ARTÍCULO 10°. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTO DE DESEMPATE.** En el evento en que, en cualquiera de las situaciones contempladas en los numerales del artículo anterior se presente empate entre dos o más empleadas o empleados públicos por haber obtenido igual puntaje en la evaluación de desempeño o evaluación de gestión, según el caso, se aplicarán las siguientes reglas de desempate a fin de determinar la o el empleado que finalmente obtenga el mayor puntaje conforme a los siguientes criterios:

1. **Porcentaje de calificación de la evaluación de desempeño o del acuerdo de gestión:** Se tomará el resultado de la calificación y se multiplicará por el 75%, estableciendo este valor en puntos.
2. **Participación en capacitaciones y actividades de bienestar:** La calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral o evaluación de gestión, se incrementará en un porcentaje máximo 15% estableciendo este valor en puntos, a aquellas/os empleadas/os que hayan participado en capacitaciones y actividades de bienestar, cuya asistencia pueda ser efectivamente verificada y certificada por la Dirección de Talento Humano, así:

<b>Participación en capacitaciones:</b>	<b>Máximo 7 puntos</b>
Una (1) y dos (2) capacitaciones	1 puntos
Tres (3) y cuatro (4) capacitaciones	2 puntos
Cinco (5) o más capacitaciones	4 puntos



## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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.”

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

3. **Calificación asignada por el Jefe Inmediata/o:** La calificación definitiva de la evaluación de desempeño o evaluación de gestión, se incrementará en un 10%, estableciendo este valor en puntos, a aquellos empleados a quienes su jefe inmediata/o asigne una puntuación máxima de diez (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 públicos, la Comisión de Personal, realizará un sorteo para seleccionar a la o el mejor empleado.

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

### CAPÍTULO II MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 11°. DEFINICIÓN.** Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando habilidades individuales y complementarias para la consecución de un resultado concreto, con el cual están comprometidos buscando un nivel de excelencia y de liderazgo a través de una actividad compartida, responsable y mutua en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

Las/os integrantes de equipos de trabajo pueden ser funcionarias/os de una misma dependencia o de distintas dependencias.

**ARTÍCULO 12°. CONFORMACIÓN Y REQUISITOS.** Para la conformación de los equipos de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- a. Cada equipo de trabajo debe estar conformado con mínimo tres (3) y máximo cinco (5) servidoras o servidores de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, de una misma o diferente dependencia de la Entidad. Cada empleada/o solo podrá formar parte de un equipo de trabajo.



## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Secretaría Distrital de la Mujer no inferior a un (1) año, periodo que será contabilizado, máximo hasta la fecha límite de entrega de las calificaciones definitivas de la Evaluación del Desempeño.
- c. No haber sido sancionadas/os disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. Sin embargo, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección constituye causal de exclusión de este.
- d. Realizar una inscripción previa de los proyectos de trabajo, cuyo objetivo consiste en el desarrollo de actividades orientadas a incrementar el mejor uso de los recursos, y en procura de mejorar la calidad en la prestación del servicio.

**Parágrafo 1°:** Cuando una/o de las/os integrantes sea sancionada/o o se desvincule de la Entidad, éste deberá ser reemplazado por otra/o servidora o servidor que cumpla con las mismas condiciones ya indicadas en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción o retiro. Este cambio deberá ser notificado por el equipo de trabajo, mediante escrito dirigido a la Dirección de Talento Humano.

**ARTÍCULO 13°. CRITERIOS DE LOS PROYECTOS DE TRABAJO.** Los proyectos de trabajo deberán cumplir con los siguientes criterios:

- a. **Alineación con las metas institucionales.** El proyecto de trabajo debe estar relacionado con alguna de las metas institucionales que se encuentren vigentes.
- b. **Mejora continua.** El proyecto de trabajo debe permitir la mejora de los procesos y desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y visión de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- c. **Sostenibilidad en el tiempo.** Deberá establecer beneficios que permanezcan en el tiempo para la prestación de los servicios a cargo de la Secretaría Distrital de la Mujer.
- d. **Innovación.** Deberá ser novedoso y generar valor agregado, ser creativo y eficiente creando beneficios a las usuarias/as y/o servidoras/as públicos.

Los proyectos de trabajo deben incluir acciones adicionales o diferentes a aquellas del normal desempeño de las funciones de las dependencias, con el fin de poder evidenciar los criterios definidos.

**ARTÍCULO 14°. CRITERIOS DE VIABILIDAD DEL PROYECTO DE TRABAJO.** Un proyecto será viable para participar y ser evaluado, cuando:

1. Su resultado esté orientado al logro de objetivos institucionales.

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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.”

2. No genere erogación o carga presupuestal para la Secretaria.
3. Responda a criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.
4. Sea ejecutado directamente por los miembros del equipo, sin que medie ejecución contractual con terceros.
5. El proyecto inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

**ARTÍCULO 15°. CARACTERÍSTICAS DE LOS PROYECTOS DE TRABAJO.** Los proyectos de trabajo deberán cumplir con las siguientes características:

- a. Presentarse en medio magnético a la Dirección de Talento Humano.
- b. Debidamente rotulado
- c. Tipo de letra Times New Roman, tamaño de la letra 12, espacio sencillo y a una columna.
- d. Máximo 20 páginas incluidos los anexos.

**ARTÍCULO 16°. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.**

1. Los proyectos de trabajo se presentarán a la Dirección de Talento Humano quien verificará el cumplimiento de los criterios y características.
2. Una vez verificado su cumplimiento, la Comisión de Personal convocará a los equipos seleccionados para que sustenten sus proyectos.
3. En caso de que alguna/o de los miembros de la Comisión haga parte de uno de los equipos de trabajo inscritos, pondrá en conocimiento esta situación a través de escrito y se declarará impedida/o de participar en la otorgación de la viabilidad.
4. La Comisión de Personal analizará y evaluará los informes de los proyectos presentados que hayan cumplido con los requisitos y criterios exigidos y dejarán constancia de la evaluación individual.

El puntaje total será el promedio de las calificaciones otorgadas por los integrantes de la Comisión.

**Parágrafo 1°.** En caso de que no se cuente con pluralidad de postulados o que los equipos de trabajo inscritos no cumplan con los requisitos establecidos en la presente resolución, la Comisión de Personal declarará desierto el proceso de selección y autorizará la redistribución de los valores establecidos para los demás estímulos e incentivos, teniendo en cuenta la naturaleza de estos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal con la que se cuente.

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023

Continuación de la Resolución ““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.”

**Parágrafo 2°.** La Oficina Asesora de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 3°.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**ARTÍCULO 17°. INCENTIVOS PARA MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.** La Secretaria de Despacho, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Incentivos y con el concepto de la Comisión de Personal, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1°.** En todo caso los incentivos definidos para el desempeño individual y por equipos de trabajo estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal, para lo cual primarán los primeros en casos de no contarse con los recursos suficientes.

### CAPÍTULO III PREMIACIÓN Y RECONOCIMIENTOS

**ARTÍCULO 18°. COMUNICACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE RECONOCIMIENTO.** Una vez la Comisión de Personal seleccione las/os mejores funcionarias/ps y equipos de trabajo de la Entidad, la Dirección de Talento Humano proyectará acto administrativo mediante el cual se reconoce y premia con los incentivos respectivos, que será suscrito por la Secretaria de Despacho. El acto administrativo será comunicado personalmente a cada uno de los ganadores o al líder del equipo de trabajo, luego será publicado a través de los medios de los que dispone la Secretaría Distrital de la Mujer.

Las/os funcionarias/os y equipos de trabajo seleccionados deben informar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo de reconocimiento, el tipo de incentivo no pecuniario que desean recibir, de acuerdo con lo dispuesto en la presente Resolución.

**ARTÍCULO 19°. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

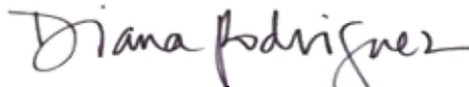
**ARTÍCULO 20°. SOCIALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN.** La Dirección de Talento Humano coordinará las acciones tendientes a socializar publicar la presente resolución en la Intranet de la entidad.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

## RESOLUCIÓN No. 0248 DE 21 JUN 2023


Continuación de la Resolución ““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.”


Dada en Bogotá, D.C., a los 21 JUN 2023




**DIANA RODRÍGUEZ FRANCO**  
Secretaria Distrital de la Mujer

Proyectó: Mayra Alejandra Ramos Ortega – Contratista – Dirección de Talento Humano 

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

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

Revisó y Aprobó: Laura Marcela Tami Leal - Subsecretaria de Gestión Corporativa 

Revisó: Natalia Oviedo Meza- Asesora de Despacho