

Resolución Número 1008

(Mayo 30 de 2017)

“Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito para el año 2016”

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO
En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por los Decretos 101 de 2004, 330 de 2008 y 001 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto 1567 de 1998¹, se estableció el sistema de estímulos con el propósito de desarrollar programas de bienestar e incentivos para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, los cuales serán diseñados por cada entidad, armonizando las políticas generales y sus necesidades particulares.

Que en este sentido, los artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015², atribuyeron como deber de las entidades públicas organizar programas de estímulos en favor de todos sus empleados, que podrán ejecutarse en coordinación con organismos de seguridad y previsión social, con el fin de motivar su desempeño eficaz y compromiso.

Que el artículo 27 del Decreto 1567 de 1998, preceptúa que los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los servidores públicos, los cuales serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, y de acuerdo con las políticas de gestión de la entidad.

Que así mismo, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, estipula que el jefe de cada entidad adoptará el plan anual de incentivos, en el que señalará aquellos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor servidor de carrera, a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, de acuerdo con los recursos

institucionales disponibles para hacerlos efectivos, que deberán ajustarse a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que el artículo 2.2.10.11 de la norma en cita, determina que las entidades deberán establecer 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 que, en caso de empate, definirán los criterios a seguir para dirimirlos, siendo el mejor servidor de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Que el artículo 34 del Decreto 1567 de 1998, dispone que los planes anuales de incentivos no pecuniarios, deberán contener por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo 33 de la norma mencionada, tales como: “Traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional”.

Que adicionalmente el parágrafo primero del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 (que compiló el Decreto 4661 de 2005), incluyó a la educación superior como uno de los programas de estímulos, de los que se podrán beneficiar los servidores públicos.

Que el artículo 2.2.10.5 ibídem, refiere que la financiación de la educación formal³, hará parte de los programas de bienestar social, los cuales estarán dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, siempre y cuando lleven por lo menos, un año de servicio continuo en la entidad y acrediten nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Que para el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción, se tendrán en cuenta aquellos que tengan el carácter de gerencia pública, los cuales, comprenden todos los empleos del nivel directivo a quienes se les aplica la Ley 909 de 2004, con excepción en el nivel territorial, de los secretarios de despacho, director gerente, rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios

¹ Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

² Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

³ Artículo 10, Ley 115 de 1994. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

autónomos⁴. Para ellos, el otorgamiento de incentivos, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1083 de 2015, el cual se realizará con base en los acuerdos de gestión que se suscriban entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público.⁵

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, indica que para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores se establecerá teniendo en cuenta la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo N° 565 del 25 de enero de 2016⁶, en el parágrafo del artículo 40 dispuso que, para efectos de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015. Así mismo determinó en el numeral 5°, que el uso de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral en el Nivel Sobresaliente, permite acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos que determine la entidad.

Que el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015, señala que es responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, con la orientación del jefe de la entidad, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que atendiendo este mandato, el Plan Anual de Estímulos e Incentivos de la Entidad, se presentó a los miembros de la Comisión de Personal, para recepción de comentarios y aportes, de conformidad con la facultad otorgada en el literal h) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

⁴ Literal b), numeral 3°, artículo 47 de la Ley 909 de 2004.

⁵ **Parágrafo, artículo 2.2.10.10, Decreto 1083 DE 2015.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

⁶ Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

En consecuencia,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Anual de Estímulos e Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito.

ARTÍCULO SEGUNDO. RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE GERENCIA PÚBLICA. Se reconocerá al mejor gerente público que haya alcanzado el más alto porcentaje de cumplimiento en la evaluación de compromisos concertados mediante el acuerdo de gestión, según las normas que rigen la materia.

PARÁGRAFO. Quedan exceptuados de este reconocimiento, la Secretaría de Despacho, los directores gerentes y los empleados de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, de conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 3° del artículo 47 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO TERCERO. RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Se reconocerán los resultados del desempeño laboral del mejor servidor de carrera administrativa y mejor servidor de los niveles profesional, técnico y asistencial, evaluados en el nivel sobresaliente, que hayan cumplido el cien por ciento (100%) de los compromisos laborales pactados y por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad, según las normas que rigen la materia.

ARTÍCULO CUARTO. RECONOCIMIENTO DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. Se reconocerán a los mejores equipos de trabajo que hayan desarrollado proyectos institucionales, en el cumplimiento de planes, objetivos y metas institucionales acordes al Plan Sectorial de Educación y el Plan de Desarrollo de Bogotá y que sean postulados para su reconocimiento.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo conformado por un mínimo de tres (3) servidores que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados administrativos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Secretaría de Educación.

ARTÍCULO QUINTO. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Se otorgarán como incentivos no pecuniarios los siguientes:

1. **Educación superior y educación para el trabajo y el desarrollo humano.** Conducente a apoyar la financiación de los estudios de educación superior (pregrado, postgrado); y educación para el trabajo y el desarrollo humano del servidor público.

La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es la que se ofrece en instituciones de educación para el trabajo autorizadas, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

2. **Participación en proyectos especiales.** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, que involucren a la Secretaría de Educación.
3. **Publicación de trabajos.** Corresponde al apoyo económico para la publicación de trabajos, de carácter institucional o de interés personal, en medios de circulación nacional.
4. **Turismo social.** Es la financiación del programa de turismo social que escoja el servidor a través de la Caja de Compensación Familiar, el cual se sujetará en todo caso al monto del incentivo.
5. **Reconocimiento público a la labor meritoria.** Constituye reconocimiento público a la labor meritoria, la divulgación y publicación del listado de aquellos servidores de carrera que hayan obtenido nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño anual, y del empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, que haya obtenido el más alto porcentaje de cumplimiento en la evaluación de compromisos concertados mediante el acuerdo de gestión, lo cual se realizará a través de los diferentes medios de comunicación institucionales internos y externos, como boletines, publicaciones, página web e Internet.
6. **Encargo.** El cual se sujetará al procedimiento establecido para el efecto por las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO. Cada empleado de carrera que sea reconocido como el mejor y cada equipo de trabajo que ocupe el segundo y tercer lugar, tendrá derecho a escoger el reconocimiento no pecuniario de su preferencia, para lo cual deberá presentar un escrito manifestando el incentivo escogido y la institución en la cual se hará efectivo, para el giro correspondiente.

ARTÍCULO SEXTO. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS. Son requisitos para la selección de los mejores servidores de la entidad:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año;
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección;
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, cumpliendo el cien por ciento (100%) de los compromisos laborales pactados y por lo menos (1) uno de los factores definidos por la entidad, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. Los servidores de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, deberán obtener el más alto porcentaje de cumplimiento en la evaluación de compromisos concertados mediante el acuerdo de gestión.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, se le realizará reconocimiento público a la labor meritoria en los términos del numeral 5º del artículo 5 de la presente resolución, con la entrega de un reconocimiento simbólico, y se le concederá un permiso remunerado por dos (2) días.

PARÁGRAFO. El permiso remunerado deberá solicitarse por el beneficiario dentro de un plazo máximo de cuatro (4) meses siguientes a su reconocimiento, sin que el mismo sea acumulable con otros derechos.

ARTÍCULO OCTAVO. El monto de los incentivos no pecuniarios de los servidores públicos administrativos de carrera, será equivalente a salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento, así:

1. Mejor servidor administrativo de carrera: seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
2. Mejor servidor administrativo de carrera del nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

3. Segundo lugar de los equipos de trabajo: seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
4. Tercer lugar de los equipos de trabajo: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

ARTÍCULO NOVENO. MONTO DEL INCENTIVO PECUNIARIO. El monto del incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo será de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.

PARÁGRAFO. La Dirección de Talento Humano, realizará la gestión necesaria para incluir el presupuesto anual y la ejecución a través del convenio y/o contrato que se suscriba con la Caja de Compensación Familiar, de manera que cubra el valor correspondiente a la totalidad de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA Y MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE GERENCIA PÚBLICA. El procedimiento para el reconocimiento público del mejor servidor de carrera administrativa, del mejor servidor de carrera por nivel jerárquico y del mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, será el siguiente:

La Oficina de Personal elaborará y presentará a la Dirección de Talento Humano, listados consolidados por niveles jerárquicos de los servidores de carrera administrativa que presenten calificación anual de la evaluación del desempeño en firme en el nivel sobresaliente, con el cumplimiento del cien por ciento (100%) de los compromisos laborales y haber cumplido por lo menos con uno (1) de los factores establecidos por la Secretaría de Educación en la evaluación del desempeño.

Para el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, la Dirección de Talento Humano, consolidará el listado de aquellos que obtengan el más alto porcentaje de cumplimiento en la evaluación de compromisos concertados mediante el acuerdo de gestión

De presentarse empate entre varios empleados de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, así como en el puntaje obtenido en el nivel sobresaliente entre varios servidores de carrera, se deberá realizar un sorteo durante la actividad de reconocimiento público, para escoger al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la entidad y al mejor servidor de carrera entre los

mejores servidores de todos los niveles jerárquicos. Al igual que un sorteo entre los mejores servidores de cada uno de los niveles jerárquicos, profesional, técnico y asistencial, para seleccionar a los empleados a quienes se les otorgará el incentivo no pecuniario.

La Dirección de Talento Humano, realizará las gestiones necesarias para la publicación de los listados correspondientes en los medios de comunicación institucionales, y convocará a estos servidores, a sus superiores inmediatos, a la Comisión de Personal y al personal directivo, a una actividad de reconocimiento público, la cual se efectuará antes del 30 de noviembre de 2017.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. El procedimiento para la inscripción y el reconocimiento de los equipos de trabajo, será el que establezca el Comité Evaluador, el cual garantizará imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan de incentivos, y estará conformado por:

1. El (la) Subsecretario(a) de Gestión Institucional, quien lo presidirá.
2. El (la) Subsecretario(a) de Integración Interinstitucional.
3. El (la) Jefe de la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.
4. El (la) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
5. Un (1) representante de los servidores administrativos en la Comisión de Personal.
6. El (la) Director(a) de Talento Humano, quien deberá llevar a cabo la Secretaría Técnica.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Comité Evaluador podrá contar con servidores de la entidad o con expertos externos que apoyen ésta labor.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajos de los equipos de trabajo y su selección se regirán por las reglas generales establecidas en el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 y las que determine el Comité Evaluador.

PARÁGRAFO TERCERO. Los integrantes del Comité Evaluador podrán designar sus suplentes, mediante escrito dirigido oportunamente al Comité Evaluador, quienes tendrán las mismas responsabilidades del designatario.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. FUNCIONES GENERALES DEL COMITÉ EVALUADOR. El Comité Evaluador tendrá las siguientes funciones:

1. Establecer los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos y su divulgación.
2. Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
3. Dirimir los empates.
4. Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo.
5. Proponer las recomendaciones que considere necesarias, en cuanto a la forma de priorizar la importancia de los proyectos presentados, su pertinencia y oportunidad, para los programas que esté desarrollando en ese momento la entidad.
6. Acoger las reglas establecidas en el presente acto y establecer aquellas adicionales que considere necesarias.
7. Elaborar el plan de trabajo y establecer la periodicidad de las reuniones.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para que exista quórum en las decisiones del Comité Evaluador se deberá contar con el voto de por lo menos cuatro (4) de sus integrantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando algún integrante del Comité Evaluador considere que puede haber conflicto de intereses, deberá manifestar el impedimento para participar en la evaluación y selección. En cuyo caso los demás integrantes del Comité decidirán sobre el impedimento y sugerirán otro servidor, el cual podrá ser designado mediante oficio por el/la Secretaria de Educación, a fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento. Igual procedimiento se surtirá, en caso de que se presenten recusaciones contra alguno de los miembros del Comité.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL COMITÉ EVALUADOR:

Propósito General del Comité Evaluador

Garantizar imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que presenten los equipos de trabajo inscritos, mediante la planeación de las funciones asignadas y la concertación de decisiones, que permitan apoyar la conformación de equipos de trabajo de los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito que desarrollen y postulen proyectos.

Funciones Específicas del Comité Evaluador

1. Establecer los criterios requeridos para convocar a los equipos de trabajo de la Secretaría de Educación, de acuerdo con lo establecido en el artículo

2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 81 del Decreto 1227 de 2005.

2. Aplicar los criterios mínimos de evaluación y selección de los equipos de trabajo, establecidos en la presente resolución.
3. Fomentar la conformación de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.
4. Incentivar a los servidores públicos de las diferentes dependencias de la Secretaría de Educación para que desarrollen proyectos institucionales.

Responsabilidades del presidente del Comité Evaluador

1. Presidir y orientar las reuniones del Comité.
2. Suscribir las comunicaciones decisorias del Comité.

Responsabilidades del secretario del Comité Evaluador

1. Recibir y dar trámite a las inscripciones, solicitudes y/o requerimientos de los equipos de trabajo.
2. Comunicar todos los pronunciamientos del equipo evaluador o equipos de trabajo a la Secretaría de Educación del Distrito, según destinatarios de los mismos.
3. Divulgar el procedimiento, normas y condiciones generales de participación para el reconocimiento de los equipos de trabajo.
4. Recibir y presentar los informes presentados al equipo evaluador y comunicar a los equipos de trabajo las recomendaciones y observaciones que se generen por parte del equipo evaluador.
5. Tomar nota de los temas tratados y elaborar las actas y ponerlas en consideración de los demás integrantes del Equipo.
6. Llevar el archivo referente a las actividades del equipo.
7. Velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ EVALUADOR:

1. Mantener la confidencialidad de la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
2. Asesorar en lo de su competencia a los demás integrantes del Comité para la toma de decisiones conjuntas.

3. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o designar un suplente idóneo que facilite la continuidad del proceso.
4. Cumplir con tareas asignadas por el Comité.
5. Declararse impedido cuando exista causal que lo amerite.
6. Conocer y resolver las recusaciones que se presenten contra alguno de sus miembros.
7. Suscribir los documentos que se requieran.
8. Informarse de los asuntos tratados en las reuniones en caso de inasistencia.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. REUNIONES DEL COMITÉ EVALUADOR:

1. Los integrantes del Comité se reunirán trimestralmente de manera ordinaria, y extraordinaria-

mente cuando el cumplimiento de sus funciones lo requiera y/o cuando el (la) presidente o mínimo dos (2) de sus miembros lo convoque.

2. Pasados quince (15) minutos de la hora señalada para empezar la reunión, el Comité sesionará con los integrantes que se encuentren presentes. No obstante, el quorum decisorio seguirá siendo el establecido en el parágrafo primero del artículo décimo segundo del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley 1437 de 2011, el Comité Evaluador podrá deliberar, votar y decidir en conferencia virtual, utilizando los medios electrónicos idóneos y dejando constancia de lo actuado.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. El Comité Evaluador tendrá en cuenta para la evaluación y selección de los equipos de trabajo los siguientes criterios mínimos:

FACTOR	DETALLE DE LOS FACTORES	PORCENTAJE TOTAL
Variable valor formulación del proyecto Coherencia entre la información planteada en la inscripción y descripción con respecto a lo desarrollado en el proyecto. Presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto.	Coordinación y cooperación para lograr un resultado determinado 10%	10%
Trabajo en equipo Planeación, coordinación y responsabilidades.	Demostración de la planeación realizada en equipo (Cronograma de la formulación con participación de los miembros validos) 5% Coordinación en el desarrollo de las actividades (actas de reunión y asignación de tareas) 5% Responsabilidades compartidas por sus integrantes (Verificación de las actividades realizadas mediante soportes y productos) 5%	15%
Importancia para el mejoramiento institucional Evaluación de la importancia del proyecto para solucionar un problema institucional	Disminución de tiempos operativos (demostración con indicadores) 5% Disminución de la ocurrencia de riesgos (demostración con indicadores o evidencias físicas) 5% Aporta al cumplimiento de las metas institucionales (Plan de Desarrollo, Plan Estratégico, Plan Operativo) 10% Incide en el mejoramiento de los servicios a los usuarios e indicadores de desempeño del área (Mostrar calificaciones) 5%	25%
Resultados alcanzados Logros alcanzados medibles con indicadores que permitan establecer la magnitud del impacto generado.	Se cumplieron las metas 15% Los resultados del proyecto se pueden presentar como productos concretos verificables (productos del proyecto) 15% Aborda un tema de alto impacto para la entidad 10%	40%
Sustentación Sustentación del proyecto en audiencia pública en la que se determinará el conocimiento y dominio del tema por parte de los miembros del equipo.	Manejo del tema por parte de todos los integrantes del equipo y preparación de la sustentación 5% Resolución de inquietudes y preguntas de los jurados y asistentes 5%	10%
TOTAL		100%

PARÁGRAFO. Cuando el equipo de trabajo obtenga el cien por ciento (100%) de los criterios anteriormente señalados se calificará como excelente.

Cuando obtenga un porcentaje menor del cien por ciento (100%) y hasta el ochenta por ciento 80% de los criterios anteriormente señalados se calificará como bueno.

Cuando el equipo de trabajo obtenga un porcentaje menor del ochenta por ciento (80%) y hasta el sesenta (60%) de los criterios anteriormente señalados se calificará como aceptable.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. EMPATE. En caso de empate en la calificación obtenida por dos o más equipos de trabajo, el ganador será aquel que haya obtenido el mayor puntaje en el criterio de valoración denominado "Importancia para el Mejoramiento Institucional". De persistir el empate, este se dirimirá mediante sorteo, en reunión convocada para tal fin por el Comité Evaluador, con asistencia de los participantes, de lo cual se dejará constancia escrita para lo pertinente.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. DECLARATORIA DE DESIERTO. El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto en los casos en que ninguno de los proyectos obtenga un porcentaje superior a sesenta (60) puntos.

PARÁGRAFO. Cuando sólo participe un (1) equipo, éste deberá ser evaluado y tendrá derecho al incentivo si obtiene una evaluación mínima de aceptable.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. DESCALIFICACIÓN DE EQUIPOS. Los Equipos de Trabajo serán descalificados en los siguientes casos:

- Cuando el retiro de uno o varios de sus miembros implique que no quede un mínimo de tres (3) integrantes.
- Por el incumplimiento en la sustentación del proyecto.
- Cuando se compruebe que el proyecto fue presentado o desarrollado en la entidad por otros empleados.
- Cuando se establezca que en el desarrollo del proyecto se requirió la participación de personas adicionales a los integrantes formalmente inscritos.
- Por el hallazgo de actuaciones fraudulentas o de comportamientos desleales, en decisión tomada por la totalidad de los integrantes del Comité Evaluador.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO. El reconocimiento al tiempo de servicio de los servidores públicos de la Secretaría de Educación que cumplan el tiempo de servicio que a continuación se menciona, durante el periodo comprendido entre el 01 de noviembre del año anterior hasta el 31 de octubre de 2017, se orienta a crear condiciones favorables en el desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Reconocimiento que se hace mediante la mención a los mismos en los medios de comunicación de la entidad, la entrega de bonos convertibles en bienes o servicios para hacer efectivos a través de la Caja de Compensación Familiar y el otorgamiento de un permiso remunerado, de la siguiente manera:

- Por diez (10) años de servicio se concederá un permiso remunerado por dos (2) días.
- Por quince (15) años de servicio se concederá un permiso remunerado por tres (3) días.
- Por veinte (20) años de servicio se concederá un permiso remunerado por tres (3) días y un bono equivalente a un valor de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
- Por veinticinco (25) años de servicio se concederá un permiso remunerado por tres (3) días y un bono equivalente a un valor de uno y medio (1 ½) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
- Por treinta (30), treinta y cinco (35), cuarenta (40) y más años de servicio se concederá un permiso remunerado por tres (3) días y un bono equivalente a un valor de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

PARÁGRAFO. El reconocimiento por antigüedad se otorgará anualmente y el empleado que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de los cinco (5) años siguientes.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO. El procedimiento para el reconocimiento de los servidores por antigüedad en el servicio será el siguiente:

La Dirección de Talento Humano consolidará los listados por tiempos de servicio de los servidores públicos de la Secretaría de Educación, indicados en el artículo anterior y realizará las gestiones necesarias para la publicación de los listados correspondientes en los medios de comunicación de la entidad, y hará entrega

del bono correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto establezca la Dirección.

PARÁGRAFO PRIMERO. Son beneficiarios del reconocimiento y del bono, los servidores que cumplieron los años determinados en el artículo vigésimo de la presente resolución, estando vinculados a la Secretaría de Educación del Distrito.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El permiso remunerado deberá solicitarse por el beneficiario ante la Oficina de Personal, dentro de un plazo máximo de cuatro (4) meses siguientes a su reconocimiento, sin que el mismo sea acumulable con otros derechos.

PARÁGRAFO TERCERO. En caso que el número de beneficiarios al reconocimiento por antigüedad en el servicio en alguno de los grupos descritos en el artículo vigésimo sea superior a 100, se dirimirá por sorteo la entrega de 100 bonos únicamente.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. En todo lo no contemplado en esta resolución, se deberá acudir a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución N° 1899 del 20 de octubre de 2016.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los treinta (30) días del mes de mayo de dos mil diecisiete (2017).

MARÍA VICTORIA ANGULO GONZÁLEZ
Secretaria de Educación del Distrito
