

RESOLUCIÓN N° 1726 DE 2025 21 JUL 2025

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por los Decretos Distritales 101 de 2004, 310 de 2022, 021 de 2024, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998¹ se creó el sistema de estímulos, el cual está conformado por un conjunto coordinado de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos con el propósito de 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.

Que el artículo 27 del mismo decreto dispone que, los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

Que a su vez el artículo 34 prevé que los planes anuales de incentivos no pecuniarios deberán contener por lo menos seis (6) de los incentivos señalados en el artículo 33 *ibidem*, 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 la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004² establece que: *"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, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley"*.

Que de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el resultado de la evaluación del desempeño laboral deberá tenerse en cuenta para otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015³ indica que los planes de incentivos tienen por objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que en concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.10.9 del decreto *ibidem* estipula que el jefe de cada entidad adoptará el plan anual de incentivos, en el que se señalarán los incentivos 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, los cuales deberán ajustarse a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

¹ "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"

² "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

³ "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025 **21 JUL 2025**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

Que el artículo 2.2.10.11 del precitado decreto 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, adicionalmente, el párrafo primero del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 incluyó a la educación superior como uno de los programas de estímulos de los que se podrán beneficiar los servidores públicos de carrera, siempre y cuando lleven por lo menos un año (1) de servicio continuo en la entidad y acrediten nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, en los términos del artículo 2.2.10.5 de la norma mencionada.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 prevé 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 nivel 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 el inciso final del artículo 12 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018⁴ de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) dispone 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.

Que para el presente Plan Anual de Incentivos de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) podrán participar los servidores públicos administrativos de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, conforme a los parámetros establecidos en el Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital establecido en la Circular Conjunta 003 del 28 de febrero de 2023⁵ de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y su Anexo Técnico adoptado por la SED mediante Resolución No. 1001 del 28 de marzo de 2023⁶.

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 se contará con la participación de la Comisión de Personal.

Que, atendiendo este mandato, el Plan Anual de Incentivos fue presentado y revisado por la Comisión de Personal de la SED, de conformidad con lo dispuesto en el literal h) del numeral 2° del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que establece como una de las funciones de este órgano colegiado: "*h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.*"

Que en virtud del acuerdo laboral suscrito para el año 2019 entre la SED y las organizaciones sindicales, se acordaron beneficios por reconocimiento del desempeño laboral y tiempo de servicio de los servidores públicos de carrera administrativa.

⁴ "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"

⁵ "Asunto: Lineamientos sobre el Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital"

⁶ "Por el cual se adopta el modelo para la gestión de empleos de naturaleza gerencial del Distrito Capital en la Secretaría de Educación del Distrito"

Av. El Dorado No. 66 – 63
Código Postal: 111321
PBX: 324 10 00
Fax: 315 34 48
www.educacionbogota.edu.co
Información: Línea 195

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025

21 JUL 2025

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

Que para el año 2025 se mantendrán los beneficios otorgados a los servidores públicos de carrera administrativa en virtud de los acuerdos sindicales, los cuales serán actualizados conforme a los Acuerdos Colectivos suscritos entre la Secretaría de Educación y las Organizaciones Sindicales para el periodo 2024-2026.

Que el Plan Anual de Incentivos de la SED, en lo que respecta a los incentivos pecuniarios a conferir en la vigencia 2025, cuenta con disponibilidad presupuestal, certificado que será solicitado en el momento de otorgar los incentivos a los servidores beneficiarios de este plan.

Que los incentivos no pecuniarios previstos en el Plan Anual de Incentivos de la SED vigencia 2025, serán otorgados a través de bonos emitidos por la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Que, en consecuencia, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025, pecuniarios y no pecuniarios, para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública.

ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETO. El Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 se orientará a reconocer el desempeño laboral y los mejores equipos de trabajo de los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública en la Entidad, y tiempo de servicio de los servidores públicos de carrera administrativa.

ARTÍCULO TERCERO: REQUISITOS. Para acceder al otorgamiento de los incentivos, además de lo establecido para cada categoría, se deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente, tal y como se describe en el artículo quinto y sexto de la presente resolución, en la evaluación del desempeño laboral anual en firme, correspondiente al período inmediatamente anterior a la fecha de postulación que para el año 2025, corresponde al período comprendido entre el 1° de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025 (período anual ordinario para servidores de carrera) y vigencia 2024 para los servidores de libre nombramiento y remoción de gerencia pública.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral anual en firme, correspondiente al período inmediatamente anterior a la fecha de postulación que para el año 2025 corresponde al período comprendido entre el 1° de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025 (período anual ordinario para servidores de carrera), para los servidores que se les otorgue incentivo no pecuniario por tiempo de servicio.
- Ser servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la SED a la fecha del reconocimiento.

PARÁGRAFO: Los servidores de carrera administrativa con derechos a incentivos no pecuniarios por tiempo de servicio deberán acreditar su tiempo de servicio en la Secretaría de Educación del Distrito, de forma continua o discontinua.

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025 **21 JUL 2025**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

ARTÍCULO CUARTO: CATEGORÍAS. Se hará reconocimiento mediante el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, bajo las siguientes categorías:

- 1) Mejor servidor de carrera administrativa.
- 2) Mejor servidor de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- 3) Mejor servidor de libre nombramiento y remoción de gerencia pública.
- 4) Mejores equipos de trabajo (primer, segundo y tercer lugar).
- 5) Por tiempo de servicio: servidores públicos de carrera administrativa que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años al servicio de la Entidad.

ARTÍCULO QUINTO: RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 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, con calificación igual al 100%. En caso de no existir servidores con este resultado en la evaluación del desempeño laboral, se tendrán en cuenta los que tengan la mayor calificación del nivel sobresaliente de acuerdo con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la CNSC mediante Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018 adoptado por la SED a través de la Resolución No. 0268 del 6 de febrero de 2019⁷, por medio del cual se evalúa el desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba de la Entidad.

ARTÍCULO SEXTO: RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE GERENCIA PÚBLICA. Se realizará un reconocimiento, a través de los medios de comunicación institucionales, a los gerentes públicos que hayan obtenido una calificación sobresaliente (entre el 101 % y el 105 %), de acuerdo con los compromisos establecidos en el Acuerdo de Gestión suscrito con su respectivo superior jerárquico, correspondiente a la vigencia 2024. A partir de este listado, se llevará a cabo un sorteo entre quienes hayan alcanzado las calificaciones más altas.

El servidor que resulte seleccionado será acreedor de un incentivo no pecuniario y será invitado al evento de conmemoración correspondiente.

PARÁGRAFO: Quedan exceptuados de este reconocimiento, el (la) secretaria de Despacho, el (la) Jefe de Control Interno 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 SÉPTIMO: RECONOCIMIENTO DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. Se reconocerá a los mejores equipos de trabajo que hayan desarrollado proyectos institucionales en el cumplimiento de planes, objetivos, metas institucionales, propósitos y logros, acordes con el Plan Sectorial de Educación y el Plan Distrital de Desarrollo, y que sean postulados para su reconocimiento.

PARÁGRAFO: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo conformado por un mínimo de tres (3) y máximo cinco (5) servidores públicos, de carrera administrativa y/o servidores de libre nombramiento y remoción, que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la

⁷ "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Secretaría de Educación del Distrito"
Av. El Dorado No. 66 – 63
Código Postal: 111321
PBX: 324 10 00
Fax: 315 34 48
www.educacionbogota.edu.co
Información: Línea 195

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025 **21 JUL 2025**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de una misma dependencia o de distintas dependencias de la SED.

ARTÍCULO OCTAVO: RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR TIEMPO DE SERVICIO.

Se reconocerá a los servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con el tiempo de servicio relacionado en el numeral 5° del artículo cuarto de la presente resolución, durante el período comprendido entre el 1° de noviembre de 2024 y el 31 de octubre de 2025.

ARTÍCULO NOVENO: INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Se reconocerán los siguientes incentivos no pecuniarios a quienes sean elegidos mejores empleados de carrera administrativa, mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública y segundo y tercer mejor equipo de trabajo, conforme a los montos establecidos en el artículo décimo de la presente resolución.

PARÁGRAFO: Cada empleado que sea reconocido como el mejor de carrera administrativa, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública y los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar, tendrán derecho a escoger el reconocimiento no pecuniario de su preferencia de los relacionados a continuación. Para ello, deberán presentar un escrito manifestando el incentivo escogido dentro de un plazo de cinco (5) días hábiles después de la fecha de reconocimiento:

- **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 en cualquiera de sus modalidades, presencial, semipresencial, a distancia o virtual, así como diplomados y cursos o estudios de idiomas extranjeros. El incentivo aplica únicamente para cubrir costos de matrícula de periodos o ciclos restantes para la terminación de los estudios a partir de la fecha de entrega del incentivo.
- **Participación en proyectos especiales.** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que involucren a la SED.
- **Financiación de investigaciones.** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación y el desarrollo de investigaciones que involucren a la SED.
- **Publicación de trabajos.** Corresponde al apoyo económico para la publicación de trabajos de carácter institucional o de interés personal, en medios de divulgación interna o externa. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado público que elija este tipo de incentivo.
- **Turismo social.** Corresponde a programas de turismo social que escoja el servidor a través de la Caja de Compensación Familiar Compensar, el cual se sujetará en todo caso al monto del incentivo.
- **Reconocimiento público a la labor meritoria.** Constituye reconocimiento público a la labor meritoria, a través de la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucionales internos y externos con los que cuenta la SED.

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025

21 JUL 2025

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

ARTÍCULO DÉCIMO: MONTO DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. El monto de los incentivos no pecuniarios serán equivalentes a salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMMLV) a la fecha del reconocimiento y otorgados a través de bonos emitidos por la Caja de Compensación Familiar Compensar, así:

- 1) Mejor servidor administrativo de carrera administrativa: seis (6) SMMLV.
- 2) Mejor servidor administrativo de carrera de los niveles profesional, técnico y asistencial: cinco (5) SMMLV.
- 3) Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública: cinco (5) SMMLV.
- 4) Mejores equipos de trabajo:
 - Segundo lugar: seis (6) SMMLV para el equipo.
 - Tercer lugar: cinco (5) SMMLV. para el equipo.
- 5) Por tiempo de servicio: se otorga a cada uno de los servidores de carrera administrativa que cumpla con los tiempos señalados en el artículo cuarto de la presente resolución. El reconocimiento se hará público a través de los medios de comunicación de la Entidad y se aplicará la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO*	INCENTIVO**	DÍAS DE PERMISO REMUNERADO
Cinco años	N/A	Un (1.5) día y medio
Diez años	N/A	Tres (3) días
Quince años	Medio (0,5) SMMLV	Tres (3) días
Veinte años	Un (1) SMMLV	Tres (3) días
Veinticinco años	Uno punto cinco (1,5) SMMLV	Tres (3) días
Treinta años	Dos (2) SMMLV	Tres (3) días
Treinta y cinco años		
Cuarenta años		
Cuarenta y cinco años		
Cincuenta años		

*Cumplido durante el período comprendido entre el 1º de noviembre de 2024 y el 31 de octubre de 2025.

**Otorgado a través bonos emitidos por la Caja de Compensación Familiar Compensar.

PARÁGRAFO PRIMERO: El permiso remunerado deberá ser usado previa solicitud por el beneficiario ante el jefe inmediato, dentro de un plazo máximo de doce (12) meses siguientes a su reconocimiento, sin que el mismo sea acumulable con otros derechos, mediante correo electrónico o por escrito dirigido a la Oficina de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito, el cual deberá tener el visto bueno del jefe inmediato, lo anterior teniendo en cuenta la necesidad del servicio. Este permiso no constituirá derecho pecuniario en caso de retiro sin hacer uso efectivo de su disfrute.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Una vez se cuente con el listado definitivo expedido por la Oficina de Personal, será publicado en PRENSA SED y se procederá con el cargue de los bonos a través de la Caja de Compensación Familiar Compensar, los cuales podrán ser redimidos por los beneficiarios durante un (1) año a partir de su reconocimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: INCENTIVO PECUNIARIO. Para el mejor equipo de trabajo el incentivo pecuniario será de quince (15) SMMLV a la fecha del reconocimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL MEJOR SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, MEJOR SERVIDOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO Y MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025 **21 JUL 2025**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

REMOCIÓN DE GERENCIA PÚBLICA. El procedimiento para el reconocimiento público del mejor servidor de carrera administrativa, mejor servidor de carrera administrativa por nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, será el siguiente:

- 1) La Oficina de Personal elaborará y presentará a la Dirección de Talento Humano, los 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 para el período comprendido entre el 1° de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025. Una vez se cuente con los listados descritos anteriormente, la Oficina de Control Disciplinario de Juzgamiento presentará a la Dirección de Talento Humano la información de las sanciones ejecutoriadas de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 2) Los servidores de carrera administrativa con calificación sobresaliente (90% a 100%) en la evaluación del desempeño laboral, serán reconocidos a través de los canales habituales de comunicación de la SED.
- 3) Los gerentes públicos con calificación sobresaliente (101% a 105%) en la evaluación de los acuerdos de gestión, serán reconocidos a través de los canales habituales de comunicación de la SED.
- 4) Los servidores de carrera administrativa que obtengan una calificación más alta entre 90% y el 100% en la evaluación del desempeño laboral, estarán habilitados para participar en los sorteos destinados a seleccionar al mejor servidor de carrera administrativa y al mejor servidor administrativo en los niveles profesional, técnico y asistencial.

Los empleados que resulten ganadores en cada uno de estos niveles serán reconocidos como los mejores en su categoría, recibirán el incentivo no pecuniario correspondiente y serán invitados al evento de conmemoración.

- 5) Los gerentes públicos con la calificación más alta del nivel sobresaliente, entre el 101% a 105%, estarán habilitados para participar en el sorteo conducente a la selección del mejor servidor de libre nombramiento y remoción de gerencia pública. El servidor que resulte ganador de este sorteo será beneficiado con el incentivo no pecuniario y será invitado al evento de conmemoración.
- 6) Para elegir al mejor servidor de carrera administrativa, se realizará un sorteo entre los mejores servidores de cada nivel (Profesional, Técnico y Asistencial), elegidos previamente como resultado del sorteo.

PARÁGRAFO: 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 los miembros de la Comisión de Personal y al personal directivo, a una actividad de reconocimiento público, la cual se efectuará antes del 30 de noviembre de 2025. Este reconocimiento podrá realizarse de manera virtual o presencial.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. El cronograma para la inscripción y evaluación de los equipos de trabajo será aprobado por el Comité Evaluador, el cual garantizará imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 y estará conformado por:

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025 **21 JUL 2025**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

- El (la) Subsecretario (a) de Gestión Institucional, quien lo presidirá.
- El (la) Subsecretario (a) de Integración Interinstitucional.
- El (la) Jefe de la Oficina Asesora de Comunicación y Prensa.
- El (la) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- Un (1) representante de los trabajadores en la Comisión de Personal.
- El (la) Director (a) de Talento Humano, quien ejercerá la Secretaría Técnica y, por ende, tendrá voz, pero no voto.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los integrantes del Comité Evaluador podrán designar sus suplentes mediante escrito dirigido oportunamente a la Secretaría Técnica del Comité Evaluador, quienes tendrán las mismas responsabilidades del servidor que suplan.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo para el año 2025 comprende las siguientes etapas:

- a) Convocatoria y divulgación.
- b) Inscripción de proyectos institucionales.
- c) Evaluación de requisitos mínimos.
- d) Evaluación de los proyectos por parte de los jurados designados por el Comité Evaluador.
- e) Publicación de puntajes parciales.
- f) Reclamaciones.
- g) Sustentación en audiencia pública.
- h) Publicación de puntajes definitivos.

La divulgación de la convocatoria será responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión Institucional a través de la Dirección de Talento Humano y deberá especificar como mínimo los siguientes aspectos:

- Fecha de apertura de la convocatoria de proyectos institucionales participantes al reconocimiento de mejores equipos de trabajo.
- Condiciones y requisitos mínimos de los proyectos institucionales.
- Criterios de evaluación de los proyectos institucionales.
- Procedimiento para presentar reclamaciones.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO: REQUISITOS MÍNIMOS DE PROYECTOS INSTITUCIONALES. Los equipos que inscriban sus proyectos deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- Estar conformados por un mínimo de tres (3) y máximo cinco (5) servidores públicos, de carrera administrativa y/o servidores de libre nombramiento y remoción.
- Presentar proyectos institucionales cuyo objetivo esté enmarcado en el cumplimiento de planes, objetivos, metas institucionales, propósitos y logros acordes con el Plan Sectorial de Educación y el Plan Distrital de Desarrollo.
- Que los integrantes del equipo de trabajo cumplan con los requisitos para acceder al otorgamiento de incentivos establecidos en el artículo tercero de la presente resolución.
- Que los proyectos sean viables para ser ejecutados.

21 JUL 2025

Continuación de la Resolución No. 1726 de 2025

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

- Que los integrantes de los equipos participen en la capacitación de orientación a fin de construir proyectos bajo los mismos lineamientos metodológicos.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: CRITERIOS DE EVALUACIÓN. El Comité Evaluador podrá contar con servidores de la Entidad o con expertos externos que apoyen la labor de evaluación de los proyectos institucionales, para lo cual, los proyectos de los equipos de trabajo 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 PRIMERO: El Comité Evaluador determinará los criterios de evaluación en la primera reunión de la vigencia 2025, a fin de construir un documento técnico de los aspectos a tener en cuenta por los equipos de trabajo a la hora de presentar sus proyectos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A continuación, se describe la escala de calificación a tener en cuenta para evaluar los equipos de trabajo, en el marco de los criterios determinados conforme lo indicado en el parágrafo primero del presente artículo:

Criterios	Calificación
Cumple todos los criterios al 100%	Excelente
Cumple menos del 100% y hasta el 80% de los criterios	Bueno
Cumple menos del 80% y hasta el 70% de los criterios	Aceptable
Sumatoria de criterios inferior a 70%	Deficiente. Quedará por fuera del incentivo a mejor equipo de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el parágrafo del artículo vigésimo primero.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO: EMPATE. En caso de empate en la calificación obtenida por dos o más equipos de trabajo, este será dirimido a través de un sorteo realizado en presencia de la jefatura de la Oficina de Control Disciplinario de Juzgamiento, los equipos y el Comité Evaluador.

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

- Establecer los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos y su divulgación.
- Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo.
- Dirimir los empates.
- Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo.
- Acoger las reglas establecidas en el presente acto administrativo y establecer aquellas adicionales que considere necesarias.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para que exista quórum en las decisiones del Comité Evaluador se deberá contar con el voto de por lo menos tres (3) 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 tal caso, los demás integrantes del Comité decidirán sobre el impedimento y sugerirán otro servidor, el cual podrá ser designado mediante oficio por la Secretaría de Educación, a fin de garantizar la imparcialidad y transparencia del respectivo procedimiento. Este procedimiento se surtirá igualmente, en caso de que se presenten recusaciones contra alguno de los miembros del Comité.

21 JUL 2025

Continuación de la Resolución No. **1726** de 2025

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO: 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, que desarrollen y postulen proyectos.

Funciones específicas del Comité Evaluador

- Establecer los criterios requeridos para convocar a los equipos de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015.
- Aplicar los criterios mínimos de evaluación y selección de los equipos de trabajo establecidos en la presente resolución.
- Fomentar la conformación de equipos de trabajo para el desarrollo de proyectos.
- Incentivar a los servidores públicos de las diferentes dependencias para que desarrollen proyectos institucionales.

Responsabilidades del presidente del Comité Evaluador

- Presidir y orientar las reuniones del Comité.
- Suscribir las comunicaciones decisorias del Comité.
- Citar las sesiones del Comité Evaluador.

Responsabilidades del secretario técnico del Comité Evaluador

- Recibir y dar trámite a las inscripciones, solicitudes y/o requerimientos de los equipos de trabajo.
- Comunicar todos los pronunciamientos del equipo evaluador o equipos de trabajo, según destinatarios de estos.
- Divulgar el procedimiento, normas y condiciones generales de participación para el reconocimiento de los equipos de trabajo.
- 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 Comité Evaluador.
- Tomar nota de los temas tratados y elaborar las actas y ponerlas en consideración de los demás integrantes del Comité.
- Llevar el archivo referente a las actividades del Comité.
- Velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO: RESPONSABILIDADES DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ EVALUADOR:

- Mantener la confidencialidad de la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- Asesorar en lo de su competencia a los demás integrantes del Comité para la toma de decisiones conjuntas.
- Asistir puntualmente a las reuniones programadas o designar un suplente idóneo que facilite la continuidad del proceso.

Continuación de la Resolución No. 1726 de 2025

21 JUL 2025

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

- Cumplir con las tareas asignadas por el Comité.
- Declararse impedido cuando exista causal que lo amerite.
- Conocer y resolver las recusaciones que se presenten contra alguno de sus miembros.
- Suscribir los documentos que se requieran.
- Informarse de los asuntos tratados en las reuniones en caso de inasistencia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO: REUNIONES DEL COMITÉ EVALUADOR:

- Los integrantes del Comité se reunirán cada mes de manera ordinaria, conforme al inicio del cronograma del Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 y extraordinariamente cuando el cumplimiento de sus funciones lo requiera y/o cuando el (la) presidente lo convoque.
- 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 quórum decisorio seguirá siendo el establecido en el parágrafo primero del artículo décimo séptimo del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley 1437 de 2011⁸, el Comité Evaluador podrá deliberar, votar y decidir a través de los medios electrónicos idóneos y dejando constancia de lo actuado por ese mismo medio con los atributos de seguridad necesarios.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: 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 setenta (70) puntos.

PARÁGRAFO: Cuando solo participe un (1) equipo de trabajo, éste deberá ser evaluado y tendrá derecho al incentivo si obtiene una evaluación mínima de aceptable relacionada en el artículo décimo quinto.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: 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 queden menos 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 unanimidad de los integrantes del Comité Evaluador.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES POR TIEMPO DE SERVICIO. El procedimiento para el reconocimiento de los servidores por tiempo de servicio será el siguiente:

1. La Oficina de Personal consolidará los listados de los servidores públicos de carrera administrativa que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años al servicio de la Entidad, cumplidos durante el período

⁸ "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"
Av. El Dorado No. 66 – 63
Código Postal: 111321
PBX: 324 10 00
Fax: 315 34 48
www.educacionbogota.edu.co
Información: Línea 195

21 JUL 2025

Continuación de la Resolución No. 1726 de 2025

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2025 para los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

comprendido entre el 1º de noviembre de 2024 y el 31 de octubre de 2025 y los remitirá a la Dirección de Talento Humano.

2. La Dirección de Talento Humano remitirá a la Oficina de Control Disciplinario de Juzgamiento los listados de los servidores públicos que cumplan con los años de servicio en la entidad, según lo indicado en el ítem anterior. Esta remisión tendrá como finalidad verificar la inexistencia de sanciones disciplinarias impuestas en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. La Dirección de Talento Humano 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 al publicar los listados.

PARÁGRAFO PRIMERO: El permiso remunerado deberá ser usado previa solicitud realizada por el beneficiario ante el jefe inmediato, dentro de un plazo máximo de doce (12) meses siguientes a su reconocimiento, sin que el mismo sea acumulable con otros derechos, mediante correo electrónico o por escrito dirigido a la Oficina de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito, el cual deberá tener el visto bueno del jefe inmediato, lo anterior teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: Frente a lo no contemplado en esta resolución, se deberá acudir a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en el Decreto Reglamentario 1083 de 2015.

ARTICULO VIGÉSIMO QUINTO. A través de la Oficina Asesora Jurídica, **GESTIONAR** la publicación del presente acto administrativo en el portal web de la Secretaría de Educación del Distrito y en el Registro Distrital.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO: La presente resolución rige a partir del día siguiente a su publicación en el Registro Distrital y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 1641 del 16 de septiembre de 2024.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 21 JUL 2025

Isabel Segovia Ospina

ISABEL SEGOVIA OSPINA
Secretaria de Educación del Distrito

Gestión electrónica del documento:

Nombre	Cargo	Labor
José Emilio Lemus Mesa	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Revisó y Aprobó
Johanna Carolina Castaño González	Abogada contratista Oficina Asesora Jurídica	Revisó
Carlos Arturo Charria Hernández	Subsecretario de Gestión Institucional	Revisó y Aprobó
Luisa Fernanda Gamba	Abogada Contratista SGI	Revisó
Lesney Jesús Castañeda Valencia	Director de Talento Humano	Revisó y Aprobó
Natalia Cerquera Molano	Contratista Dirección de Talento Humano	Revisó
Yinny Paola Guerrero Serna	Contratista Dirección de Talento Humano	Revisó
Edgar Eduardo Díaz Rodríguez	Profesional, Dirección de Talento Humano	Revisó
Hector Hernando Cogua	Profesional, Dirección de Talento Humano	Proyectó