



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No 1899

20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos 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 101 de 2004, 330 de 2008 y 001 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1., señala que es deber de las entidades "organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados".

Que de conformidad con el artículo 2.2.10.9 Ibídem, el jefe de cada entidad adoptará el plan anual de incentivos, en el que señalará aquellos no pecuniarios que se ofrecerán, entre otros funcionarios, al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, 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.

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 citada norma, tales como: ascensos, 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 el Decreto 4661 de 2005, modificatorio del Decreto 1227 de 2005 y compilado en el Decreto 1083 de 2015, en su párrafo primero del artículo 2.2.10.2., incluyó a la educación superior como uno de los programas de estímulos, de los que se podrán beneficiar los empleados públicos.

Que el artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015 indica que, "Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en 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 el artículo 2.2.10.11. de la norma prescrita, determina que las entidades deberán establecer el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y que, en caso de empate, definirá los criterios a seguir para dirimirlos, siendo el mejor empleado de carrera, quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.



RESOLUCIÓN No 1399 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

Que el artículo 2.2.10.5. del decreto citado, refiere que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social, los cuales estarán dirigidos, entre otros funcionarios, a los empleados 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 el artículo 2.2.10.8. del Decreto 1083 de 2015 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 el artículo 2.2.10.17. de la norma en mención, establece 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.

En consecuencia,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar en la Secretaría de Educación del Distrito el Plan Anual de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios para reconocer y premiar el mejor empleado de carrera de la entidad, el mejor empleado de carrera en cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor equipo de trabajo. El reconocimiento de incentivos procederá de la forma como se indica en los artículos siguientes.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Reconocimiento del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de carrera administrativa de la Secretaría de Educación del Distrito. Se reconocerá los resultados del desempeño laboral del mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado 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 TERCERO. - 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 y metas institucionales acordes al Plan Sectorial de Educación 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 funcionarios administrativos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Secretaría de Educación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No 1899 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

ARTÍCULO CUARTO. - Incentivos no pecuniarios. Se otorgarán como incentivos no pecuniarios, el derecho a encargos, así como el apoyo en programas de educación superior, educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano. Tratándose de equipos de trabajo: publicación de trabajos en medios de circulación nacional, reconocimiento público a la labor meritoria, financiación de investigaciones o programas de turismo social.

1. **Educación Superior, educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano.** Conducente a apoyar la financiación de los estudios de educación superior (pregrado, postgrado); educación formal 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 formal es la que se imparte en establecimientos educativos aprobados, conducentes a grados y títulos (Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria y Media).

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 u otras entidades.
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 empleado a través de la Caja de Compensación Familiar, el cual se sujeta en todo caso al monto del incentivo.
5. **Reconocimiento público a la labor meritoria.** Realización de una actividad que convoque a todos los empleados con desempeño en el nivel de excelencia mencionados anteriormente, en la cual se llevará a cabo el reconocimiento público a su labor meritoria.

También constituye reconocimiento público a la labor meritoria la divulgación y publicación del listado de aquellos empleados que hayan obtenido nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño anual, a través de los diferentes medios de comunicación institucional interna y externa, como boletines, publicaciones, página web e Internet.



RESOLUCIÓN No 1899 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

6. **Encargo**, el cual se sujetará al procedimiento establecido para el efecto por las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO. Cada servidor público de carrera que sea reconocido como el mejor y cada equipo 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 QUINTO. - Requisitos para participar de los incentivos. Los servidores públicos de que trata el artículo primero de la presente resolución, deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos:

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, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO SEXTO. - El monto de los incentivos no pecuniarios será equivalente a salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento, así:

1. Mejor empleado de carrera: seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
2. Mejor empleado 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 SÉPTIMO. - Monto del incentivo pecuniario. El monto del incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo será equivalente a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha de reconocimiento.

PARÁGRAFO. La Dirección de Talento Humano realizará la gestión necesaria para incluir el presupuesto anual y la ejecución a través del convenio celebrado 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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No 1899 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

ARTÍCULO OCTAVO. - Procedimiento para el reconocimiento del mejor empleado de carrera administrativa. El procedimiento para el reconocimiento público del mejor servidor de carrera administrativa y del mejor servidor de carrera por nivel jerárquico 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.

De presentarse empate en el puntaje obtenido en el nivel sobresaliente, entre varios servidores, se deberá realizar un sorteo durante la actividad de reconocimiento público, para escoger al mejor servidor de la entidad 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 servidores a los cuales 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 de la Secretaría de Educación, y convocará a estos funcionarios, 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 cada año. ✓

ARTÍCULO NOVENO. - 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 que se conforma a continuación, con servidores que garanticen imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan de incentivos.

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 empleados 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 funcionarios de la entidad o con expertos externos que colaboren con ésta labor.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Los trabajos de los equipos 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.



RESOLUCIÓN No 1899 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

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. - 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 funcionario, 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 PRIMERO. - 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

- Establecer los criterios requeridos para convocar a los equipos de trabajo de la Secretaria de Educación, de acuerdo con las alternativas establecidas en el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015 (artículo 81 del Decreto 1227 de 2005).



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No 1899 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

- 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 de la Secretaría de Educación para que desarrollen proyectos institucionales.

Responsabilidades del presidente del Comité Evaluador

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

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. - 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 requiera.
8. Informarse de los asuntos tratados en las reuniones en caso de inasistencia.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. - Reuniones del Comité Evaluador:

- Los integrantes del Comité se reunirán trimestralmente de manera ordinaria, y extraordinariamente cuando el cumplimiento de sus funciones lo requiera y/o cuando el (la) Presidente o mínimo dos (2) de sus miembros 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 quorum decisorio seguirá siendo el establecido en el parágrafo primero del artículo décimo 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 CUARTO. - Criterios de evaluación. El Comité Evaluador tendrá en cuenta para la evaluación y selección de los equipos de trabajo los siguientes criterios mínimos:



RESOLUCIÓN No 1899 2 0 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

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%



RESOLUCIÓN No 1899 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

FACTOR	DETALLE DE LOS FACTORES	PORCENTAJE TOTAL
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 QUINTO. - 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 SEXTO. - 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.



RESOLUCIÓN No 1399 20 OCT 2016

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

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 SÉPTIMO. - 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 con anterioridad por otras personas.
- 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 DÉCIMO OCTAVO. - 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 mencionan con corte a 30 de octubre de 2016, 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 permisos remunerados, de la siguiente manera:

- Por diez (10) años de servicio en la Secretaría se concederá un permiso remunerado por dos (2) días.
- Por quince (15) años de servicio en la Secretaría se concederá un permiso remunerado por tres (3) días.
- Por veinte (20) años de servicio en la Secretaría 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 en la Secretaría 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 en la Secretaría 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). ✓

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. - 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:



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No 1899

"Por la cual se establece y adopta el Plan Anual de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito"

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 esta misma Dirección.

PARÁGRAFO PRIMERO. Son beneficiarios del reconocimiento y del bono, los servidores que cumplieron los años determinados en el artículo décimo octavo de la presente resolución, durante el año en que se otorga el incentivo estando vinculados a la Secretaría de Educación del Distrito.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los funcionarios programarán de común acuerdo con su jefe inmediato, el disfrute del permiso remunerado, 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 décimo octavo sea superior a 100, se dirimirá por sorteo la entrega de 100 bonos únicamente.

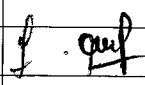
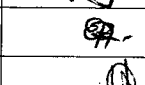
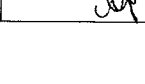
ARTÍCULO VIGÉSIMO. En todo lo no contemplado en esta resolución, se deberá acudir a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

20 OCT 2016

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


MARIA VICTORIA ANGULO GONZALEZ
Secretaria de Educación del Distrito

Nombre	Cargo	Labor	Firma
Heyby Poveda Ferro	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Revisó y aprobó	
Karina Ricaurte Farfán	Subsecretaria de Gestión Institucional	Revisó y aprobó	
Alvaro Fernando Guzman Lucero	Director de Talento Humano (e)	Revisó y aprobó	
Edgar Pira Ramírez	Profesional(s) - DTH	Elaboró y revisó	
Natalia Cerquera Molano	Abogada Contratista DTH	Elaboró	