



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN N°

1297 19 JUL 2018

*"Por la cual se establece el Plan Anual de Estímulos e 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 párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> 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 desarrollen la presente Ley"*.

Que mediante el Decreto 1567 del 1998<sup>2</sup> se creó el Sistema de Estímulos para los servidores públicos, 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 seguidamente el artículo 27 dispone que, los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los servidores públicos de la entidad.

Que el Decreto 1083 del 2015<sup>3</sup> en el artículo 2.2.10.8 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 ibídem 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.

Que el artículo 2.2.10.11 del Decreto 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 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, 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 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 libre nombramiento y remoción y de carrera, siempre y cuando lleven por lo menos, un año de servicio continuo en la

<sup>1</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

<sup>2</sup> Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

<sup>3</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



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

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 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 2.2.10.10 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 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 párrafo del artículo 40 del Acuerdo No. 565 de 2016 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.

Que para el presente Plan de Incentivos podrán participar los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, conforme a los parámetros establecidos la Guía Metodológica expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la evaluación de los gerentes públicos adoptada por la Secretaría de Educación mediante Resolución N° 632 del 05 de abril de 2017.

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 Estímulos e Incentivos 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.

Que en virtud del Acuerdo Sindical suscrito para el año 2018 entre la Secretaría de Educación del Distrito y las Asociaciones Sindicales participantes de la negociación, para el reconocimiento del estímulo previsto para los servidores que durante el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2017 a 31 de octubre de 2018 cumplan 25 años de servicio en la Entidad, se entregará un bono redimible en bienes o servicios para hacer efectivo a través de la Caja de Compensación Familiar, el cual se distribuirá proporcionalmente entre todos los servidores de esta categoría, de acuerdo con el presupuesto asignado que para la presente vigencia tuvo un incremento del 20%.

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. OBJETO.** El Plan de Estímulos e Incentivos se orientará a reconocer el desempeño laboral, los mejores equipos de trabajo y el tiempo de servicio en la Entidad.

**ARTÍCULO TERCERO.** Se realizará reconocimiento mediante el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, bajo las siguientes categorías:

1. Mejor servidor de carrera administrativa
2. Mejores empleados de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial

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

3. Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública
4. Mejores equipos de trabajo
5. Por tiempo de servicio

**PARÁGRAFO.** Son requisitos para acceder al otorgamiento del plan de estímulos e incentivos, además de lo establecido para cada categoría, acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año y no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

**ARTÍCULO CUARTO. 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 un resultado del 100%, de acuerdo con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y los instrumentos definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptados por la Secretaría de Educación del Distrito mediante Resolución N° 1928 de 2016.

**ARTÍCULO QUINTO. RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE GERENCIA PÚBLICA.** Se reconocerá al mejor gerente público que haya obtenido una calificación sobresaliente de 101 a 105%, de conformidad con los compromisos concertados en el Acuerdo de Gestión suscrito con el superior jerárquico respectivo, correspondiente a la vigencia 2017.

**PARÁGRAFO.** Quedan exceptuados de este reconocimiento, la Secretaria 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 SEXTO. 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 con el 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 SÉPTIMO. RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR TIEMPO DE SERVICIO.** Se reconocerán a los servidores públicos que cumplan el tiempo de servicio relacionado en el numeral 2° del artículo décimo de la presente resolución, durante el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2017 a 31 de octubre de 2018.

**ARTÍCULO OCTAVO. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** Se reconocerán los siguientes incentivos no pecuniarios a quienes sean elegidos como mejores empleados de carrera, mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, y mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Entidad:

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.

1297 19 JUL 2018

RESOLUCIÓN N°

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

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.** Corresponde a programas 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 con un resultado del 100% en la evaluación de desempeño anual; y del empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública con calificación sobresaliente de 101 a 105% en la evaluación de los compromisos concertados en el acuerdo de gestión, lo cual se realizará a través de los diferentes medios de comunicación institucionales internos y externos con lo que cuenta la SED.
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.

**ARTÍCULO NOVENO. MONTO DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** El monto de los incentivos no pecuniarios 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 equipos de trabajo:** seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).
4. **Tercer lugar equipos de trabajo:** cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

**PARÁGRAFO.** Al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, se efectuará el reconocimiento de que trata el numeral 5° del artículo octavo de la presente resolución, y se le concederá un permiso remunerado por dos (2) días, el cual deberá solicitarse por el beneficiario dentro de un plazo máximo de cuatro (4) meses siguientes a su reconocimiento.

**ARTÍCULO DÉCIMO. MONTO DEL INCENTIVO PECUNIARIO.** El monto del incentivo pecuniario se reconocerá de la siguiente manera.

1. **Para el mejor equipo de trabajo:** será de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.
2. **Para los servidores públicos por tiempo de servicio:** el reconocimiento se hará mediante la mención a los mismos en los medios de comunicación de la Entidad, y la entrega de bonos convertibles en bienes o

RESOLUCIÓN N° 1297 19 III 2018

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

servicios para hacer efectivos a través de la Caja de Compensación Familiar y el otorgamiento de un permiso remunerado, así:

Tiempo de servicio	Estímulo	Días de permiso remunerado
Diez años		Dos (2) días
Quince años		Tres (3) días
Veinte años	Bono equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	Tres (3) días
Veinticinco años	Bono proporcional distribuido entre todos los servidores de esta categoría.	Tres (3) días
Treinta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	Tres (3) días
Treinta y cinco años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	Tres (3) días
Cuarenta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	Tres (3) días

**PARÁGRAFO.** El servidor que se haya hecho acreedor a este reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de los cinco (5) años siguientes.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. 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 un resultado del 100%.

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 hayan obtenido calificación sobresaliente de 101 a 105% en la evaluación de los compromisos concertados en 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 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 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 2018.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO.** El procedimiento para el reconocimiento de los equipos de trabajo, será el que establezca el Comité

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

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 TERCERO. 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, para lo cual se aplicara el procedimiento establecido en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. 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.

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

#### **Funciones Específicas del Comité Evaluador**

- 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.
- 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.

#### **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 QUINTO. 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 SEXTO. 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.

RESOLUCIÓN N° 1297 19 JUL 2018

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

- 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 cuarto 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 SÉPTIMO. 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
<b>Variable valor formulación del proyecto</b>		
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%
<b>Trabajo en equipo</b>		
Planeación, coordinación y responsabilidades.	Demostración de la planeación realizada en equipo (Cronograma de la formulación con participación de los miembros válidos) 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%
<b>Importancia para el mejoramiento institucional</b>		
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 N° 1297 19 JUL 2018

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

FACTOR	DETALLE DE LOS FACTORES	PORCENTAJE TOTAL
<b>Resultados alcanzados</b>  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%
<b>Sustentación</b>  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%
<b>TOTAL</b>		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 OCTAVO.** 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 NOVENO. 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 VIGÉSIMO. 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.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

1297 19 JUL 2018

RESOLUCIÓN N°

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

- 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 PRIMERO. 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:

La Dirección de Talento Humano consolidará los listados por tiempos de servicio de los servidores públicos de la Secretaría de Educación, indicados en el numeral 2° del artículo décimo de la presente resolución, 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 se establezcan.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Son beneficiarios del reconocimiento, los servidores que cumplan los años determinados en el numeral 2° del artículo décimo de la presente resolución, estando vinculados a la Secretaría de Educación del Distrito al 31 de octubre de 2018.

**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.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución N° 1008 del 30 de mayo de 2017.

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los

19 JUL 2018  
  
MARÍA VICTORIA ÁNGULO GONZÁLEZ  
Secretaria de Educación del Distrito

Nombre	Cargo	Labor	Firma
Jenny Adriana Breton Vargas	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Revisó y aprobó	
Karina Ricaurte Farfán	Subsecretaria de Gestión Institucional	Revisó y aprobó	
Celmira Martín Lizarazo	Directora de Talento Humano	Revisó y aprobó	
Nohora Isabel Amórtegui Riveros	Presidenta Comisión de Personal	Revisó	
Natalia Cerquera Molano	Abogada Contratista DTH	Revisó	
Jhon Jairo Leiva Bisbicuth	Contratista DTH	Elaboró	