



CONVOCATORIA PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO CON PROYECTOS INSTITUCIONALES DESARROLLADOS EJECUTADOS E IMPLEMENTADOS

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y siguiendo la Ruta de la Felicidad dispuesta en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano prevista en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Secretaría de Educación del Distrito estableció el Plan de Estímulos y el Plan Anual de Incentivos 2021, este último, a través de la Resolución No. 1084 del 9 de junio de 2021, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Así pues, la Resolución en mención dispuso en su artículo séptimo, el reconocimiento a los **Mejores Equipos de Trabajo**, en los siguientes términos:

“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 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”.*

De acuerdo con lo anterior, se **CONVOCA** a los servidores públicos que estén interesados en participar en el reconocimiento a los Mejores Equipos de Trabajo, a inscribir y postular sus proyectos institucionales y a consultar la Resolución No. 1084 del 09 de junio de 2021, a través de la cual se establecen los parámetros, criterios y requisitos a tener en cuenta. Los lineamientos de la presente Convocatoria son los siguientes:

1. Cronograma de la Convocatoria:



Actividad	Objetivo	Inicio	Fin	Días Hábles
Divulgación y convocatoria	Convocar a servidores públicos de carrera administrativa de la SED a conformar Equipos de Trabajo y postular proyectos en el cumplimiento de planes, objetivos y metas institucionales, propósitos y logros acordes al Plan de Desarrollo de Bogotá, que apunten a la misión de la entidad	31/08/2021	02/09/2021	3
Inscripción de proyectos institucionales	Para la postulación de proyectos institucionales, se deberá radicar oficio dirigido al Comité Evaluador de los equipos de trabajo de la SED (Dirección de Talento Humano) junto con el proyecto debidamente elaborado y sus anexos y remitirlos al correo electrónico: bienestarproductivo@educacionbogota.gov.co	03/09/2021	17/09/2021	10
Evaluación de requisitos mínimos	La Dirección de Talento Humano verificará la documentación aportada y el cumplimiento de requisitos por parte de los aspirantes de acuerdo con lo previsto en el artículo décimo cuarto de la Resolución No. 1084 del 9 de junio de 2021 y los lineamientos establecidos en el numeral 2 de la presente convocatoria.	18/09/2021	24/09/2021	5
Evaluación de los proyectos por parte de los jurados designados por el Comité Evaluador	El Comité Evaluador realizará la calificación de los proyectos inscritos, según los criterios establecidos en el artículo décimo quinto de la Resolución No. 1084 del 9 de junio de 2021 y los lineamientos establecidos en el numeral 3 de la presente convocatoria.	27/09/2021	08/10/2021	10
Publicación de puntajes parciales	Dar a conocer a los equipos de trabajo, los resultados de la evaluación preliminar de los proyectos inscritos.	04/10/2021	05/10/2021	2
Reclamaciones	Presentación de reclamaciones relacionadas con la evaluación de los proyectos dada por el Comité Evaluador al correo electrónico: bienestarproductivo@educacionbogota.gov.co	06/10/2021	08/10/2021	3
Respuesta a reclamaciones	En los términos señalados en el cronograma de la convocatoria, la Dirección de Talento Humano dará respuesta a cada uno de los reclamantes.	11/10/2021	15/10/2021	5
Sustentación en audiencia pública	Los equipos que superen el proceso deberán realizar la sustentación de sus proyectos inscritos en audiencia pública ante los empleados de la entidad.	22/10/2021		1
Publicación de puntajes definitivos	Comunicar la evaluación definitiva de los proyectos presentados por los equipos de trabajo.	29/10/2021		1



2. Condiciones y requisitos mínimos de los proyectos institucionales.

Los equipos que inscriban sus proyectos deberán cumplir con las siguientes condiciones, conforme lo dispone el artículo décimo cuarto de la Resolución No. 1084 del 9 de junio de 2021:

- a) Estar conformado por un mínimo de tres (3) servidores públicos de carrera administrativa de la SED.
- b) 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 de Desarrollo de Bogotá.
- c) Que los integrantes del Equipo de Trabajo cumplan con los requisitos para acceder al otorgamiento de incentivos del plan de estímulos e incentivos establecidos en el artículo tercero de la Resolución No. 1084 del 9 de junio de 2021.
- d) Que los proyectos sean viables para ser ejecutados
- e) Que los integrantes de los equipos participen en la capacitación de orientación a fin de construir proyectos bajo los mismos lineamientos metodológicos.
- f) Que los proyectos estén presentados en normas APA.

3. Criterios de evaluación y calificación de los proyectos institucionales:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo quinto de la Resolución No. 1084 del 9 de junio de 2021, el Comité Evaluador podrá contar con servidores de la entidad o con expertos externos que apoyen la labor de evaluación de los proyectos institucionales. De igual forma, el Comité Evaluador, conforme la reunión realizada el 27 de agosto de 2021, determinó los siguientes criterios de evaluación y selección de los equipos de trabajo:

FACTOR	DETALLE DEL FACTOR	ESCALA				
		2	5	8	11	15
Originalidad	El proyecto resuelve un problema de manera poco tradicional, habitual o culturalmente esperado.	<u>Solución sencilla y común sin investigación documentada</u> Enuncia el problema y la solución, pero no lo contextualiza, no determina las partes del problema, sus características y factores que los hacen posible desde la innovación. No indica los cuestionamientos derivados de un vacío del conocimiento innovador y novedoso que den pauta para la solución del problema de investigación. No destaca su conveniencia. No considera los criterios de necesidad, magnitud, trascendencia, factibilidad y vulnerabilidad, valor teórico.	<u>Solución sencilla con poca investigación.</u> Expone un problema real que requiere de solución innovadora y creativa, lo contextualiza desde una sola perspectiva y no integral (tomando en cuenta los ejes de la entidad, cultural, social, educativo, etc.) No determina las partes del problema, sus características y factores que los hacen posible. No indica los cuestionamientos derivados de un vacío del conocimiento innovador y novedoso que den pauta para la solución del problema de investigación. Destaca su conveniencia, pero omite tres de los siguientes criterios: la necesidad, la magnitud, trascendencia, factibilidad, vulnerabilidad, valor teórico.	<u>Solución sencilla con investigación fuentes básicas</u> Expone un problema real que requiere de solución innovadora y creativa, lo contextualiza desde una algunas perspectivas y pero no es integral (tomando en cuenta los ejes de la entidad, cultural, social, educativo, etc.) Determina superficialmente las partes del problema, sus características y factores que los hacen posible. Indica los cuestionamientos derivados de un vacío del conocimiento innovador y novedoso que den pauta para la solución del problema de investigación. Destaca su conveniencia, pero omite dos de los siguientes criterios: la necesidad, la magnitud, trascendencia, factibilidad, vulnerabilidad, valor teórico.	<u>Investigación práctica</u> Expone un problema con impacto real que requiere de solución retadora, innovadora y creativa, lo contextualiza desde una algunas perspectivas tendiendo a ser integral (tomando en cuenta los ejes de la entidad, cultural, social, educativo, etc.) Determina las partes del problema, sus características y factores que los hacen posible. Indica los cuestionamientos derivados de un vacío del conocimiento innovador y novedoso que den pauta para la solución del problema de investigación. Destaca su conveniencia, pero omite uno de los siguientes criterios: la necesidad, la magnitud, trascendencia, factibilidad, vulnerabilidad, valor teórico.	<u>Solución basada en una investigación amplia y práctica</u> Expone un problema con impacto real que requiere de solución retadora, innovadora, práctica y creativa, lo contextualiza desde todas las perspectivas siendo integral (tomando en cuenta los ejes de la entidad, cultural, social, educativo, etc.) Determina las partes del problema, sus características y factores que los hacen posible. Indica claramente y argumentativamente los cuestionamientos derivados de un vacío del conocimiento innovador y novedoso que den pauta para la solución del problema de investigación. Considera y expone la necesidad, la magnitud, trascendencia, factibilidad, vulnerabilidad, valor teórico. Destaca su conveniencia.
Viabilidad	Posibilidad de ser aplicado en la Entidad o en un entorno relacionado con la misión de la Entidad, considerando el alcance propuesto y los recursos disponibles.	<u>No claramente aplicable. Poco práctico</u> No justifica el por qué y para qué el proyecto de investigación tendrá viabilidad en el contexto de la entidad o un contexto relacionado. No toma en cuenta la información previa que hay sobre el problema dentro de la entidad. Omite la relación del problema de investigación con la estructura organizacional de la entidad, como su misión, visión, principios, prácticas y creencias. No describe los recursos para ejecutar el proyecto de investigación.	<u>Aplicable con dificultad</u> Justifica de manera poco clara e incoherente el por qué y para qué el proyecto de investigación tendrá viabilidad en el contexto de la entidad o un contexto relacionado. No toma en cuenta dos de los siguientes criterios: Información previa que hay sobre el problema dentro de la entidad. Relación del problema de investigación con la estructura organizacional de la entidad, como su misión, visión, principios, prácticas y creencias. Descripción de los recursos para ejecutar el proyecto de investigación.	<u>Aplicable con mediano esfuerzo</u> Justifica de manera clara, pero con incoherencias o dudas el por qué y para qué el proyecto de investigación tendrá viabilidad en el contexto de la entidad o un contexto relacionado. No toma en cuenta uno de los siguientes criterios: Información previa que hay sobre el problema dentro de la entidad. Relación del problema de investigación con la estructura organizacional de la entidad, como su misión, visión, principios, prácticas y creencias. Descripción de los recursos para ejecutar el proyecto de investigación.	<u>Se puede aplicar con pocos recursos</u> Justifica de manera clara y coherente el por qué y para qué el proyecto de investigación tendrá viabilidad en el contexto de la entidad o un contexto relacionado. Toma en cuenta los siguientes criterios: Información previa que hay sobre el problema dentro de la entidad. Relación del problema de investigación con la estructura organizacional de la entidad, como su misión, visión, principios, prácticas y creencias. Descripción de los recursos para ejecutar el proyecto de investigación, PERO su planteamiento no se ajusta a los recursos destinados (sobredimensión del recurso).	<u>Muy fácil de ser aplicada en periodo de tiempo corto</u> Justifica de manera clara, argumentativa y coherente el por qué y para qué el proyecto de investigación tendrá viabilidad en el contexto de la entidad o un contexto relacionado. Toma en cuenta los siguientes criterios: Información previa que hay sobre el problema dentro de la entidad. Relación del problema de investigación con la estructura organizacional de la entidad, como su misión, visión, principios, prácticas y creencias. Descripción de los recursos para ejecutar el proyecto de investigación, ajustándose a los recursos destinados.
Sostenibilidad	Posibilidad de perdurabilidad en la administración pública.	<u>Perde actualidad fácilmente.</u> La propuesta no se puede mantener más allá del tiempo de ejecución establecido en el proyecto. La iniciativa no presenta un potencial de replicabilidad en el futuro. Asimismo, éste carece de potencial para ser tomado como referencia para proyectos similares en el futuro.	<u>Requiere ajustes a lo largo del tiempo</u> La propuesta, según los lineamientos argumentativos en su planteamiento, no se puede mantener más allá del tiempo de ejecución establecido en el proyecto, a menos que sea ajustado y revisado a detalle. La iniciativa no presenta un potencial de replicabilidad en el futuro. Asimismo, éste carece de potencial para ser tomado como referencia para proyectos similares en el futuro.	<u>Requiere cambios para mantenerse</u> La propuesta, según los lineamientos argumentativos en su planteamiento, no se puede mantener más allá del tiempo de ejecución establecido en el proyecto, a menos que sea ajustado y revisado. La iniciativa presenta un bajo potencial de replicabilidad en el futuro. Asimismo, éste carece de potencial significativo para ser tomado como referencia para proyectos similares en el futuro.	<u>Es fácilmente sostenible con pequeños ajustes</u> La propuesta de investigación tiene la capacidad de mantenerse más allá del tiempo de ejecución establecido por el equipo de trabajo dentro de la entidad, describiendo detalladamente cómo se realizará. La iniciativa presentará un moderado potencial de replicabilidad en el futuro. Asimismo, éste presenta un potencial de ser parte del ADN institucional, aunque deben generarse pequeños ajustes.	<u>Se puede incorporar como algo permanente en la cultura.</u> La propuesta de investigación tiene la capacidad de mantenerse más allá del tiempo de ejecución establecido por el equipo de trabajo dentro de la entidad, describiendo detalladamente cómo se realizará. Asimismo, éste presenta un potencial de ser investigación de referencia, replicado en el futuro y ser parte del ADN institucional.
Servicio	Impacto de la iniciativa o proyecto en el mejoramiento del servicio a la ciudadanía o al interior de la Entidad.	<u>No demuestra claramente su servicio</u> No argumenta el impacto del proyecto para el mejoramiento del servicio a la ciudadanía o al interior de la Entidad. El proyecto no presenta potencial para la generalización y replicabilidad en el contexto.	<u>El grupo que impacta es pequeño</u> No argumenta el impacto del proyecto para el mejoramiento del servicio a la ciudadanía o al interior de la Entidad. El proyecto presenta potencial muy pequeño para la generalización y replicabilidad en contextos muy específicos.	<u>Solo aplica un área de la SED. No involucra varias áreas</u> Argumenta con vacíos metodológicos el impacto del proyecto para el mejoramiento del servicio a la ciudadanía o al interior de la Entidad. El proyecto presenta potencial para la generalización y replicabilidad en contextos muy específicos o áreas específicas de la entidad.	<u>Se puede aplicar en la SED</u> Argumenta el impacto del proyecto para el mejoramiento del servicio a la ciudadanía o al interior de la Entidad. El proyecto presenta potencial para la generalización y replicabilidad en contextos propios de la entidad.	<u>Se puede aplicar en la SED y otras instituciones</u> Argumenta y sostiene el impacto del proyecto para el mejoramiento del servicio a la ciudadanía o al interior de la Entidad. El proyecto presenta un alto potencial para la generalización y replicabilidad en contextos propios de la entidad y en instituciones con estructuras organizacionales similares a la SED.
Trabajo en equipo	Demostración de la planeación, coordinación y distribución de actividades y responsabilidades.	<u>No demuestra ningún trabajo en conjunto</u> El proyecto de investigación carece de trabajo colaborativo y cooperativo, no es posible identificar un equipo de trabajo interdisciplinar que aporte desde diversas visiones a la consecución de los objetivos. No hay evidencia documental que respalde el proceso de investigación realizado (Revisión de antecedentes, investigaciones similares, matriz de artículos, RAE o resúmenes, estudios bibliométricos, etc.) No cumple con ninguno de los criterios de: Planeación y cronograma de ejecución de tareas o responsabilidades. Coordinación y supervisión de aportes al proyecto. Participación activa e iniciativa para el aporte de conocimientos e ideas.	<u>Documentación del plan trabajo</u> El proyecto de investigación carece de trabajo colaborativo y cooperativo, no es posible identificar un equipo de trabajo interdisciplinar que aporte desde diversas visiones a la consecución de los objetivos. No hay evidencia documental sólida u organizada que respalde el proceso de investigación realizado (Revisión de antecedentes, investigaciones similares, matriz de artículos, RAE o resúmenes, estudios bibliométricos, etc.) No cumple con dos de los criterios de: Planeación y cronograma de ejecución de tareas o responsabilidades. Coordinación y supervisión de aportes al proyecto. Participación activa e iniciativa para el aporte de conocimientos e ideas.	<u>Seguimiento a plan de trabajo</u> El proyecto de investigación cuenta con evidencias de trabajo colaborativo y cooperativo, aunque no es clara la identificación de un equipo de trabajo interdisciplinar que aporte desde diversas visiones a la consecución de los objetivos. Hay evidencia documental organizada, pero no cumple con los estándares esperados (versionar avances, actas de reunión) que respaldan el proceso de investigación realizado (Revisión de antecedentes, investigaciones similares, matriz de artículos, RAE o resúmenes, estudios bibliométricos, etc.) No cumple con uno de los criterios de: Planeación y cronograma de ejecución de tareas o responsabilidades. Coordinación y supervisión de aportes al proyecto. Participación activa e iniciativa para el aporte de conocimientos e ideas.	<u>Verificación a la ejecución de las actividades propuestas</u> El proyecto de investigación cuenta con evidencias de trabajo colaborativo y cooperativo, es clara la identificación de un equipo de trabajo interdisciplinar que aporte desde diversas visiones a la consecución de los objetivos. Hay evidencia documental organizada, pero no cumple con los estándares esperados (versionar avances, actas de reunión) que respaldan el proceso de investigación realizado (Revisión de antecedentes, investigaciones similares, matriz de artículos, RAE o resúmenes, estudios bibliométricos, etc.) Cumple con los criterios de: Planeación y cronograma de ejecución de tareas o responsabilidades. Coordinación y supervisión de aportes al proyecto. Participación activa e iniciativa para el aporte de conocimientos e ideas.	<u>Evidencia documental del cumplimiento del plan de trabajo en un 100%</u> El proyecto de investigación cuenta con evidencias de trabajo colaborativo y cooperativo, es clara la identificación de un equipo de trabajo interdisciplinar que aporte desde diversas visiones a la consecución de los objetivos. Hay evidencia documental organizada, estructurada y sistemática que cumple con los estándares esperados (versionar avances, actas de reunión) que respaldan el proceso de investigación realizado (Revisión de antecedentes, investigaciones similares, matriz de artículos, RAE o resúmenes, estudios bibliométricos, etc.) Cumple con los criterios de: Planeación y cronograma de ejecución de tareas o responsabilidades. Coordinación y supervisión de aportes al proyecto. Participación activa e iniciativa para el aporte de conocimientos e ideas.
Resultados alcanzados	Logros alcanzados medibles con indicadores que permitan establecer la magnitud del impacto generado.	<u>No se realizó la medición de resultados</u> La investigación carece de rigor metodológico (no describe metodología procedimental, análisis de datos y discusión) lo que hace que los resultados generados no sean medibles y sea imposible comprobar las hipótesis de investigación y cumplir con los objetivos propuestos.	<u>Las mediciones realizadas no evidencian el impacto</u> La investigación cuenta de rigor metodológico (describe metodología procedimental, análisis de datos y discusión) logrando la generación de resultados medibles, sin embargo no fue posible comprobar las hipótesis de investigación y cumplir con los objetivos propuestos.	<u>Se delimitaron algunos KPI's con poco impacto</u> La investigación cuenta de rigor metodológico (describe metodología procedimental, análisis de datos y discusión) logrando la generación de resultados medibles, sin embargo no fue posible comprobar todas las hipótesis de investigación y cumplir con los objetivos propuestos, de manera concluyente y es posible que se requieran más análisis, más etapas de recolección de información o replantear los objetivos para lograr la identificación del impacto.	<u>Se puede delimitar KPI's con resultados de mediano impacto</u> La investigación cuenta de rigor metodológico (describe metodología procedimental, análisis de datos y discusión) logrando la generación de resultados medibles, sin embargo no fue posible comprobar todas las hipótesis de investigación y cumplir con los objetivos propuestos, de manera totalmente concluyente, se evidencia y es posible que se requieran más análisis para lograr la identificación del impacto.	<u>Tiene KPI's claros, cuantificables, se evidencia el impacto alcanzado.</u> La investigación cuenta de rigor metodológico (describe metodología procedimental, análisis de datos y discusión) logrando la generación de resultados medibles, fue posible comprobar todas las hipótesis de investigación y cumplir con los objetivos propuestos, de manera totalmente concluyente, se comprueba el impacto de la investigación en el contexto de la entidad.
Escala Sustentación		2	4	6	8	10
Sustentación en audiencia pública	Sustentación del proyecto en audiencia pública en la que se determinará el conocimiento y dominio del tema por parte de los miembros del equipo.	Sustentado por un integrante Sin ningún apoyo visual o interactivo. No parece entender muy bien el tema.	Intervención de un integrante con ayuda visual como PPT, Videos, Actividades dinámicas, u otras plataformas de contenido multimedia. Demuestra un entendimiento de partes del tema.	Intervención de dos integrantes, con lectura constante de la de PPT, Videos, Actividades dinámicas, u otras plataformas de contenido multimedia, perdiendo la interacción con la audiencia. Demuestra un buen entendimiento del tema.	Intervinieron todos los integrantes, con lectura constante de PPT, Videos, Actividades dinámicas, u otras plataformas de contenido multimedia. Demuestra un buen entendimiento del tema. La presentación, al igual que el proyecto demuestra cierta originalidad. El trabajo demuestra el uso de nuevas ideas y de perspicacia.	Presentación clara con PPT, Videos, Actividades dinámicas, u otras plataformas de contenido multimedia, como un apoyo para la identificación de ideas clave para los integrantes y la audiencia. Dominio de todos los integrantes que Intervinieron Demuestra un completo entendimiento del tema. La presentación, al igual que el proyecto demuestra gran originalidad. Las ideas son creativas e ingeniosas.
PUNTAJE TOTAL		14	34	54	74	100



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 obtenga un porcentaje menor entre el setenta y nueve (79%) y el setenta (70%) de los criterios señalados se calificará como **aceptable**.

Cuando el equipo de trabajo obtenga un porcentaje menor del setenta por ciento (70%) de los criterios anteriormente señalados se calificará como **deficiente** y quedará por fuera del incentivo a Mejores Equipos de Trabajo.

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 **“Sustentación en audiencia pública”**. De persistir el empate, este se dirimirá con el mayor puntaje en el criterio de valoración denominado **“Resultados alcanzados”**. 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 Oficina de Control Interno Disciplinario, los equipos y el equipo evaluador.

Los equipos de trabajo, que se hagan acreedores al incentivo pecuniario o no pecuniario deberán estar vinculados laboralmente al momento de la premiación.

4. Incentivos pecuniarios y no pecuniarios:

- Para el Mejor Equipo de Trabajo el incentivo pecuniario será de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento. (pecuniario)
- Segundo lugar equipos de trabajo: seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) para el equipo. (no pecuniario)
- Tercer lugar equipos de trabajo: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) para el equipo. (no pecuniario)

Los incentivos no pecuniarios se pueden redimir entre las siguientes opciones

- 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 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 ciclos restantes para la terminación de los estudios a partir de la fecha de entrega del incentivo.



- 2) 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 Secretaría de Educación.
- 3) Financiación de investigaciones. Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación y el desarrollo de investigaciones, que involucren a la Secretaría de Educación.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.

5. Procedimiento para presentar reclamaciones.

Los equipos de trabajo que no estén de acuerdo con los puntajes obtenidos en el listado publicado podrán presentar la respectiva reclamación ante la Dirección de Talento Humano, fundamentando las razones de su inconformidad. Las reclamaciones recibidas por fuera de las fechas establecidas en el cronograma no serán objeto de estudio.

Nota: definidos los ganadores, la Dirección de Talento Humano realizará seguimiento trimestral con los equipos identificando el avance de la implementación de los proyectos

Cordialmente,

EDDER HARVEY RODRIGUEZ LAITON
 Director de Talento Humano
 Secretario Técnico Comité Evaluador

Revisó: Nathalie Andrea Ríos Muñoz – Abogada Contratista
Proyectó: Paola Andrea García Rueda – Profesional Contratista