

RESOLUCIÓN N° 0997 DE 2026 25 AGO. 2026

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) 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 que le otorgan el Decreto Ley 1567 de 1998¹, los Decretos Distritales 640 de 2025², 650 de 2025³, 061 de 2026⁴, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998⁵ 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 2004⁶ 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 Único Reglamentario 1083 de 2015⁷ 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* establece 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

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

² "Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Gestión Pública"

³ "Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Educación"

⁴ "Por medio del cual se efectúa un nombramiento"

⁵ "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"

⁶ "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

⁷ "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 A60. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

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 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 el párrafo primero del artículo 2.2.10.2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 prevé la educación formal, incluida la educación superior, como uno de los incentivos que pueden otorgarse a los empleados de carrera administrativa que acrediten nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último período evaluado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.10.5 del citado decreto. En consecuencia, cuando dicho reconocimiento se conceda bajo la modalidad de incentivo no pecuniario para financiar estudios de educación superior, su aplicación se limitará al pago de los costos de matrícula correspondientes a los períodos académicos pendientes para culminar el programa de formación, contados a partir de la fecha de otorgamiento del incentivo, hasta agotar el valor del incentivo reconocido por la entidad.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto Único Reglamentario 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 2018⁸ 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 Único Reglamentario 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 2023⁹ 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 2023¹⁰.

Que el artículo 2.2.10.17 del Decreto Único Reglamentario 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.

⁸ "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"

⁹ "Asunto: Lineamientos sobre el Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital"

¹⁰ "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"

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

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 mediante el Acuerdo Colectivo suscrito el 20 de mayo de 2019 entre la Secretaría de Educación del Distrito (SED) y las organizaciones sindicales ASED, ASBIMONCOL, SINTRADISTRITALES, SINALTRAEDUCO, SINTRENAL, SINDISTRITALES, SINTRASED y SUNET, se acordaron beneficios para los servidores públicos de carrera administrativa relacionados con el reconocimiento al desempeño laboral y el reconocimiento por tiempo de servicio, contenidos, respectivamente, en los puntos 28 y 30 del citado acuerdo, cuya vigencia se extendió hasta el 31 de diciembre de 2019.

Que para la vigencia 2026 se mantendrán los beneficios reconocidos a los servidores públicos de carrera administrativa con fundamento en el Acuerdo Colectivo de 2019, los cuales han sido ratificados, actualizados y fortalecidos mediante los Acuerdos Colectivos suscritos entre la Secretaría de Educación del Distrito y las organizaciones sindicales para el período 2024-2026, garantizando su incorporación y ejecución a través de los instrumentos institucionales de bienestar e incentivos adoptados por la entidad.

Que los reconocimientos e incentivos pecuniarios previstos en el Plan Anual de Incentivos de la Secretaría de Educación del Distrito para la vigencia 2026, que impliquen erogación de recursos públicos, estarán sujetos a la existencia de apropiación presupuestal disponible y a la expedición previa del respectivo Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP), de conformidad con las normas presupuestales vigentes, requisito que deberá acreditarse antes de la expedición del acto administrativo mediante el cual se otorguen dichos incentivos a los servidores beneficiarios del Plan.

Que los incentivos no pecuniarios previstos en el Plan Anual de Incentivos de la SED vigencia 2026, serán otorgados a través de bonos emitidos por la Caja de Compensación Familiar Compensar.

Que, en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026, 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 2026 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:

- Ser servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la SED a la fecha del reconocimiento. Asimismo, se debe acreditar un tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente (o nivel de excelencia de acuerdo con el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 en la evaluación del desempeño laboral anual en firme. Para el Plan de Incentivos 2026, esto se define así:
 - Servidores de Carrera: Periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.
 - Gerencia Pública: Resultados de los acuerdos de gestión de la vigencia 2025.
 - Incentivo por Tiempo de Servicio: Calificación de nivel sobresaliente en el periodo inmediatamente anterior a la fecha de cumplimiento del quinquenio respectivo.

PARÁGRAFO: EXCEPCIÓN PARA EL INCENTIVO POR TIEMPO DE SERVICIO. Para el otorgamiento del incentivo por tiempo de servicio previsto en el numeral 5 del artículo cuarto de la presente resolución, los servidores públicos de carrera administrativa podrán acreditar el tiempo laborado en la Secretaría de Educación del Distrito de manera continua o discontinua. En consecuencia, el requisito de contar con un (1) año de servicio continuo en la Entidad no será exigible para efectos de este incentivo. El reconocimiento se efectuará con base en el tiempo total acumulado de servicio en la Secretaría de Educación del Distrito y procederá siempre que el servidor se encuentre vinculado a la entidad a la fecha de corte establecida para la verificación de requisitos.

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 de la Secretaría de Educación del Distrito
- 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 reconocerá el desempeño laboral anual en firme del mejor servidor de carrera administrativa, así como del mejor servidor en los niveles profesional, técnico y asistencial, siempre que hayan obtenido una calificación del 100% en el nivel sobresaliente.

En caso de no existir servidores con este resultado, se tendrán en cuenta aquellos que hayan alcanzado la mayor calificación dentro del nivel sobresaliente, de acuerdo con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) mediante el Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018, adoptado por la Secretaría de Educación Distrital (SED) a través de la Resolución No. 0268 del 6 de febrero de 2019, dicho sistema evalúa el desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y de quienes se encuentran en período de prueba dentro 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

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

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 2025. A partir de este listado, se llevará a cabo un sorteo entre quienes hayan alcanzado la calificación más alta.

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 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 2025 y el 31 de octubre de 2026.

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

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 ABO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

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.

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		

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

TIEMPO DE SERVICIO*	INCENTIVO**	DÍAS DE PERMISO REMUNERADO
Cuarenta años		
Cuarenta y cinco años		
Cincuenta años		

*Cumplido durante el periodo comprendido entre el 1º de noviembre de 2025 y el 31 de octubre de 2026.

**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 es de carácter no prestacional y no generará compensación económica alguna en caso de retiro del servidor sin haber hecho uso de él. Los días reconocidos deberán tomarse de forma continua en una única oportunidad.

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.

PARÁGRAFO TERCERO. Ningún servidor podrá ser reconocido ni seleccionado para recibir incentivos no pecuniarios por permanencia si ha sido acreedor de este beneficio en los últimos cuatro (4) años.

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 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 periodo comprendido entre el 1º de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026. 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.

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

- 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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 2026. 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 2026 y estará conformado por:

- 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 2026 comprende las siguientes etapas:

- a) Convocatoria y divulgación.
- b) Inscripción de proyectos institucionales.
- c) Evaluación de requisitos mínimos.

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 Abo. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

- d) Evaluación de viabilidad de los proyectos por la oficina asesora de planeación
- e) Evaluación de los proyectos por parte de los jurados designados por el Comité Evaluador.
- f) Publicación de puntajes parciales.
- g) Reclamaciones.
- h) Sustentación en audiencia pública.
- i) 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.

ARTÍCULO 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.
- 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 registrarán por las reglas generales establecidas en el artículo 2.2.10.15 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y las que determine el Comité Evaluador.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité Evaluador tendrá el apoyo de la Oficina Asesora de Planeación para el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité Evaluador determinará los criterios de evaluación en la primera reunión de la vigencia 2026, 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 TERCERO: 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:

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

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 definir los mecanismos para su divulgación.
- Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo, de conformidad con los criterios establecidos en la presente resolución.
- Dirimir los empates que se presenten durante el proceso de evaluación y selección.
- Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo participantes.
- Acoger las reglas establecidas en el presente acto administrativo y adoptar las medidas, directrices e instrucciones operativas necesarias para la adecuada ejecución del proceso de evaluación y selección, siempre que estas no modifiquen, adicionen o sustituyan los requisitos de participación, criterios de evaluación, factores de ponderación, puntajes, incentivos, derechos de los participantes, causales de exclusión, términos o cualquier otro aspecto sustancial previsto en la presente resolución.

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 alguno de los integrantes del Comité Evaluador considere que se encuentra incurso en una situación que pueda generar conflicto de intereses respecto de la evaluación y selección de proyectos, deberá manifestar su impedimento de manera oportuna.

Los demás integrantes del Comité decidirán sobre la procedencia del impedimento y de ser aceptado, sugerirán un servidor público que reúna las condiciones para reemplazar temporalmente al integrante impedido. El reemplazo podrá ser designado mediante oficio por la Secretaría de Educación, con el fin de garantizar la imparcialidad, transparencia y objetividad del proceso.

El mismo procedimiento se aplicará cuando se presente una recusación contra alguno de los miembros del Comité Evaluador.

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

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

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.
- 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.

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

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 2026 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 párrafo primero del artículo décimo séptimo del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley 1437 de 2011¹¹, 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:

- 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 comprendido entre el 1º de noviembre de 2025 y el 31 de octubre de 2026 y los remitirá a la Dirección de Talento Humano.

¹¹ "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"

Continuación de la Resolución No. **0997** de 2026 **25 AGO. 2026**

"Por la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos vigencia 2026 para los (as) servidores (as) públicos (as) de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de gerencia pública de la Secretaría de Educación del Distrito"

- 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.
- 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 aquí mencionado se registrará por las condiciones de uso establecidas en el parágrafo primero del artículo décimo de la presente resolución.

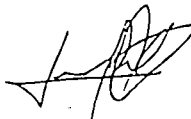
ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: Frente a lo no contemplado en esta resolución, se deberá acudir a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.

ARTÍCULO 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, de conformidad con lo previsto en el numeral 2) del artículo 87 de la Ley 1437 de 2011, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución No. 1726 del 21 de julio de 2025.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el **25 AGO. 2026**



JULIA MARÍA RUBIANO DE LA CRUZ
Secretaria de Educación del Distrito

Gestión electrónica del documento:

NOMBRE	CARGO	LABOR
Lyda María Díaz Mateus	Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)	Revisó y Aprobó
Maria Alejandra Peña Villamil	Abogada Contratista Oficina Asesora Jurídica	Revisó
Ana Lucía Rosales Callejas	Subsecretaria de Gestión Institucional	Revisó y Aprobó
Angela Mora Soto	Abogada contratista Subsecretaría de Gestión Institucional	Revisó
Linda Johanna López Rincón	Abogada contratista Subsecretaría de Gestión Institucional	Revisó
Lesney Jesús Castañeda Valencia	Director de Talento Humano	Revisó y Aprobó
Diego German Eraso Muñoz	Contratista Dirección de Talento Humano	Revisó
Edgar Eduardo Díaz Rodríguez	Profesional, Dirección de Talento Humano	Revisó
Héctor Hernando Cogua	Profesional, Dirección de Talento Humano	Proyectó