

Incentivos, Reconocimientos, Estímulos y Prácticas Exitosas de la Educación en Bogotá
"LOS MEJORES DE BOGOTÁ, CIUDAD EDUCADORA"
FICHAS DE INCENTIVOS

3. Reconocimiento a mejores servidores administrativos con vinculación a carrera administrativa

Nombre del incentivo: Reconocimiento a mejores servidores administrativos con vinculación a carrera administrativa	Vigencia:			
---	------------------	--	--	--

Objetivo: 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.

Temporalidad		Ex -ante	Tipo		Económico	Categoría	✓	Individual
	✓	Ex post			Económico – publicación			Colectivo
		Mixto		✓	No Económico			Individual y Colectivo
Ámbito geográfico			Ciudad	✓	Zona rural			Ciudad (urbano- rural)
Periodicidad	✓	Anual		Bienal		Anual y Bienal		Conforme a la duración de cada carrera

Unidad de análisis		Estudiantes		Directivos docentes				Comunidad Educativa				
		Docentes		Docentes y Directivos docentes				Establecimiento Educativo				
	✓	Administrativos										
Subsecretaria responsable		Subsecretaría de Acceso y Permanencia					Dirección responsable: Dirección de Talento Humano					
		Subsecretaría de Calidad y Pertinencia										
		Subsecretaría de Integración Interinstitucional										
	✓	Subsecretaría de Gestión Institucional										
Concepto de análisis			Calidad	✓	Gestión		Participación y Convivencia			Trayectoria (permanencia)		
Característica del incentivo			Proceso				✓	Progreso			✓	Honorífico
			Proceso de selección				✓	Resultado				

Mecanismo de transmisión hacia la calidad: Se estableció el sistema de estímulos como un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan 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, los cuales serán diseñados por cada entidad, armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. Decreto 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

Indicador: NA	Fuente de información: Resultados de la evaluación de desempeño
----------------------	--

Fórmula del indicador NA

Descripción técnica: Se reconocen 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 de acuerdo con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 adoptado por la Secretaría de Educación del Distrito mediante la Resolución No. 0268 del 06 de febrero de 2018, por medio de la cual se evalúa el Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Entidad.

Incentivos, Reconocimientos, Estímulos y Prácticas Exitosas de la Educación en Bogotá
"LOS MEJORES DE BOGOTÁ, CIUDAD EDUCADORA"
FICHAS DE INCENTIVOS

Quienes sean elegidos como mejores empleados de carrera mediante sorteo en ceremonia de reconocimiento, tendrán derecho a escoger el reconocimiento no pecuniario de su preferencia.

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. El incentivo aplica únicamente para cubrir costos de matrícula de periodos o ciclos restantes para la terminación de los estudios a partir de la fecha de entrega del incentivo.
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, a través de la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucionales internos y externos con los que cuenta la SED.
6. Encargo. El cual se sujetará al procedimiento establecido para el efecto por las disposiciones legales vigentes.

Multiplicador	✓	Si	Banco de buenas prácticas		Si	Redes de buenas practicas		Si	¿Cuál?:
		No			No			No	

Responsable de la convocatoria	Dependencia: Dirección de Talento Humano, como secretaria técnica del Comité evaluador
	Nombre Responsable: Cristina Miranda Escandón – Jhon Leiva
Requisitos para postulación	1) Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
	2) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
	3) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación
Documentos requeridos	Cumplir con los requisitos mínimos y salir ganador del sorteo en acto de reconocimiento programado noviembre de 2019.

Incentivos, Reconocimientos, Estímulos y Prácticas Exitosas de la Educación en Bogotá
"LOS MEJORES DE BOGOTÁ, CIUDAD EDUCADORA"
FICHAS DE INCENTIVOS

Criterios para evaluación del acreedor del incentivo	De presentarse empate con 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 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.
Tipo de evaluación (Interna, externa, jurados, comité de expertos, etc.)	Interna
Estrategia de seguimiento (Cuando el recurso pecuniario lo requiera)	N/A