

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

4. Reconocimiento de los mejores equipos de trabajo.

Nombre del incentivo: Reconocimiento de los mejores equipos de trabajo.	Vigencia:	31	11	2018
Objetivo: Reconocer a los mejores equipos de trabajo que hayan desarrollado proyectos institucionales, en el cumplimiento de planes, objetivos y metas institucionales acordes al Plan Sectorial de Educación y el Plan de Desarrollo de Bogotá y que sean postulados para su reconocimiento.				

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											
Subdirección responsable		Secretaría 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	Indicador cuantitativo	SI	NO
			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													

Indicador: N.A	Fuente de información: Acuerdos de gestión
Fórmula del indicador: N.A	
Descripción técnica: 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. El monto del incentivo pecuniario para el mejor equipo de trabajo será de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento. Segundo lugar de los equipos de trabajo: seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Tercer lugar de los equipos de trabajo: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Se otorgarán como incentivos no pecuniarios los siguientes: 1. Educación superior y educación para el trabajo y el desarrollo humano 2. Participación en proyectos especiales.	

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

3. Publicación de trabajos.
4. Turismo social.
5. Reconocimiento público a la labor meritoria
6. Encargo. Cada empleado de carrera tendrá derecho a escoger el reconocimiento no pecuniario de su preferencia, para lo cual deberá presentar un escrito manifestando el incentivo escogido y la institución en la cual se hará efectivo, para el giro correspondiente.

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: Celmira Martín Lizarazo	
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, cumpliendo el cien por ciento (100%) de los compromisos laborales pactados y por lo menos (1) uno de los factores definidos por la entidad, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. 4. Los empleados de libre nombramiento y remoción deben obtener el más alto porcentaje de cumplimiento en la evaluación de compromisos concertados mediante el acuerdo de gestión y cumplir como mínimo tres (3) calificaciones muy satisfactorias dentro de la evaluación cualitativa.	
Documentos requeridos	✓ Una Carta dirigida al COMITÉ EVALUADOR- Resolución 1008 de 2017 Por la cual se adopta el Plan Anual de Estímulos e Incentivos para los empleados públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito-; con Aten. Secretaría Técnica – Director/a de Talento Humano, indicando número de folios radicados. ✓ El formulario de inscripción (adjunto a la convocatoria) completamente diligenciado, junto con sus respectivos anexos.	
Criterios para evaluación del acreedor del incentivo	✓ 10% Variable valor formulación del proyecto ✓ 15% Trabajo en equipo ✓ 25% Importancia para el mejoramiento institucional ✓ 40% Resultados alcanzados ✓ 10% Sustentación	
Tipo de evaluación (Interna, externa, jurados, comité de expertos, etc.)	✓ Comité Evaluador ✓ El Comité Evaluador podrá contar con servidores de la entidad o con expertos externos que apoyen esta labor. El Comité Evaluador, garantizará imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan de incentivos, 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 servidores administrativos en la Comisión de Personal, El (la) Director(a) de Talento Humano, quien deberá llevar a cabo la Secretaría Técnica.	

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

	Funciones Comité Evaluador: Establecer los criterios, condiciones y las alternativas para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos y su divulgación, Evaluar y seleccionar los proyectos presentados por los equipos de trabajo, Dirimir los empates, Resolver las reclamaciones que presenten los equipos de trabajo, 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, Acoger las reglas establecidas en el presente acto y establecer aquellas adicionales que considere necesarias, Elaborar el plan de trabajo y establecer la periodicidad de las reuniones.
--	--