

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

7. Reconocimiento del desempeño laboral de los servidores de libre nombramiento y remoción de gerencia pública

Nombre del incentivo: Reconocimiento del desempeño laboral de los servidores de libre nombramiento y remoción de gerencia pública	Vigencia:			
Objetivo: 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 2018.				

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			✓	Servidores de libre nombramiento y remoción de gerencia pública		
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 los compromisos concertados en el acuerdo de gestión
Fórmula del indicador NA	
Descripción técnica: 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 2018.	

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

Quedan exceptuados de este reconocimiento, la Secretaría 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.

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.

Se deberá realizar un sorteo durante la actividad de reconocimiento público, para escoger al mejor servidor de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, a quien se le otorgará el incentivo no pecuniario.

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	
	Nombre Responsable: Celmira Martín Lizarazo – 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) Obtener 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 2018.	
Documentos requeridos	Cumplir con los requisitos mínimos y salir ganador del sorteo en acto de reconocimiento programado noviembre de 2019.	
Criterios para evaluación del acreedor del incentivo	Se deberá realizar un sorteo durante la actividad de reconocimiento público, para escoger al mejor servidor de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, a quien se le 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	