

REPUBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 3191 DE 2010

(29 JUL 2010)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos del Ministerio de Educación Nacional 2010

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL

En ejercicio de sus facultades legales y en particular las conferidas en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 y las Resolución Interna No. 9202 de 2009, y

CONSIDERANDO

Que el Título II, Capítulo I del Decreto 1567 de 1998 señala las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para el reconocimiento del desempeño efectivo de los servidores y equipos de trabajo de las entidades.

Que de acuerdo con el artículo 19 del decreto 1567 de 1998 cada entidad deberá elaborar anualmente planes de estímulos e incentivos.

Que el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 señala que los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad bajo un esquema de mayor compromiso con las entidades.

Que el Ministerio debe definir en cada vigencia los incentivos para los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial así como los criterios para la selección de los mejores equipos de trabajo en condiciones de objetividad, igualdad y transparencia, para lo cual aprobó el Manual de Incentivos mediante Resolución 924 de 2004 y conformó el Comité de Incentivos, mediante Resolución 925 del 12 de abril de 2004.

Que en el 2009 el Ministerio definió como eje temático para los equipos de trabajo la documentación de Lecciones Aprendidas en el contexto de la Gestión del Conocimiento.

Que en la presente vigencia se dará continuidad al proceso mediante la identificación y documentación de Buenas Prácticas Institucionales.

Que para desarrollar el plan anual de incentivos 2010 se han expedido el certificado de disponibilidad presupuestal No. 1.069 del 28 del de abril de 2010 por valor de \$66.367.441 (sesenta y seis millones trescientos sesenta y siete mil cuatrocientos cuarenta y un de pesos M/Cte.)

RESUELVE

CAPITULO I

DE LOS INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTICULO 1º. De conformidad con los Acuerdos No.18 del 22 de enero de 2008 y No. 27 del 18 de diciembre de 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, norma aplicable para el periodo de evaluación 2009-2010, un servidor alcanza nivel sobresaliente en el desempeño laboral cuando el puntaje total de la calificación de servicios es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100) puntos.

ARTÍCULO 2º. Para efectos de la aplicación del presente plan de incentivos, el superior inmediato (Ministro, Viceministro, Director, Subdirector, Secretario General, Jefe de Oficina o designado para evaluar) deberá describir y sustentar el resultado, aporte o producto que amerita la calificación sobresaliente en los formatos de evaluación del desempeño laboral del período correspondiente 2009-2010, información que remitirá al Comité de Incentivos para los efectos pertinentes.

ARTICULO 3º. El proceso para la selección del mejor servidor del Ministerio de Educación Nacional, de cada uno de los niveles jerárquicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se realizará así:

1. En reunión para la vigencia 2010, el Comité de Incentivos analizará los resultados consolidados de la evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2009-2010 para efectos del literal a) del artículo 127 del Decreto 1572 de 1998.

El informe de evaluación señalará los servidores de planta inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial que obtuvieron calificaciones de desempeño en nivel sobresaliente y que cumplan con los requisitos establecidos: tener más de un (1) año de tiempo de servicios con el Ministerio de Educación Nacional, calificación de servicios igual o superior a 90 puntos, y no tener sanción disciplinaria en el año inmediatamente anterior.

El informe será presentado en orden descendente según la calificación obtenida por los evaluados, señalando el mejor servidor del Ministerio de Educación Nacional, los mejores servidores por nivel de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

2. El Comité de Incentivos presentará a los servidores seleccionados los incentivos aprobados para que ellos seleccionen los de su preferencia de conformidad con lo previsto a la presente resolución.
3. La Subdirección de Talento Humano, con base en el acta de la reunión del Comité de Incentivos elaborará el respectivo acto administrativo.
4. Se informará a través de los medios de comunicación internos de la Entidad los resultados del proceso y en acto público, se proclamará la elección de los mejores servidores.

PARÁGRAFO 1: En caso de empate en el primer lugar entre dos o más servidores, el Comité de Incentivos calificará sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así: para los servidores de los niveles técnico y asistencial, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos.

Para los servidores de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos o investigaciones que contribuyan al logro de metas y resultados institucionales, así como su participación en representación de la entidad, como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros. La relación de los anteriores logros por niveles jerárquicos, será solicitada a los jefes de dependencia de los servidores que resultaron empatados.

ARTICULO 4°. Incentivos entre los cuales podrá escoger el mejor servidor de carrera y los mejores servidores de cada uno de los niveles para la vigencia 2009 - 2010:

- Tres (3) becas para educación formal por un monto máximo de 14 SMMLV (\$7.210.000)
- Una (1) Comisión de estudios remuneradas por dos semestres académicos.
- Tres (3) Programas de turismo social por valor de 7 SMMLV (\$3.605.000) cada uno.

Para todos los servidores seleccionados:

- Reconocimiento público a la labor meritoria:
 - Mención especial con copia a hoja de vida y publicación en los medios de comunicación propios del Ministerio.
 - Inscripción en el libro de servidores excelentes.

PARÁGRAFO 1: Los programas de educación formal deberán realizarse en una institución educativa reconocida por Ministerio de Educación Nacional y elegida por el beneficiario. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del Ministerio. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. Así mismo, de ser necesaria autorización de tiempo para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 2: Las comisiones de estudio se concederán para adelantar estudios formales en una institución educativa escogida por el beneficiario y reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o del Ministerio. Los trámites de admisión académica correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito. El comisionado tendrá derecho a devengar el sueldo durante el tiempo que dure la comisión de estudios. Así mismo, la autorización del tiempo requerido para cursar los estudios se acordará según las necesidades del servicio y del horario establecido en el programa.

PARÁGRAFO 3: El término para hacer efectivos los incentivos otorgados en desarrollo del presente plan será de un año contado a partir de la comunicación que se haga a los servidores beneficiados.

CAPITULO II

DE LOS INCENTIVOS PARA EQUIPOS DE TRABAJO DE EXCELENCIA

ARTICULO 5°. Se entiende por equipo de trabajo, de acuerdo con el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005: "el grupo de personas que laboran en forma interdependiente 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 de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad".

ARTICULO 6°. Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) servidores de carrera de los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y administrativo, de la misma o diferente dependencia del Ministerio. Un servidor sólo podrá hacer parte de un equipo de trabajo.

ARTICULO 7°. Inscripción del equipo: El equipo de trabajo presentará al jefe de la dependencia para su aprobación y posterior remisión a la Subdirección de Talento Humano, la propuesta en el formato que para tal efecto se disponga en la Subdirección de Talento Humano.

El formato de inscripción, tendrá como parámetros de contenido los siguientes ítems:

Integrantes

Título de la Buena Práctica

Descripción (Hasta 200 Caracteres)

Previa la inscripción, la Subdirección de Talento Humano presentará al Comité de Incentivos para su visto bueno y recomendaciones, las propuestas recibidas para la identificación y documentación de Buenas Prácticas en el Ministerio.

PARÁGRAFO: Los Jefes de Dependencia deben liderar y jalonar la conformación de equipos de trabajo y aportar temas que contribuyan a la identificación de Buenas Prácticas.

ARTICULO 8°. Se entenderá por Buenas Prácticas "un conjunto coherente de acciones, que han sido útiles en un contexto determinado, que se espera rindan resultados similares en otro contexto similar, y que implican un aprendizaje, a través de otros, mediante implementaciones que han funcionado". "También, se entiende una buena práctica, como una experiencia sistematizada y documentada que tenga como fundamento la aplicación de métodos de excelencia y/o innovación que agreguen calidad adicional al desempeño de los distintos procesos de la función pública"

Las características de las Buenas Prácticas son:

- Solución a un problema: debe cubrir una necesidad existente sobre un proceso existente y que conlleve a un mejoramiento de la prestación de los servicios, una mayor efectividad, al interior de la misma, y, también, en la producción interna de la propia administración pública.
- Resultados Logrados y Visibles: debe tener unos resultados medibles en términos de eficacia y efectividad, que contribuyan a la solución del problema.
- Innovativa: el medio o la forma en que se soluciona el problema, debe partir de la creación o adaptación de formas o estilos de trabajo, que signifiquen cambios positivos en el desarrollo de los procesos, que se reflejen en la prestación de los servicios del Ministerio.
- Replicable: Debe tener una presentación clara y pedagógica de los procesos de la experiencia, señalando recursos y costos. Potencial de réplica y/o transferencia en otras instituciones (flexibilidad y adaptabilidad de los procesos, disposición de cambio de los equipos de trabajo, disponibilidad de los recursos financieros, técnicos y personales, consideración del contexto)
- Sustentable: Debe tener un grado de interiorización en la cultura organizacional de la entidad y sustentabilidad económica, organizativa y técnica a largo plazo hasta que se mejore y/o reemplace por otra.

Las áreas temáticas a trabajar son:

Transversales

- Gestión Estratégica/Orientación a Resultados.
- Gestión del Proceso Presupuestario.
- Recursos Humanos
- Calidad de Servicio y Atención al Usuario.
- Gobierno Electrónico.
- Gestión Directiva

- Comunicación Pública
- Compras Gubernamentales
- Participación Ciudadana

Misionales

- Fortalecimiento de la educación preescolar, básica y media (Cobertura)
- Fortalecimiento de la educación preescolar, básica y media (Calidad)
- Fortalecimiento de la educación superior (Cobertura)
- Fortalecimiento de la educación superior (Calidad)
- Fortalecimiento de la educación preescolar, básica y media (Eficiencia)
- Fortalecimiento de la educación (Pertinencia)
- Fortalecimiento de la educación superior (Eficiencia)

(Documento de la SIPAL, 2007-2010)

PARÁGRAFO: Como metodología para documentar las lecciones aprendidas los equipos de trabajo utilizarán la externalización del modelo SECI como lo sugiere la disciplina de Gestión del Conocimiento y el estudio de caso.

ARTÍCULO 9º: De la evaluación: el Comité de Incentivos contará con mínimo dos jurados externos quienes efectuarán la evaluación final de la documentación de las Buenas Prácticas, teniendo en cuenta un puntaje máximo de 100 puntos los cuales corresponden a la Ficha de evaluación Técnica y se asignarán así:

- | | |
|---|-----------|
| I. Solución a un problema | 30 Puntos |
| a. Relevancia de la experiencia en el mejoramiento continuo en la entrega de servicios para los usuarios y | |
| b. en la calidad de la producción de los mismos en la administración pública. | |
| II. Resultados visibles en términos de eficiencia y eficacia | 20 Puntos |
| a. Eficacia: Capacidad de cumplir con los objetivos esperados. | |
| b. Efectividad: Capacidad de haber contribuido a la solución del problema planteado. | |
| III. Capacidad innovativa para solucionar la problemática | 20 Puntos |
| a. Creación y/o adecuación de formas y estilos de trabajo nunca antes probadas y/o en desuso con el fin de mejorar la gestión que se traduzcan en cambios positivos hacia al interior de los servicios prestados. | |
| b. Mejoramientos novedosos de la calidad y prestación de servicios de los usuarios. | |
| IV. Replicabilidad | 15 Puntos |
| a. Presentación clara y pedagógica de los procesos de la experiencia, señalando recursos y costos. | |
| b. Potencial de réplica y/o transferencia a otras instituciones considerando el contexto institucional. | |
| V. Sustentabilidad | 15 Puntos |
| a. Grado de internalización de la Buena Práctica en la cultura organizacional de la entidad. | |
| b. Sustentabilidad económica, organizativa y técnica a largo plazo hasta que se mejore y/o remplace por otra. | |

PARÁGRAFO: Para la sustentación de la propuesta en el conversatorio es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo y los jurados. El orden de presentación se definirá mediante sorteo. Tanto los jurados como los asistentes podrán formular preguntas a cualquier integrante del mismo. La presentación en el conversatorio no es evaluable, solo se evalúa el documento final, sin embargo es requisito para que se evalúe el documento final.

ARTÍCULO 10°. Informe Final: Los equipos de trabajo inscritos en el Plan de Incentivos 2010 deberán presentar un informe final denominado Externalización de Buenas Prácticas el cual debe contener los siguientes apartados:

- Título de la Experiencia
- Responsable por la Experiencia
- Fecha de Inicio de la Experiencia
- Área temática y sub-área a que se refiere la experiencia
- Resumen de la experiencia en máximo 200 palabras (Descripción de la buena práctica, hitos principales y resultados)
- Objetivos esperados de la implementación de la buena práctica
- Contexto de la experiencia
- Explicar las etapas del proceso desde su inicio hasta el final, describir el modelo de gestión aplicado y el marco teórico utilizado sí corresponde.
- Externalización de la Buena Práctica
- Medios Utilizados
- Actores Involucrados
- Resultados Logrados

Así mismo debe tener las siguientes especificaciones:

1. El informe debe presentarse en 3 copias en CD y tres copias impresas.
2. Debe estar escrito en word, letra Arial 11, papel carta a un espacio punto cinco y una columna.
3. La extensión total del proyecto no debe exceder de 20 páginas.

ARTICULO 11°. Incentivos para los mejores equipos de trabajo durante la vigencia 2010:

Primer puesto: 18 SMMLV (\$9.270.000)

Segundo puesto 12 SMMLV (\$6.180.000)

Tercer puesto 8 SMMLV (\$4.120.000)

Para todos los integrantes de los equipos ganadores:

- Mención especial con copia a hoja de vida de cada uno de sus integrantes.
- Publicación del proyecto en la página Web del Ministerio.
- Publicación de sus nombres en los medios de comunicación internos del MEN.
- Inscripción en el libro de servidores excelentes.

CAPITULO III

DE LOS ESTÍMULOS

ARTICULO 12°. Para incentivar y fortalecer la cultura del servicio al cliente y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivos que se perciben en el clima laboral del MEN, en la segunda semana del mes de noviembre cada dependencia seleccionará al servidor que en su comportamiento demuestre la mejor calidad en su servicio al cliente interno y externo y la incorporación de los valores institucionales y compromisos éticos.

La elección contemplará las siguientes condiciones:

1. Manifestación permanente del interés por cumplir la tarea y los proyectos a cargo de la dependencia
2. Calidad de atención al usuario.
3. Compañerismo, colaboración y transparencia reflejados en su trabajo diario y que evidencian la incorporación de los valores institucionales
4. Disposición permanente para encontrar soluciones a los problemas cotidianos del área o mitigar con su aporte los efectos que éstos generan.

PARÁGRAFO: La elección la realizará cada dependencia con la participación de todos los servidores quienes postularán los candidatos y seleccionarán aquel que tenga mayor número de postulaciones. El resultado será remitido a la Subdirección de Talento Humano a más tardar el 10 de diciembre de 2010.

El estímulo será otorgado en reconocimiento público durante la reunión de presentación del informe de gestión.

ARTICULO 13°. Otorgar escudos a los servidores públicos por sus años de servicios cumplidos en el año 2010, así: 15 años de servicios, 20 años de servicios, 25 años de servicios, 30 años de servicios y 35 años de servicios al Ministerio de Educación Nacional, como reconocimiento a los aportes brindados.

ARTICULO 14°. Otorgar un reconocimiento a los servidores del Ministerio de Educación Nacional que durante el año 2010 hayan obtenido lugares destacados en competencias deportivas interempresas, representando a la Entidad.

ARTICULO 15°. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada, en Bogotá D.C., a los 28 de mayo de 2010.

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL


CECILIA MARÍA VÉLEZ WHITE

NAO/AFGL/JMG
ACCM

