



Libertad y Orden

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 9505 DE 2011

(24 OCT. 2011)

Por la cual se adopta el Plan de Incentivos del Ministerio de Educación Nacional 2011

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL

En ejercicio de sus facultades Legales y en particular las conferidas en los Artículos 15, 36 y 38 de la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 y las Resoluciones Internas No. 924 de 2004, 925 de 2004, 9202 de 2009, 6783 de 2010 y 11031 de 2010

CONSIDERANDO

Que el Título II, Capítulo IV del Decreto 1567 de 1998 señala las disposiciones generales del Sistema de Incentivos para los empleados del Estado, los cuales se orientarán a reconocer el desempeño laboral del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

Que de acuerdo con el Artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos.

Que el Artículo 29 del Decreto 1567 de 1998 señala que los planes de incentivos se deben orientar a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que de acuerdo con el Artículo 34 del Decreto 1567 de 1998 el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la Ley y los reglamentos.

Que el Artículo 36 del Decreto 1567 de 1998 desarrolla las consideraciones generales para la asignación de incentivos.

Que de acuerdo con el Artículo 69 del Decreto 1227 de 2005 las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través del Programa de Bienestar Social.

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 productividad bajo un esquema de mayor compromiso con las entidades.

Que el Ministerio de Educación Nacional 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, la cual fue modificada por la Resolución 11031 de 2010.

Handwritten marks and signatures at the bottom left corner.

Handwritten mark at the bottom right corner.

Que el Comité de Incentivos acordó según Acta de fecha 18 de agosto de 2011, que para desarrollar el Plan Anual de Incentivos 2011, se trabajará en la identificación y documentación de activos de conocimiento, enmarcado en la temática de Gestión del Conocimiento, la cual se está trabajando mediante el proyecto estratégico "Fortalecimiento de la gestión del Ministerio de Educación Nacional".

Que para el Plan Anual de Incentivos 2011 el Jefe de Presupuesto del Ministerio de Educación Nacional expidió el Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° 97911 de septiembre 7 de 2011 por valor de \$31.600.400.00 (Treinta y Un Millones Seiscientos Mil Cuatrocientos Pesos m/cte.), con el cual se cubren los costos de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se pagarán en la vigencia 2011.

RESUELVE

CAPITULO I

DE LOS INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL

ARTICULO 1°. Que para el periodo de evaluación de desempeño comprendido entre el 1 de febrero del 2010 y el 31 de enero del 2011, se tuvo en cuenta los parámetros legales expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en especial los Acuerdos 18 y 27 del 2008, en los que se estableció una escala de calificación de uno (1) a (100) puntos y discriminó los rangos de calificación correspondiéndole al nivel sobresaliente en la escala de 90 a 100 puntos.

ARTÍCULO 2°. 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 que se estén aplicando del período correspondiente 2010-2011, a la Subdirección de Talento Humano, quien le dará trámite ante el Comité de Incentivos para los efectos pertinentes.

ARTICULO 3°. 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:

- a) En reunión para la vigencia 2011, el Comité de Incentivos analizará los resultados consolidados de la evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2010-2011.

El informe de evaluación de desempeño 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.

- b) El Comité de Incentivos presentará a los servidores seleccionados los incentivos aprobados para que ellos seleccionen los de su preferencia, en orden descendente, comenzando por el más alto puntaje, de conformidad con lo previsto en la presente Resolución.

BBB
CB
★ (3)

8/2/11

4

- c) La Subdirección de Talento Humano, con base en el acta de la reunión de Incentivos elaborará el respectivo acto administrativo.
- d) La Subdirección de Talento Humano 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: 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. Si persiste el empate, 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.

La relación de los anteriores logros por niveles jerárquicos, será solicitada a los jefes de dependencia de los servidores que resultaron empatados en el formato establecido para ello.

ARTICULO 4°. Los incentivos entre los cuales podrá escoger el mejor servidor de carrera y los mejores servidores de cada uno de los niveles para la vigencia 2010 – 2011 son:

- Tres (3) becas para educación formal por un monto máximo de 14 SMMLV (\$7.498.400) cada una.
- Una (1) Comisión de estudios remunerada por dos (2) semestres académicos.
- Tres (3) Programas de turismo social por valor de 7 SMMLV (\$3.749.200) cada uno.

Para todos los servidores seleccionados:

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

PARÁGRAFO 1: Los programas de educación formal deberán realizarse en una institución educativa reconocida por el 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 de Educación Nacional. 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 de Educación Nacional. Los trámites de admisión académica correrán a cargo del beneficiario; en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito.

Handwritten initials and marks at the bottom left corner.

Handwritten signature or mark at the bottom right corner.

Handwritten mark at the bottom left corner.

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 5º. Se entiende por equipo de trabajo, de acuerdo con el parágrafo del Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005: *“el grupo de personas 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 de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.*

ARTICULO 6º. 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 asesor, profesional, técnico y asistencial, de la misma o diferente dependencia del Ministerio. Un servidor sólo podrá hacer parte de un equipo de trabajo.

ARTICULO 7º. Inscripción: cada equipo debe realizar la preinscripción en un formulario en línea, cuya dirección se indicará durante los talleres de sensibilización. El formato indicará la cédula, nombre completo y dirección de correo electrónico de todos los participantes que conforman el grupo. Cada uno de los integrantes del equipo deberá haber asistido a uno de los Talleres de sensibilización.

La realización de la preinscripción significa que el grupo ha decidido participar en los distintos retos y actividades del Plan de Incentivos 2011, que lo hará con entusiasmo, calidad, compromiso, respetando los reglamentos, el derecho de autor y con el ánimo de obtener la mayor cantidad de puntos posibles de manera “limpia”. Igualmente, significa que los integrantes se comprometen a actuar como grupo, lo cual implica que todos los documentos, antes de ser entregados, deberán conocerse, discutirse y acordarse con todos los miembros que lo componen.

De acuerdo con los lineamientos para identificar activos de conocimiento dados a conocer en los Talleres, cada miembro del equipo deberá registrar el activo de conocimiento que a su juicio considere más útil para su trabajo; es decir, el equipo registrará un activo de conocimiento por cada integrante que hace parte del equipo (en total cinco activos para un equipo con cinco integrantes) en la plataforma Mentor.

Posteriormente los integrantes de los equipos recibirán un mensaje de correo electrónico donde se confirma su inscripción, con las indicaciones detalladas para ingresar y estar en capacidad de registrar un activo de conocimiento por participante en la plataforma Mentor. Igualmente, se le indicará la fecha y hora límite para dicho registro; se reconocerán puntos adicionales a los equipos que primero finalicen este proceso.

Sobre el activo de conocimiento incluido en la inscripción, el Comité de Evaluación efectuará una retroalimentación de manera que cada equipo tenga mayores insumos y herramientas para la identificación de activos en los retos que se desarrollarán. En caso de no cumplirse alguna o algunas condiciones para la inscripción, el Comité de evaluación devolverá la misma y solicitará su corrección al grupo, que deberá volverse a inscribir.

PARÁGRAFO: Los Jefes de Dependencia deben liderar y movilizar la conformación de equipos de trabajo y aportar temas que contribuyan a la promoción de la Gestión del Conocimiento como herramienta organizacional.

KR
G
*

8-2-11

✓

ARTICULO 8º. Se entenderá la Gestión del Conocimiento como *"el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, la cual se ha consolidado como una herramienta indispensable para la generación de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, en cualquier tipo de organización.*

En este sentido, gestionar el conocimiento involucra la gestión de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización a la hora de conseguir capacidades, o competencias esenciales distintivas. Es por lo tanto, un concepto dinámico relacionado con la captación, estructuración y transmisión de conocimiento que encuentra en el aprendizaje organizacional su principal herramienta y que debe surtir diferentes etapas, a partir de la identificación del capital intelectual de la organización, pasando por la definición de estrategias para su gestión y promoción, y la ejecución de proyectos pioneros, hasta la incorporación de esta herramienta en la cultura organizacional (no basta con que una persona posea el conocimiento, si no se lo transfiere a la entidad); para su efectiva consolidación."

ARTÍCULO 9º. De la evaluación: el Comité de Incentivos contará con el apoyo de un Comité de Evaluación, que estará integrado por los delegados de la firma consultora encargada de la formación, capacitación y acompañamiento a los equipos, quienes efectuarán la evaluación durante cada una de las fases del proceso de documentación de los Activos de Conocimiento del Ministerio de Educación Nacional, teniendo en cuenta un puntaje máximo de 2800 puntos los cuales corresponden a la Ficha de Evaluación Técnica establecida por el Comité de Incentivos, con el apoyo del evaluador.

PARÁGRAFO: El Comité de Evaluación sesionará permanentemente durante el desarrollo del proceso, y divulgará los puntajes obtenidos en cada una de las pruebas y retos los días señalados en el cronograma. Cuando se estime pertinente el Comité de evaluación podrá convocar a los grupos de trabajo a sustentar o explicar los productos entregados en cada fase.

ARTÍCULO 10º. Informe Final: Los equipos de trabajo inscritos en el Plan de Incentivos 2011 deberán presentar un informe final denominado Identificación y Documentación de Activos del Conocimiento en el Ministerio de Educación Nacional, el cual debe contener los siguientes apartados:

- Nombre del Activo de Conocimiento.
- Responsable del equipo.
- Fecha de Inicio del proceso.
- Área temática y sub-área a la que pertenece el Activo de Conocimiento.
- Resumen máximo de 200 palabras (descripción, contenidos principales y resultados).
- Objetivos esperados de la identificación del activo de conocimiento.
- Contexto.
- Explicar las etapas del proceso desde su inicio hasta el final, describir el modelo de gestión aplicado y el marco teórico.
- Proyección del activo de conocimiento en el Ministerio de Educación Nacional.
- Métodos y estrategias 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.

ACM
X
Q

A.L.J.

4

ARTICULO 11°. Incentivos para los mejores equipos de trabajo durante la vigencia 2011:

- Primer puesto: 18 SMMLV (\$9.640.800).
- Segundo puesto: 12 SMMLV (\$6.427.200).
- Tercer puesto: 8 SMMLV (\$4.284.800).

Para todos los integrantes de los equipos ganadores:

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

ARTICULO 12°. Los pagos de los programas de turismo social que se otorguen como incentivos al desempeño individual, así como el de los incentivos para los mejores equipos de trabajo se realizarán en la vigencia actual, por lo que están amparados con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° 97911 de septiembre 7 de 2011. El pago de las becas para educación formal otorgadas a los mejores servidores de los diferentes niveles de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y Remoción se cubrirá con presupuesto del año siguiente, teniendo en cuenta que para la fecha en la que se otorgan los incentivos los beneficiarios no han seleccionado el programa de educación al que se van a vincular, y que el pago debe realizarse directamente a las instituciones de educación superior dentro del año siguiente al otorgamiento del incentivo.

CAPITULO III

DE LOS ESTÍMULOS

ARTICULO 13°. 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 Ministerio de Educación Nacional, en el mes de noviembre se seleccionará al servidor por dependencias, que será la persona que en su comportamiento demuestre la mejor calidad en el 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 2011.

El estímulo será otorgado en reconocimiento público durante la entrega de estímulos y reconocimientos 2011.

ARTICULO 14°. Otorgar un Reconocimiento a los servidores públicos por sus años de servicio cumplidos en el año 2010, así: 15 años de servicio, 20 años de servicio, 25 años de servicio, y más de 30 años de servicios al Ministerio de Educación Nacional, como reconocimiento a los aportes brindados.

Handwritten initials and marks at the bottom left corner.

Handwritten mark at the bottom right corner.

Handwritten initials at the very bottom left corner.

ARTICULO 15º. Otorgar un reconocimiento a los servidores del Ministerio de Educación Nacional que durante el año 2011 hayan obtenido lugares destacados en competencias deportivas interempresas, representando a la Entidad.

ARTICULO 16º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

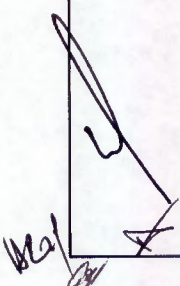
Dada, en Bogotá D.C., a los

24 OCT. 2011

LA MINISTRA DE EDUCACIÓN NACIONAL


MARÍA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA

VB/q



A.P. 11.