

PLAN DE ESTÍMULOS

(Bienestar social e Incentivos)

2024

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO
SUBSECRETARÍA DE GESTION INSTITUCIONAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. ALCANCE	8
4. VIGENCIA	8
5. OBJETIVOS	9
5.1 OBJETIVO GENERAL	9
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	10
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	20
7.1 RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN.....	20
7.2. MEDICIÓN DE CLIMA.....	23
7.3. AUTODIAGNÓSTICO MIPG	43
7.4. ACUERDOS SINDICALES.....	32
8. ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ESTÍMULOS.....	46
9. ACTIVIDADES PRIORIZADAS DE BIENESTAR SOCIAL	47
9.1 OTRAS INICIATIVAS	48
10. INCENTIVOS.....	49
11. RECURSOS	55
12. EVALUACIÓN DEL PLAN	55
13. ANEXOS.....	56

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito formula el Plan de Estímulos e Incentivos, el cual gira en torno a la situación integral de los servidores de la entidad y sus familias, y de allí se planean procesos de bienestar de forma articulada con la Política Estratégica del Talento Humano, aportando todos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades humanas de las y los servidores, como una consecuencia de observar los diagnósticos aplicados para dar respuesta a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de seguimiento y evaluación permanente.

La normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social, de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a todas y todos los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del servidor, así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

Igualmente, por disposición del artículo 13 de del Decreto 1567 de 1998 se establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, 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 las y los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

De conformidad con el planteamiento del Programa Nacional de Bienestar formulado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil DASCD, se menciona lo siguiente:

“La noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario, etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30).

Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas. Este planteamiento está intrínsecamente relacionado con la calidad de vida de las personas, entendido como: (...) un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación

subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, página 163).

Con base en lo anterior, se entiende que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral. Mejorar las condiciones laborales de bienestar también se traduce en empleados más productivos dentro de las organizaciones, de acuerdo con Dolan, Valle, Jackson, & Shuler (2007) la calidad dentro de las organizaciones tiene su génesis en la preocupación de las entidades por la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, lo que, a su vez, se muestra en el interés del empleado por satisfacer sus necesidades y las expectativas de la organización.

La productividad, entonces, depende de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por lo tanto, que las organizaciones entiendan esto es de suma importancia, puesto que la relación entre el bienestar y la productividad es directamente proporcional (Robbins, 1979)."

Es así como la SED prioriza las diferentes necesidades manifiestas de las y los docentes, directivos docentes y servidores administrativos, generando espacios que otorguen bienestar, calidad de vida, buen clima laboral, lo que lleva a mayores niveles de productividad.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Plan de Estímulos e Incentivos de la Secretaría de Educación del Distrito busca responder a las necesidades y expectativas de servidoras y servidores, haciendo énfasis en su desarrollo integral así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, sociales, culturales y formativas, encaminadas a mejorar además el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en su Plan Plurianual de Bienestar con el lema "Elige Ser Feliz, nosotros te ayudamos", da línea para que en los planes de bienestar se adopte el modelo de bienestar para la felicidad laboral, el cual contribuirá al desarrollo integral de los servidores.

Para la Secretaría de Educación del Distrito, el Sistema de Estímulos propende por realizar intervención en dos grandes áreas, la primera dirigida a programas de bienestar social y la segunda en programas de incentivos. Por un lado, el primero dividido en la calidad de vida laboral y la protección y servicios sociales y, por otro lado, la segunda en programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, los cuales se encuentran alineados en el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

- ✓ La Protección y Servicios Sociales, es un componente desde el cual se debe atender a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; y el segundo componente se refiere a la Calidad de Vida Laboral, es decir, a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.
- ✓ La calidad de vida laboral es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con la labor y con el logro de la misión de la entidad, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. Igualmente, dentro de las acciones que se deben adelantar respecto a la calidad de vida laboral está el clima organizacional, el diseño de puestos de trabajo, los incentivos, el desarrollo de carrera, el teletrabajo, el salario emocional, la desvinculación laboral asistida, la cultura organizacional, el trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral, la gestión del cambio, la gestión de conflictos y el liderazgo.
- ✓ Se consideran como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el que hacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Artículo 4 de la Ley 2306 de 2023

Por medio del cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público.

... “**ARTÍCULO 4. Información y formación.** Las entidades territoriales del nivel municipal, distrital y departamental tendrán a su cargo la promoción de las Áreas de Lactancia Materna en Espacio Público y del derecho a la lactancia materna en el espacio público.”

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.”

Decreto Distrital 842 de 2018 “Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dictan otras disposiciones.”

Decreto 592 de 2022 “Por medio del cual se establecen lineamientos para la implementación de horarios laborales escalonados en las entidades y organismos del nivel central del Distrito Capital.”

Circular Externa DASCD 035 de 2021 “Directrices y caja de herramientas para apoyar el proceso de desvinculación y plan de acogida de servidores (as) del Distrito Capital.”

Artículo 8 del Decreto Distrital 492 de 2019

Para la realización de las actividades de bienestar en las entidades y organismos distritales deberá considerarse la oferta realizada por el DASCD, para promover la participación de los servidores públicos en estos espacios.

Igualmente, en lo posible, para la realización de eventos de bienestar de las entidades y organismos distritales, la misma podrá coordinarse de manera conjunta con otros entes públicos del orden distrital que tengan necesidades análogas o similares, esto con el objetivo de lograr economías de escala y disminuir costos.

En todo caso, las entidades y organismos distritales no podrán destinar recursos para la conmemoración del día de los secretarios y conductores como quiera que estas actividades se encuentran coordinadas por el DASCD y, por consiguiente, debe evitarse la duplicidad de recursos orientados a cubrir idénticas necesidades.”

Se tendrán en cuenta los lineamientos sobre la gestión del bienestar de servidores y servidoras públicas en entidades y organismos distritales, así como, la oferta de actividades de bienestar para la vigencia 2024 dispuesta por el DASCD.

Acuerdo Distrital 761 de 2020

Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá, D. C., 2020 - 2024 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”.

Decreto 050 de 2023

Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital 806 del 2019

Circular DASCD 032 del 5 de mayo de 2021

Lineamiento para la implementación del modelo + de Teletrabajo Distrital con enfoque diferencial.

Acuerdo 821 de 2021

Por medio del cual se establecen disposiciones orientadas a la implementación, promoción y continuidad del teletrabajo en las entidades del distrito capital.

Decreto 1227 del 18 de julio de 2022

Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 Y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.

Resolución 3045 del 24 de agosto de 2023

Por la cual se adopta la política interna de teletrabajo, se dictan lineamientos generales para su implementación y se delegan funciones en la Secretaría de Educación del Distrito.

Acta de mediación con el Ministerio de Trabajo

Acuerdos pactados con las diferentes agremiaciones sindicales el 13 de diciembre de 2023 referentes a bienestar.

3. ALCANCE

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios de las políticas, planes y programas de bienestar social son todas y todos los servidores públicos de la entidad y sus familias.

4. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Estímulos e Incentivos es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores de la Secretaría de Educación del Distrito, a través del desarrollo de planes y programas que dignifiquen a los servidores y sus familias, generando espacios de acompañamiento emocional, reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, cultural, y programas que fomenten el desarrollo integral, con actividades basadas en las necesidades de los servidores, con el propósito del desarrollo integral de ellas, ellos y sus familias.

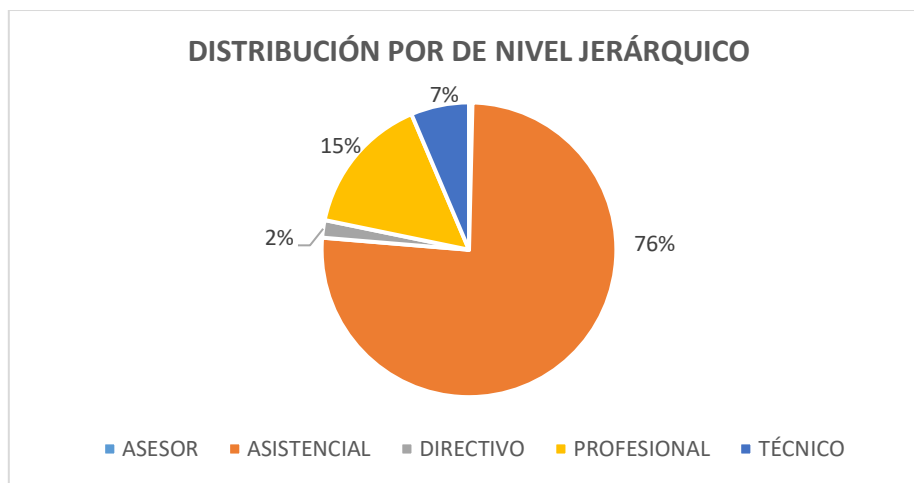
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer los canales institucionales con entes públicos y privados para lograr mayores niveles de bienestar y calidad de vida de los servidores públicos de la SED.
- ✓ Generar acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos de la SED mediante estímulos, programas y actividades que coadyuven a alcanzar mejores niveles de calidad de vida.
- ✓ Promover la participación y sana competencia en las actividades que fomenten el aprovechamiento del tiempo libre, a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas.
- ✓ Desarrollar programas de incentivos direccionados a crear condiciones propicias al buen desempeño fomentando la calidad de vida laboral

6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Servidores administrativos: La planta de personal administrativa de la Secretaría de Educación del Distrito cuenta con 3.038 cargos administrativos de los cuales con corte al 18 de diciembre de 2023 están provistos 2.913, distribuidos de la siguiente manera en términos de porcentaje por nivel jerárquico así¹:

Gráfico No. 1. Distribución porcentual planta de personal por nivel jerárquico.



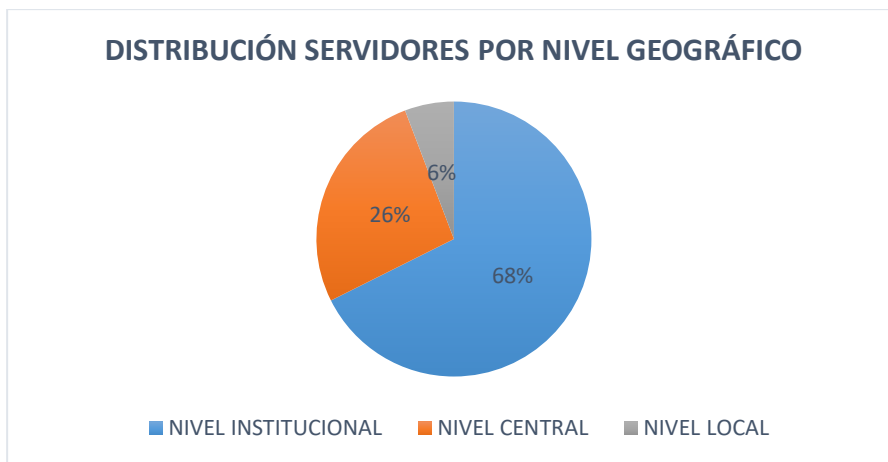
Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con esta información, el 76% de los servidores se encuentra vinculado en el nivel asistencial (2.212), seguido en su orden el nivel profesional con el 15% (448), nivel técnico 7% (186), nivel directivo 2% (56) y nivel asesor menor al 1% (11).

¹ Información suministrada por el profesional de administración de planta de personal

Así mismo, la distribución de los servidores públicos por ubicación geográfica se presenta de la siguiente manera:

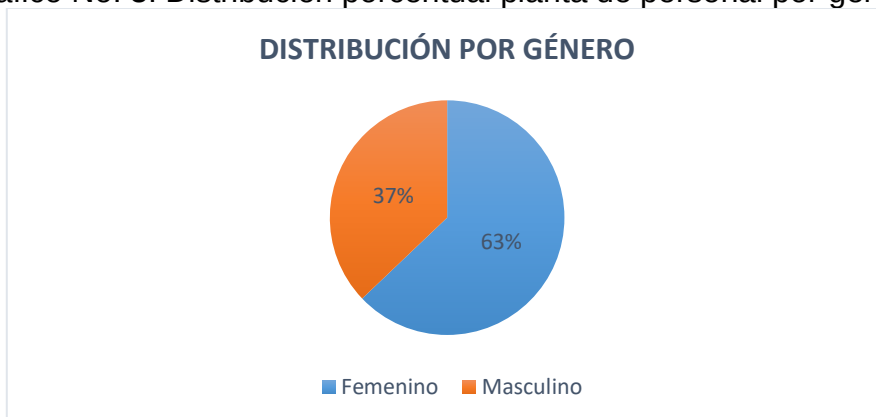
Gráfico No. 2. Distribución porcentual planta por nivel geográfico.



Fuente: Diseño propio.

Como se observa, el 68% (1251) de los servidores se encuentran ubicados en el nivel institucional (colegios), el 26% (492) en el nivel central y el 6% (107) en el nivel local. Por lo tanto y dado que el nivel jerárquico asistencial representa el mayor número de funcionarios y que éstos a su vez se ubican en mayor medida en el nivel institucional, es necesario atender en igual proporción las necesidades de bienestar social y calidad de vida.

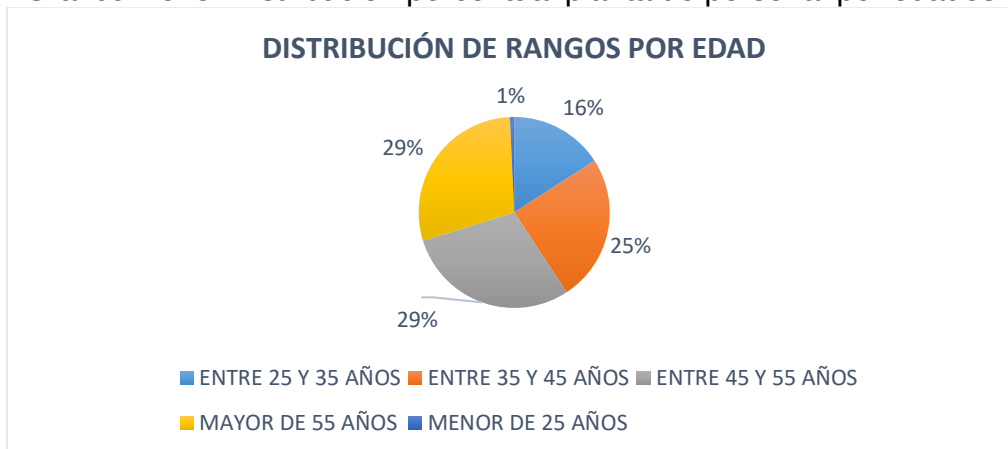
Gráfico No. 3. Distribución porcentual planta de personal por género.



Fuente: Diseño propio.

Con respecto a la distribución de la población por género, se observa que el 63% (1.832) de los servidores son mujeres y el 37% (1.081) hombres, lo que indica que el número de mujeres es mayor que el de los hombres, aspecto a considerar para atender las preferencias a la hora de la planeación de las diferentes actividades del plan.

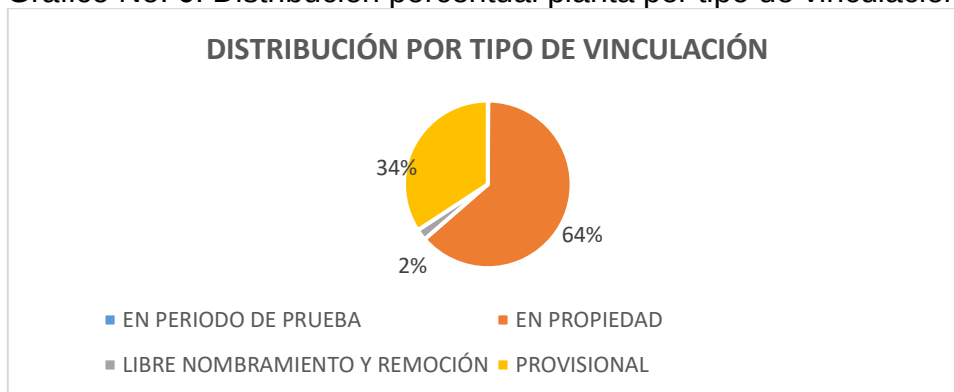
Gráfico No. 5. Distribución porcentual planta de personal por edades.



Fuente: Diseño propio.

Con respecto a la distribución de los servidores por rangos de edad, se observa que, el 16% se encuentra en un rango de edad entre los 25 a 35 años (463), el 25% se encuentra en un rango de edad entre los 35 y 45 años (724), mientras que el 29% se encuentra entre los 45 y 55 años (858) y el 29% de los servidores de la SED cuenta con una edad igual o superior a los 55 años (847). Solo un 1% es menor de 25 años (21); aspectos que son relevantes para definir las características de los eventos y actividades del plan de estímulos, los cuales deben atender las necesidades puntuales de la población objeto.

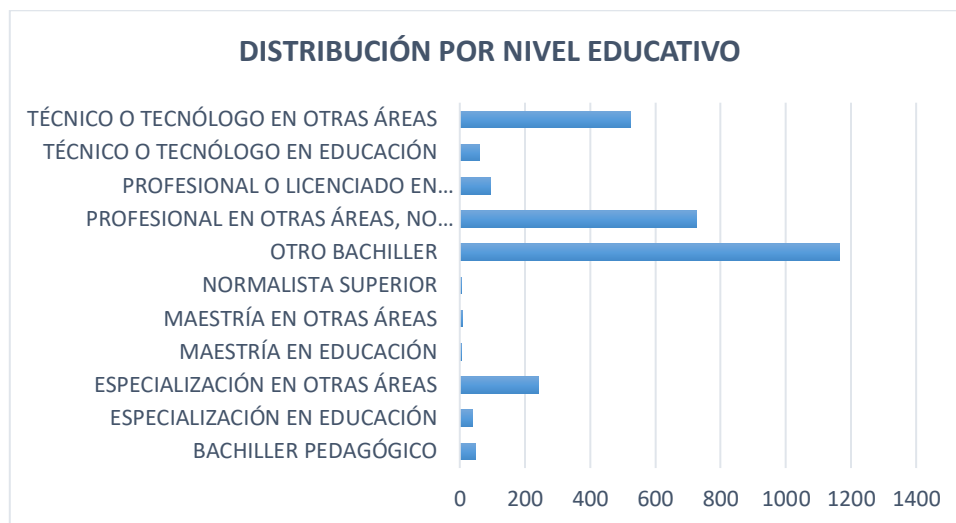
Gráfico No. 6. Distribución porcentual planta por tipo de vinculación.



Fuente: Diseño propio.

En relación con el porcentaje de servidores por tipo de vinculación, se observa en su orden que el 64% se encuentra vinculado en carrera administrativa (propiedad), el 34% cuenta con vinculación en provisionalidad, el 2% está vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción; finalmente, menos del 1% se encuentra en periodo de prueba.

Gráfico No. 7. Distribución porcentual planta de personal por nivel educativo.

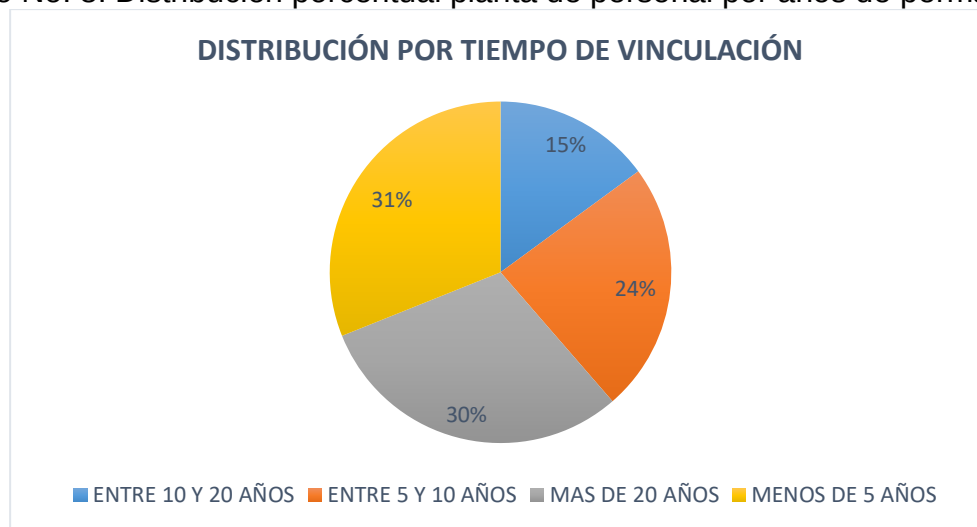


Fuente: Diseño propio.

En cuanto al porcentaje de servidores administrativos por nivel educativo, el 40% cuenta con título de bachiller (1.165), el 18% son técnico o tecnólogos en otras áreas (524), el 25% son profesionales en otras áreas o no licenciados (726), el 8% son especializados en otras áreas (241), el 3% son profesionales o licenciados en educación (94), el 2% son especializados en educación (40), al igual que 2% cuentan con bachillerato pedagógico (47) y 2% son técnicos o tecnólogos en educación (61). Menos del 1% cuentan con maestría en educación (4), menos del 1% son normalistas superior (4) y menos del 1% cuentan con maestría en otras áreas (7).

Finalmente, se analizó el tiempo de permanencia de los servidores públicos en la entidad encontrando lo siguiente:

Gráfico No. 8. Distribución porcentual planta de personal por años de permanencia.



Fuente: Diseño propio.

Como se observa el 30% de los servidores, es decir 883 llevan más de 20 años vinculados con la entidad, EL 31% corresponde a la vinculación de menos de 5 años (905), el 24% está entre 5 y 10 años (690), y finalmente, el 15% de los servidores tiene permanencia con la entidad entre 10 y 20 años (435). Los porcentajes descritos resultan fundamentales en la estructuración de las actividades del plan de estímulos ya que permite aterrizar las necesidades de la población, y disponer de los recursos necesarios para la entrega de los incentivos.

La planta de personal docente y directivo docente: La planta docente de la Secretaría de Educación del Distrito está compuesta por 33.836 docentes y directivos docentes con corte al 22 de diciembre de 2023, en donde se encuentra una distribución por género de la siguiente manera:

Gráfico No. 1. Distribución planta docente por genero

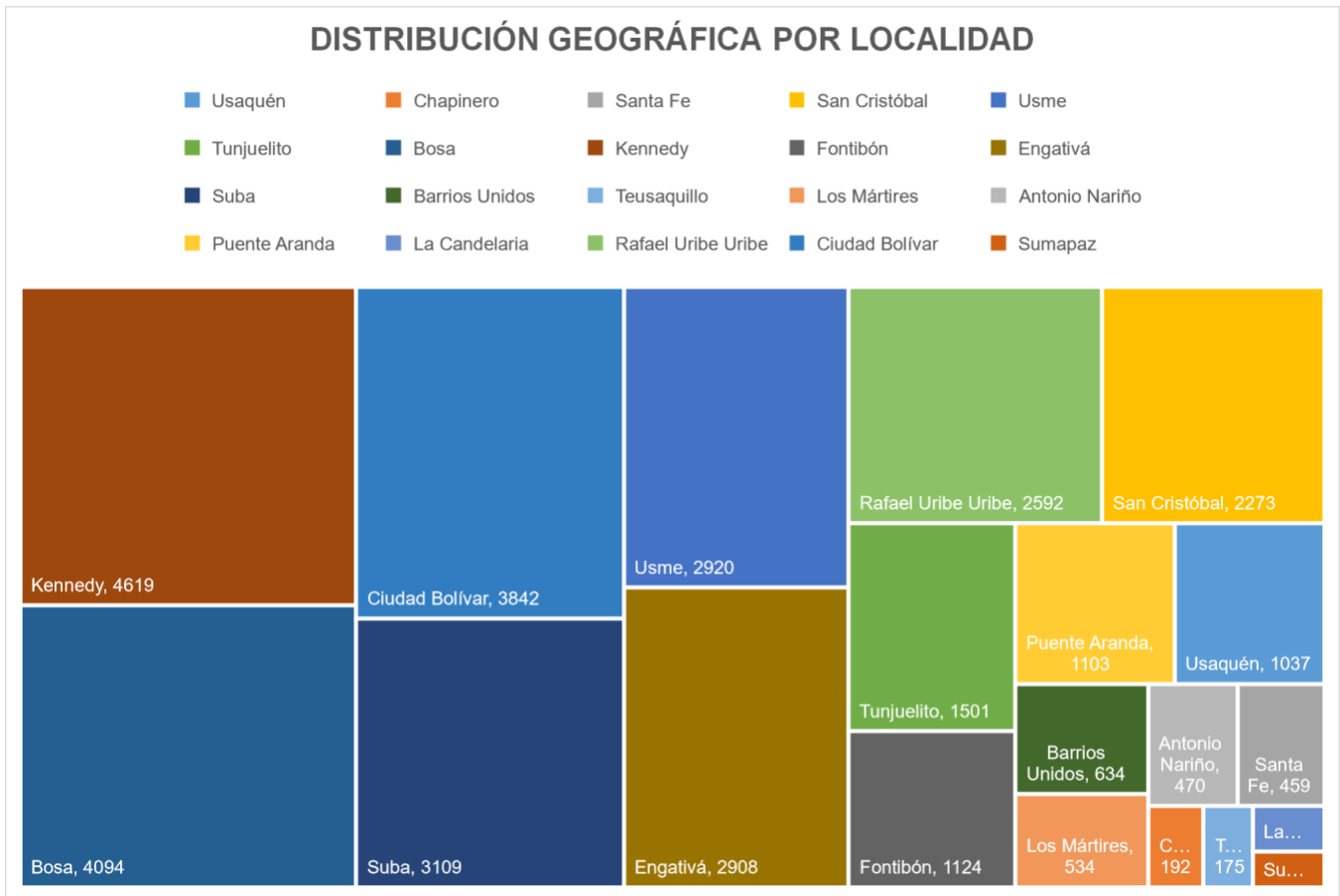


Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con la gráfica el 69,11% (23.375) de las docentes son mujeres y el 30,89% (10.446) de los docentes son hombres.

De igual manera dentro de la información se realiza el análisis de la distribución geográfica de las y los docentes en las diferentes localidades de la ciudad, que se encuentra de la siguiente manera:

Gráfico No. 2. Distribución geográfica por localidad

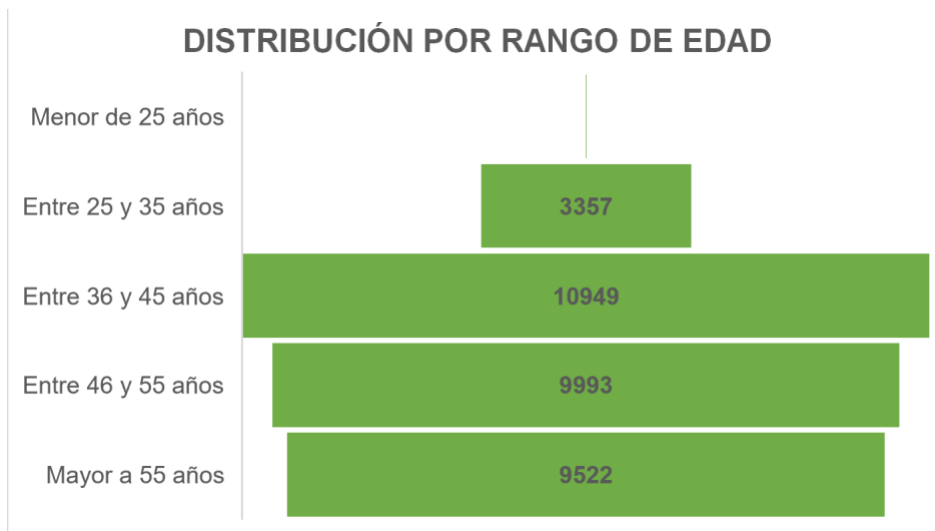


Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con la gráfica anterior el 37,11% (12.555), se concentra en 3 localidades de la ciudad que son Kennedy, Bosa y Ciudad Bolívar, debido a la cantidad de colegios ubicado en esta zona, la localidad con el menor porcentaje de población docente se encuentra en Sumapaz con el 0,32% (109) de población docente.

Dentro del análisis de la población docente se realiza el estudio de edad de las y los docentes que están vinculados a la entidad, el siguiente gráfico los muestra por rango de edades de la siguiente manera:

Gráfico No. 3. Distribución por rango de edad



Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con el gráfico anterior el 32,36% (10.949) de las y los docentes se encuentran en el rango de edad entre 36 y 45 años, el 29,53% (9.993), se encuentran entre los 46 y 55 años, el 28,14% (9.522) se encuentran entre los 46 y 55 años, el 9,92% se encuentran entre los 25 y 35 años y el 0,04% (14) tienen menos de 25 años.

Gráfico No. 4. Distribución por tipo de vinculación

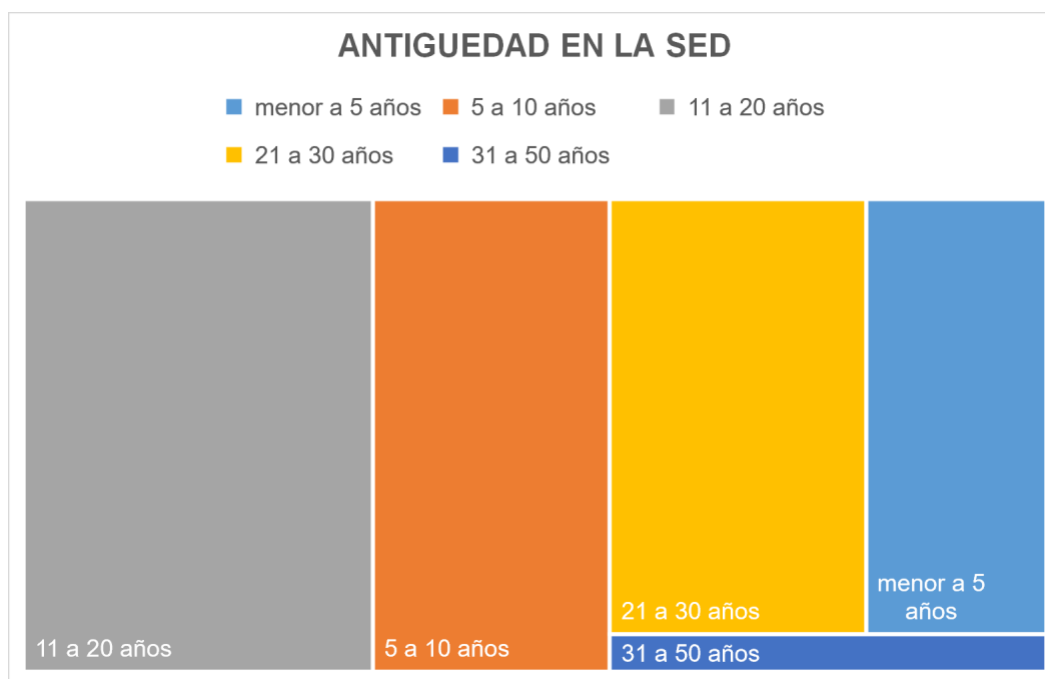


Fuente: Diseño propio.

Como se observa el 75% (25.516) de las y los maestros se encuentran están vinculados en propiedad, el 25% (8.320) están vinculados en una vacante provisional, porcentaje que está en proceso de transición con ocasión al concurso docente.

Para el análisis de la población, se tiene en cuenta el criterio de duración de las y los docentes en la entidad, por este motivo se discrimina en rangos de duración de la siguiente manera:

Gráfica No. 5. Tiempo de Vinculación

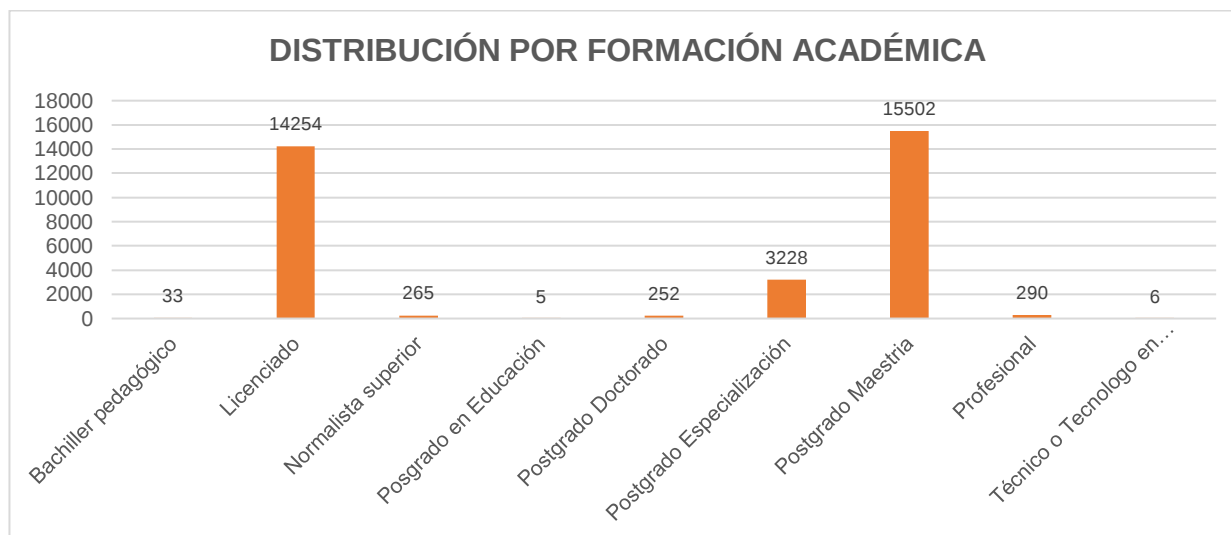


Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con el gráfico el 34,2% (11.568) lleva en la entidad entre 11 y 20 años, el 23,1% (7.816) está vinculado en los colegios del distrito entre 21 y 30 años, el 23% (7.830) ha estado en la SED entre 5 y 10 años, el 16,2% lleva en la entidad menos de 5 años y el 3,4% restante han estado vinculados a la entidad entre 31 a 50 años.

Dentro de las calificaciones que se les da a las y los docentes se encuentra la distribución que tienen de acuerdo con el cargo que desempeñan dentro de las instituciones educativas distritales, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Gráfico No. 6. Formación académica



Fuente: Diseño propio.

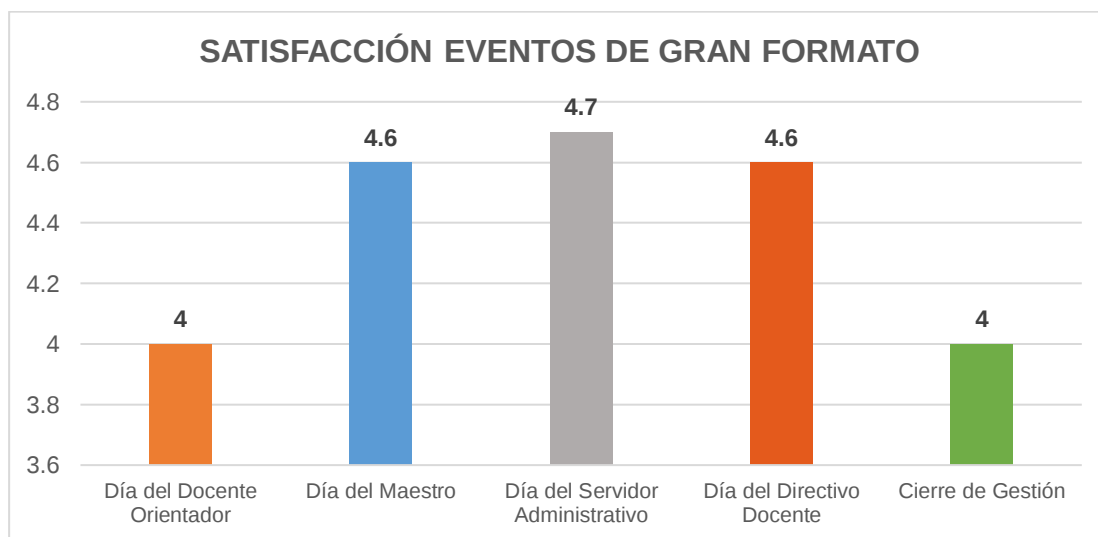
Como se evidencia en el gráfico anterior la formación académica de los maestros se en su mayoría es en postgrado en maestría con un 45,82% (15.502), igualmente con un 42,13% (14.254) se evidencia un porcentaje alto de formación en licenciatura consecuente con la funcionalidad de los servidores, por otro lado se evidencia un 0,74% (252) en formación en doctorado y un 0,02% (6) con formación como técnicos o tecnólogos en educación.

La caracterización de la población de la entidad es un insumo fundamental a la hora de la planeación de cada una de las actividades establecidas en el plan de estímulos (bienestar social e incentivos).

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

7.1 RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Dentro del plan de estímulos (bienestar social e incentivos) de la Dirección de Talento Humano en el año 2023, realizó la encuesta de satisfacción en una escala de 1 a 5, en donde uno (1) es “no me gusta” y cinco (5) “me encanta”, así las cosas, en la siguiente gráfica se muestra las valoraciones de los eventos de mayor afluencia.



Fuente: Diseño propio.

Dentro del análisis y recolección de información de las encuestas realizadas, se tomaron en cuenta las siguientes sugerencias de los servidores para tenerlas en cuenta en la ejecución de los eventos del año 2024.

- “La comida estaba fría... Las actividades nos son motivantes excepto por el concierto
- Sobre los premios, han bajado en cantidad y calidad, así como, los alimentos brindados.”
- “Excelente la organización para el almuerzo estuvo bien ambientada con la música.”
- “Excelentes invitados musicales y excelente que hubo variedad de menú. “
- “Sugiero que incluyan actividades donde se consienta más el cuerpo y el alma: yoga, masajes, gimnasia, meditación, relajación!”
- “Cada vez los eventos de conmemoración al día del maestro son de baja calidad y sin actividades motivadoras, mejor que nos de la opción del bono.”

- “Me encantó la actividad me gustaría que hubieran más canchas de tejo y rana pero en general me gustó y me divertí mil gracia por todo”
- “Sería recomendable que en próximas ocasiones también a los docentes nos hicieran noche de gala y no la misma actividad de siempre”
- “Sugiero que tengan en cuenta que la temperatura de la comida es clave para poder ser consumida dentro del evento. La lechona deliciosa pero fría no es agradable”
- “Realizar actividades simultaneas culturales: ponencias de 15 min de proyectos destacados realizados por docentes en las IED, o libros de profes, charlas tipo TED de profes destacados. Stan de venta de libros de profesores... stan de los proyectos de SED a los que nos podemos vincular con nuestras prácticas. Hacer el evento para todas las localidades conjuntamente.”
- “Sugiero que vuelvan a rifar los carros cómo lo hacían antes en los eventos; Ofrecer mas liquido y estación de tinto.”
- “Me parece pertinente implementar diversas actividades que promuevan la participación de los colaboradores teniendo en cuenta las variables de edad asi mismo, donde impliquen la integración puesto que, se quedaron muy cortos en cuanto a recreación. También, se evidencio que el ambiente no estuvo tan ameno.”
- “Debió ser más largo el tiempo de duración”
- “Hizo falta hidratación, las bebidas estuvieron muy regulares, el horario fue muy tarde y se complica para el regreso a casa en un horario en el que ya no hay transporte público, rifaron muy poquitos premios.”
- “Me gusto todo, el evento, la logistica, me hubiera gustado que hubiera sido mas largo, pero deliciosa la comida, pude compartir con mucha gente, las fotos para el recuerdo, todo muy bien, la hora me gusto, todo excelente, gracias, gracias, graciasss.”
- “No ofrecieron agua en ningún instante y el menú estaba delicioso pero demasiado pequeño. Adicional no se pudo adquirir ningún producto de beber o comer ni comprando. Por lo que me pareció que faltó más organización. Pd. Un postre hubiera sido perfecto después de la cena.”
- “Los premios muy pocos deberían cambiar a bonos de almacenes, siempre lo mismo.”
- “En mi opinión, considero que es más agradable el formato de los años anteriores, con una tarde de juegos y música variada en el Simón Bolívar, con sus respectivos sorteos, alimentos y estación de café.”
- “El espacio fue el adecuado, la comida muy deliciosa, la decoración acorde, Me senti feliz y orgulla de servir a nuestra entidad.”
- “Estos eventos se deberían realizar un viernes debido a que el miércoles es mitad de semana y el trabajo se atrasa.”
- “Que las porciones sean más grandes y que sea como más animado el evento y en un sitio bonito”

- “Se sugiere que sean llevadas a cabo más actividades de integración dentro de estos eventos.”
- “Deberían hacer reconocimientos especiales”
- “Agradezco la posibilidad de disfrutar de estas actividades que permiten el compartir con los compañeros y ayudan a la salud mental.”
- “Proyección para un viernes”
- “Agradecer a la SED-Bogotá, al equipo logístico por la organización de la actividad, realmente es grato el espacio ya que logramos sentir el reconocimiento a la labor, además de encontrarnos con compañeros de otras instituciones.
- “Obras de teatro y que se hagan más seguidos”
- “Faltaron los juegos tradicionales y las crispetas”
- “No hacer conciertos, mejor un incentivo económico que cada uno lo utilice como quiera
- “Gran espacio que nos brindan y que nos da la posibilidad de reencontrarnos con compañeros de otras localidades y hacer balance de nuestras acciones en torno al baile, la música y el almuerzo”
- “Retomar los juegos de integración externos al concierto, generar actividades artísticas”
- “Que se realice un viernes
- “1. Otros espacios de lúdicos o recreativos de intercambio y bienestar a parte del musical. Incluso espacios no solo de cooperativas, sino académicos, editoriales, universidades, etc. 2. Se extrañó la ración de maizpira. 3. En comparación al evento de mitad de año, se redujo los premios o al menos la diversidad de estos. Podrían equilibrarse los premios entre los dos eventos para no sopesar uno con respecto a otro. 4. Continuar con el equipo logístico.”

Conforme a las observaciones de percepción de los eventos aportadas por las y los servidores de la SED, se contempla para la nueva vigencia el ajuste a las diferentes circunstancias que pudieron generar una mala percepción, con el fin de tener actividades y eventos con mejores elementos de calidad para atender a la población objeto de estos.

Si bien en general, las y los servidores de la SED tienen una percepción favorable sobre las actividades y eventos objeto de este plan, conforme al resultado cuantitativo de estas, toma relevancia todas las observaciones cualitativas respecto del desarrollo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que son aspectos que de forma prioritaria se tienen en cuenta a la hora de desarrollar las actividades que hacen parte integral del plan para la vigencia 2024, son oportunidades de mejora ya que presentan un reto para la optimizar la calidad de las actividades planeadas.

7.2. MEDICIÓN DE CLIMA

7.2.1 Medición de clima servidores administrativos

En concordancia con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, artículo 75 y artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En este sentido, la Secretaría de Educación del Distrito realizó en el año 2022, la medición de clima organizacional, la cual contó con la participación de 3.304, personas encuestadas entre; servidores sin personal a cargo 1944, servidores con personal a cargo 54 y contratistas de la entidad 1.306, lo cual evidencia una muestra representativa respecto a la medición de 2020 ya que la participación aumento en un 6% llegando a un total de 80% de participación.

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los cuatro (4) ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico. Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de seis (6) factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las siete (7) variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado.

Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



¹ González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". Ciencia y Trabajo, 12(36), 332-340.

La medición de clima laboral efectuada en año el 2022 se estructuró en seis (6) apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero, muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto, muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (sin personal a cargo), B (con personal a cargo) y C (ambiente organizacional en contratistas); el quinto, relaciona el nivel de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora.

En la tabla se puede observar el nivel de riesgo resultado de cada uno de los instrumentos, este resultado se convierte en el referente para próximas mediciones buscando que las mismas sean una ruta para la mejora del clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de todas y todos los servidores de la Entidad. Su medición se realizará de manera periódica de acuerdo con lo dispuesto por el DASCD. Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos de la siguiente manera.

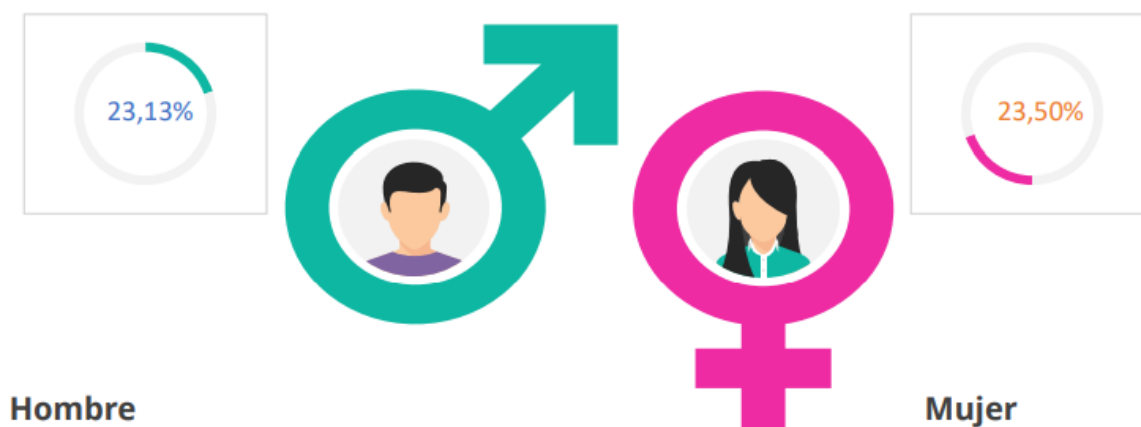
Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	2081	1944	1944
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	105	54	54
Contratistas	Contratistas de la entidad	1928	1306	1306
Total personas entidad / encuestadas		4114	3304	

Fuente: DASCD

Como resultado se presentan las recomendaciones de acuerdo con cada uno de los instrumentos.

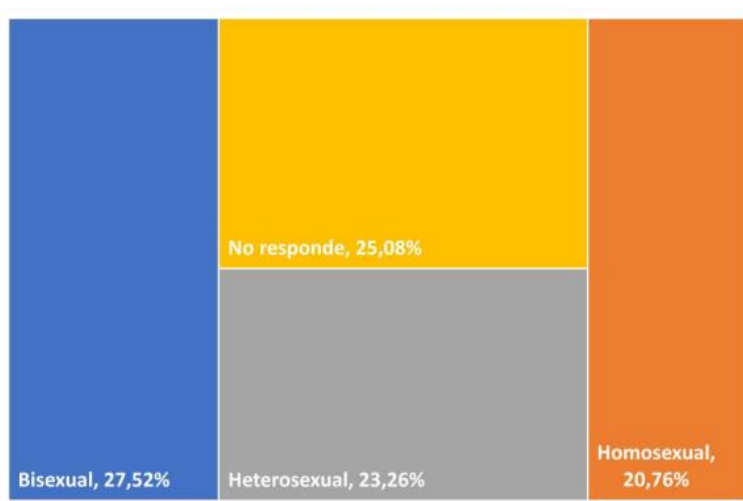
Nivel de riesgo por factor sociodemográfico

En este campo se presenta el análisis del nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional de acuerdo con las variables sociodemográficas. A continuación, se relaciona el nivel de riesgo detectado considerando el sexo. Este análisis presenta la percepción de 1.126 hombres y 2.178 mujeres. El resultado arroja que el nivel de riesgo para los hombres es de 23,13% y para las mujeres 23,50%.

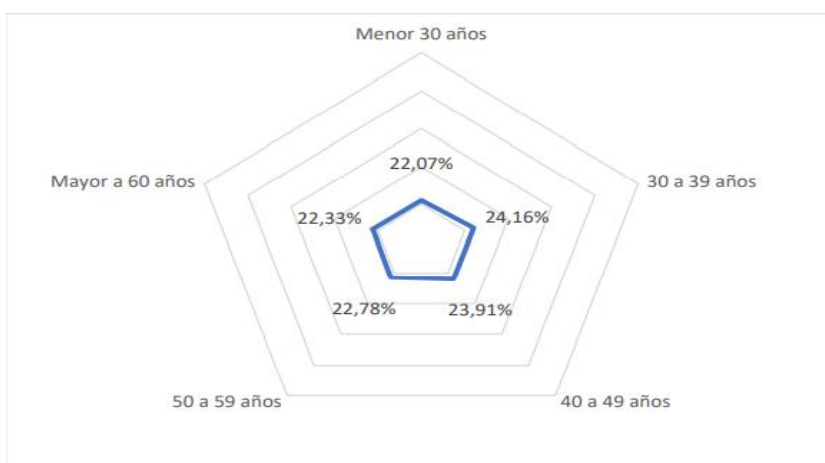


Fuente: DASCD

En este gráfico, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la orientación sexual de las y los servidores y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan cuatro (4) variables. El análisis presenta la percepción de 23,26% heterosexuales, 27,52% bisexual, 20,76% homosexuales, 25,08% no respondieron sobre su orientación.

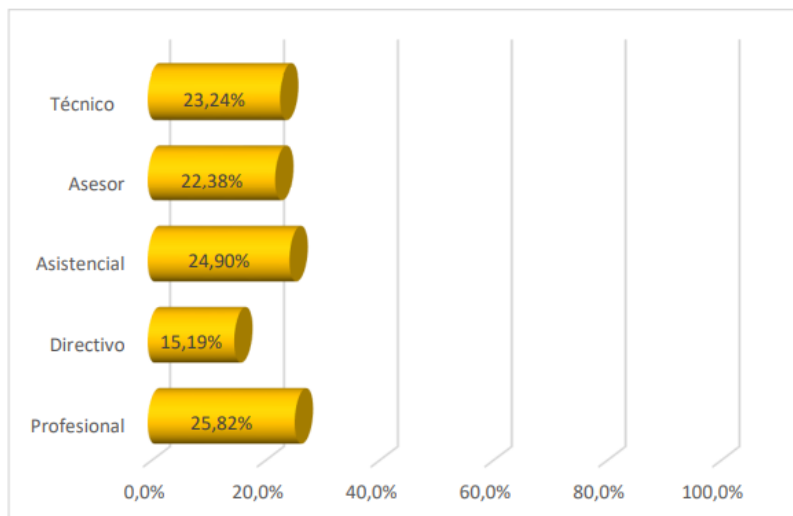


Asimismo, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la edad de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de 304 funcionarios y contratistas menores de 30 años, 888 entre 30 y 39 años, 977 entre 40 y 49 años, 807 entre 50 y 59 años y, 328 de 60 años o más.

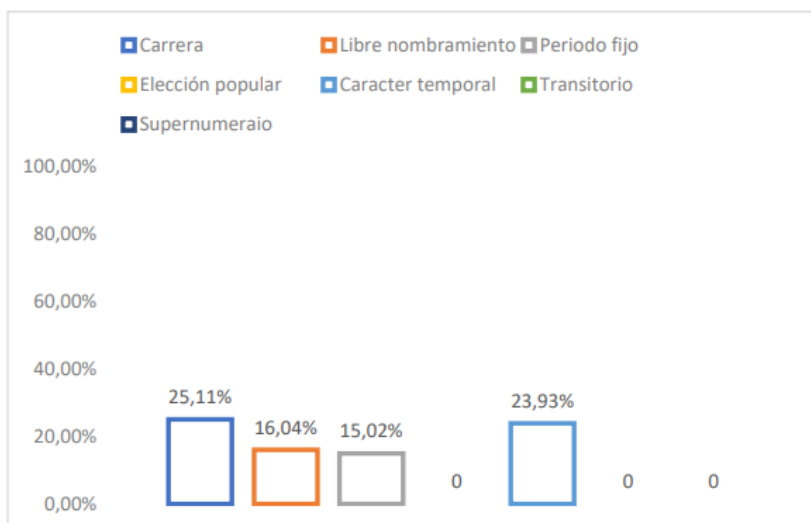


Fuente: DASCD

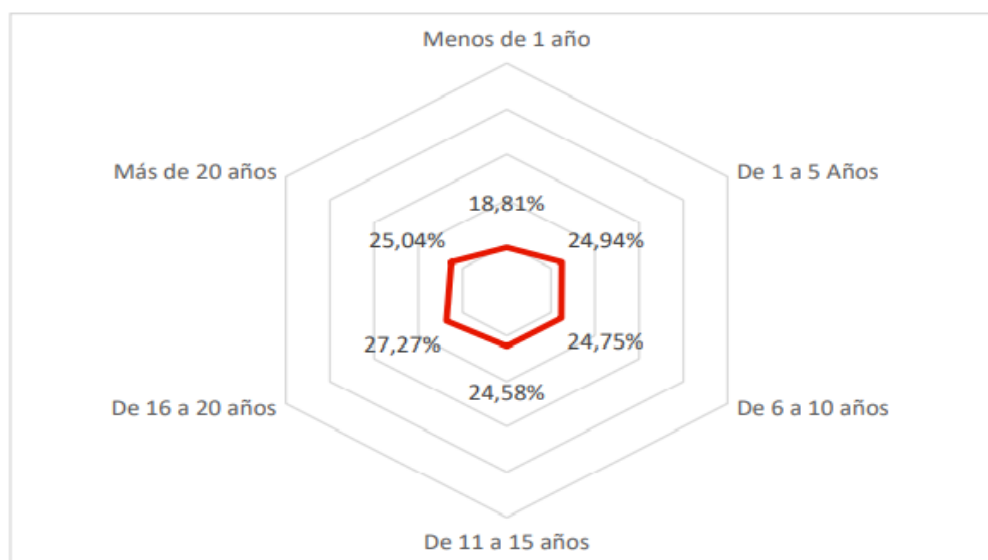
En esta ilustración, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el nivel jerárquico de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan cinco (5) variables. El análisis presenta la percepción de 99 funcionarios del nivel técnico, 356 profesionales, 1491 asistenciales, 46 Directivos y 6 asesores.



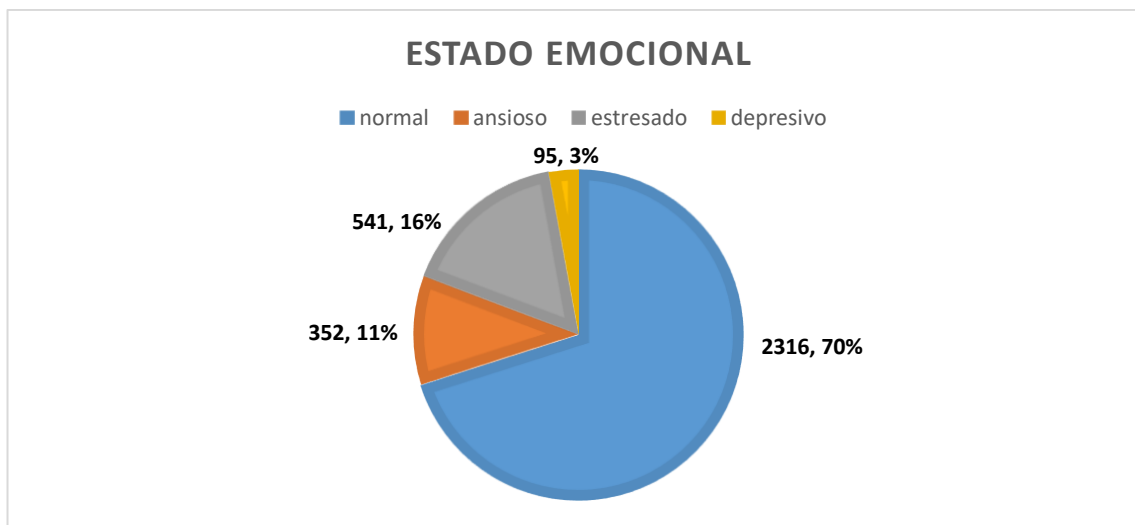
En este esquema, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la Naturaleza del empleo de servidores. Dentro de este análisis se contemplan 7 variables. El análisis presenta la percepción de 1729 servidores de carrera, 51 de libre nombramiento y remoción, 1 de periodo fijo, de elección popular, 217 de carácter temporal.



Adicionalmente, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la antigüedad de servidores. Dentro de este análisis se contemplan 6 variables. El análisis presenta la percepción de 108 funcionarios con menos de un año de antigüedad, 685 de 1 a 5 años, 298 de 6 a 10 años, 176 de 11 a 15 años, 144 de 16 a 20 años y, 587 de más de 20 de años.



Por otra parte, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el estado emocional de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 2316 servidores y contratistas en estado emocional normal, 541 en estado emocional estresado, 352 en estado emocional ansioso y, 95 en estado emocional depresivo.



RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA

Tras el análisis cualitativo de los resultados de la medición de clima laboral y ambiente organizacional se identificaron las siguientes acciones transversales orientadas a fortalecer la cultura organizacional en procura de favorecer un ambiente laboral armónico para los colaboradores de la Secretaría de Educación del Distrito:

- ESTADOS MENTALES POSITIVOS

- ✓ **Satisfacción e integración en el trabajo:**

- Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad.
- Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.

- ✓ **Motivación:**

- Evaluar el nivel de interés a través de algún instrumento creado para este fin.
- Realizar talleres para el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo.
- Realizar sensibilizaciones que permitan que los colaboradores conozcan cuáles son las expectativas frente al desempeño laboral.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.

- Generar espacios donde los colaboradores se empoderen de sus procesos.
- ✓ **Salario emocional / Beneficios adicionales:**
 - Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores los beneficios ofrecidos por la entidad.
 - Realizar talleres de expresión donde los colaboradores puedan identificar sus necesidades y expectativas.
 - Realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados.
 - Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.
- ✓ **Seguridad en el trabajo:**
 - Generar espacios que promuevan la salud y el autocuidado.
 - Evaluar periódicamente la sensación de confort que tiene el colaborador, haciendo los ajustes necesarios, según los resultados obtenidos.
 - Evaluar periódicamente los puestos de trabajo.
 - Generar espacios que promuevan la importancia del ocio y del descanso.
- ✓ **Remuneración:**
 - Realizar talleres sobre inteligencia financiera.
 - Generar estrategias que fomenten la cultura del ahorro.
 - Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.
- ✓ **Burnout:**
 - Identificar la dinámica de grupo que esté generando el desgaste en los miembros del equipo.
 - Intervenir al grupo para modificar las relaciones que generan desgaste emocional.
 - Brindar herramientas sobre resolución y manejo de conflictos.
 - Generar espacios donde los colaboradores se empoderen de sus procesos.
- **PROPÓSITO DE VIDA**
 - ✓ **Desarrollo personal:**
 - Sensibilizar sobre la importancia de aprender algo nuevo todos los días o ampliar conocimientos ya adquiridos.

- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
 - Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.
 - Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
 - Sensibilizar sobre la importancia de crear un vínculo emocional con la entidad.
 - Realizar talleres de inteligencia emocional.
- ✓ **Administración del tiempo:**
- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.
 - Sensibilizar sobre la importancia de cumplir las tareas encomendadas, en el tiempo y con la calidad esperada.
 - Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
 - Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio, el descanso y la recreación.
 - Rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar.
- ✓ **Autoevaluación:**
- Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.
 - Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
 - Realizar talleres de inteligencia emocional.
 - Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
 - Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
 - Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.
 - Incentivar el trabajo en equipo.
- ✓ **Integridad:**
- Realizar sensibilizaciones que permitan que los colaboradores conozcan cuales son las expectativas frente al desempeño laboral.
 - Brindar herramientas que permitan el manejo de situaciones difíciles.
 - Resaltar la importancia de los valores en las relaciones interpersonales.

- Crear espacios de reconocimiento de los logros alcanzados.
- Resaltar la importancia de cumplir la normatividad para el adecuado desarrollo de los procesos.
- Sensibilizar sobre tener un esquema de valores firme.

✓ **Autonomía:**

- Generar espacios para que los colaboradores expresen su sentir frente a diferentes temas.
- Brindar herramientas para la toma de decisiones y el manejo de las situaciones estresantes.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Determinar el nivel de autoestima y determinar las acciones a seguir para aumentarla.
- Resaltar la importancia de confiar en las propias capacidades y habilidades.
- Realizar talleres de comunicación que afiancen esta habilidad

✓ **Actitud:**

- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Crear estrategias que permitan aumentar los niveles de motivación resaltando los aportes de los colaboradores en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
- Brindar herramientas que incentiven el disfrute de las actividades y de las situaciones cotidianas.
- Realizar talleres para aprender sobre la creación de objetivos y las estrategias para cumplirlos.
- Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.
- Realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas.
- Brindar herramientas que permitan el manejo de situaciones difíciles

• **RELACIONES INTERPERSONALES**

✓ **Comunicación:**

- Realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas.
- Realizar talleres de redacción.
- Crear centros de lectura que afiancen la capacidad de comprensión de textos.
- Medir el nivel de coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.
- Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.
- Identificar los canales de comunicación utilizados para realizar los ajustes necesarios

✓ **Trabajo en equipo:**

- Realizar talleres para aprender a planificar y organizar.

- Establecer los vínculos familiares y la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores.
 - Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
 - Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
 - Realizar talleres para aprender sobre la creación de objetivos y las estrategias para cumplirlos.
- ✓ **Redes de apoyo:**
- Realizar talleres para aprender a planificar y organizar.
 - Establecer los vínculos familiares y la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores.
 - Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
 - Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
- ✓ **Reconocimiento del trabajo de otros:**
- Sensibilizar sobre la importancia de los valores en el crecimiento personal y de la entidad.
 - Realizar talleres que promuevan la diferencia y la importancia de aceptarla.
 - Identificar el nivel de autoestima que poseen los colaboradores.
 - Promover el trabajo en equipo, identificando los roles, fortalezas y debilidades y centrar a sus miembros en los objetivos comunes que deben alcanzar.
 - Brindar herramientas para el manejo y resolución de conflictos.
 - Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
 - Generar espacios donde los colaboradores se empoderen de sus procesos.
 - Establecer junto con el equipo cuáles son los criterios de calidad esperados en la entidad
 - Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- ✓ **Moobing:**
- Identificar el nivel de autoestima que poseen los colaboradores.
 - Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
 - Brindar herramientas para aprender a manejar la frustración.
 - Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.

- Establecer las redes apoyo con las que cuenta el colaborador.
 - Realizar talleres de inteligencia emocional.
 - Crear actividades que permitan el ejercicio cognitivo a través de retar al cerebro a salir de su zona de confort.
 - Brindar herramientas para el manejo y resolución de conflictos.
- ✓ **Sentido de pertenencia:**
- Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad.
 - Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
 - Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
 - Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.
 - Incentivar el trabajo en equipo.
 - Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.

• CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

- ✓ **Liderazgo:**
- Identificar los estilos de liderazgo utilizados en la entidad.
 - Realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos.
 - Crear estrategias que permitan alinear los estilos de liderazgo con la misionalidad de la entidad.
 - Brindar herramientas de comunicación asertiva.
- ✓ **Manejo de conflictos:**
- Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.
 - Promover los valores personales como eje del comportamiento a nivel laboral.
 - Brindar herramientas de negociación y solución de conflictos.
 - Generar espacios que faciliten la adaptación al cambio, la aceptación de la diferencia y la adopción de actitudes positivas.

✓ **Empoderamiento:**

- Realizar talleres sobre toma de decisiones, análisis de información y autocontrol.
- Generar espacios donde se promueva la iniciativa y la creatividad.
- Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- Generar espacios donde los colaboradores se apropien de sus procesos.

✓ **Administración del Talento Humano:**

- Realizar talleres para la identificación y puesta en acción de habilidades y competencias.
- Medir el nivel de coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace.
- Brindar herramientas para tener una actitud positiva, orientación al logro y capacidad de disfrute.
- Realizar reuniones donde se expongan los momentos en que los colaboradores no se sientan apoyados por la entidad

✓ **Autogestión:**

- Realizar intervenciones individuales (coach) donde se trabaje en temas de autoconfianza y autoestima.
- Realizar talleres para la identificación y puesta en acción de habilidades y competencias.
- Brindar herramientas para tener una actitud positiva, orientación al logro y capacidad de disfrute.
- Sensibilizar sobre la importancia de transmitir el conocimiento y aportar ideas en la construcción de planes y proyectos.

✓ **Bienestar logrado a través del trabajo:**

- Realizar talleres para la identificación y puesta en acción de habilidades y competencias.
- Brindar herramientas para tener una actitud positiva, orientación al logro y capacidad de disfrute.
- Evaluar el nivel de compromiso de los colaboradores e identificar en qué puntos hay debilidad para generar planes de acción.
- Realizar reuniones donde se pueda explorar lo que cree el colaborador que le aporta a la entidad y viceversa.

- Realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados.

Los resultados presentados de la encuesta de clima laboral, dirigida a servidores administrativos es insumo para la construcción del Plan de Estímulos, con el fin de cerrar las brechas identificadas en los diferentes factores evaluados.

7.2.2. Medición de Clima Docentes y Directivos Docentes

La medición de clima laboral de docentes y directivos docentes tuvo como objeto identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral de los directivos docentes y docentes de las instituciones educativas que pertenecen a la Secretaría de Educación del Distrito, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

Para el 2023 se realizó el diseño y medición de clima laboral para los docentes y directivos docentes, lo que implicó las siguientes actividades durante el periodo:

- Revisión teórica de clima laboral en entornos educativos
- Articulación instrumentos de medición de clima laboral / ambiente organizacional del DASCD
- Validación del contenido por parte de los diferentes actores (mesas de trabajo)
- Elaboración de Prueba Piloto
- Entrega ajustes herramienta y parámetros de entrega
- Creación del sistema de recolección
- Solicitud y verificación de información demográfica y pertinente
- Lanzamiento de la recolección
- Seguimiento a resultados
- Consolidación de resultados
- Generación de informes

Del total de la muestra se cuenta con los siguientes resultados:

Tabla 1. Relación de la población y muestra de encuestas diligenciadas

	Población -Base inicial	Población – Base depurada	Encuestas diligenciadas
Directivos docentes	1.842	1.388	1.133
Docentes	33.403	33.017	17.769
Total	35.245	34.405	18.902
Porcentaje			55%

Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

- Resultados globales:

Riesgo de clima laboral general - SED



Riesgo total

30,1 %

N.R Docentes 30,4 %

N.R Directivos docentes 24,3 %

Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de las dos formas, considerando tanto la percepción de los directivos docentes (forma A) como de los docentes (forma B). El resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33,9), riesgo medio (34-66,9) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada eje y factor.

Desempeño	Nivel de riesgo	Población	Número de participantes	Porcentaje de participación
Directivos docentes	Riesgo Bajo	1833	1133	61,8 %
Docentes	Riesgo Bajo	33402	17768	53,19 %

Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

De acuerdo con los datos recopilados, en general se obtuvo un nivel de riesgo total bajo (30.1%). Esto implica que la mayoría de quienes ejercen los roles de directivo docente y docente en las instituciones educativas perciben condiciones laborales satisfactorias. Estos resultados señalan una oportunidad para continuar fortaleciendo la promoción de un ambiente de trabajo beneficioso para las comunidades educativas que hacen parte de la Secretaría de Educación del Distrito, a través de la implementación de acciones preventivas.

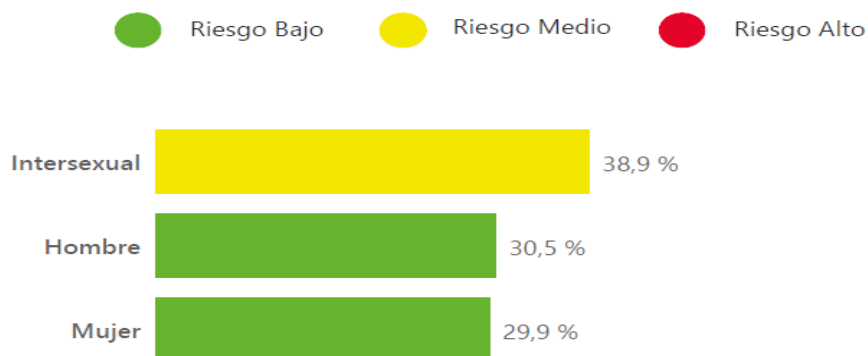
El total de personas que diligenció el instrumento de medición de clima corresponde a 18.901 personas, de las cuales 1.133 ejercen el rol de directivo docente y 17.768 el rol de docente.

En resumen, este informe aborda los resultados de la medición de clima laboral en el año 2023 de 366 instituciones educativas de las 371 pertenecientes a la Secretaría de Educación

Distrital, ofreciendo un enfoque estructurado y completo para su comprensión y futuras acciones.

- Variables sociodemográficas:

VARIABLE SEXO. Este análisis presenta la percepción de 5327 hombres, 13558 mujeres y 16 intersexuales. El resultado arroja que el nivel de riesgo para los hombres es de 30.5%, para las mujeres de 29.9% y para los intersexuales de 38.9%.



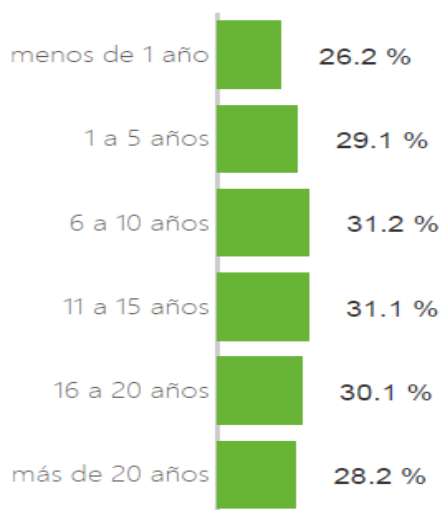
Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

VARIABLE ORIENTACIÓN SEXUAL. En el siguiente gráfico, se describe el nivel de riesgo de clima laboral detectado de acuerdo con la orientación sexual. Dentro de este análisis se contempla la percepción de 17261 personas con orientación heterosexual, 317 con orientación bisexual, 203 con orientación homosexual y 1120 personas que no respondieron sobre su orientación sexual.



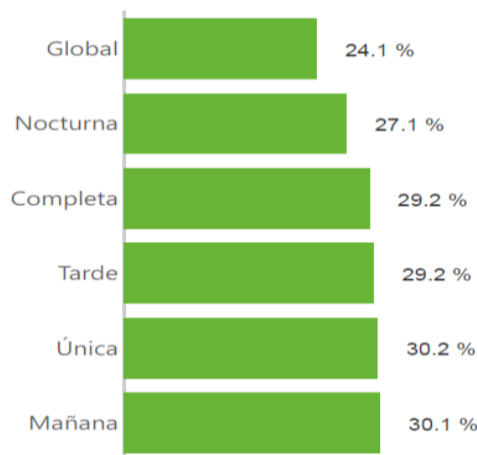
Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

VARIABLE ANTIGÜEDAD EN LA SED. En este esquema, se describe el nivel de riesgo de clima laboral detectado de acuerdo con la antigüedad de quienes ejercen los roles de directivo docente y docente. El análisis presenta la percepción de 554 personas con menos de un año de antigüedad, 2614 personas entre 1 a 5 años, 4010 personas entre 6 a 10 años, 4217 personas entre 11 a 15 años, 2850 personas de 16 a 20 años y 4656 de más de 20 años de antigüedad.



Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

VARIABLE JORNADA. En el gráfico se muestra el nivel de riesgo de clima laboral por jornada. Se encuentra que el nivel de riesgo para la jornada completa es de 29.5% correspondiendo un nivel bajo, en la jornada global es de 24.3% correspondiente a un nivel bajo, en la jornada de la mañana es de 30.5% que corresponde a un nivel bajo, en la jornada nocturna es de 27.2% correspondiendo a un nivel bajo, la jornada de la tarde es de 29.9% correspondiente a un nivel bajo y la jornada única es de 30.3% que corresponde a un nivel bajo.



Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

- Resultados por eje
 - **Eje Estados Mentales Positivos:** Este eje aborda el aspecto cognitivo de la felicidad al otorgar significado a las actividades diarias de la vida.



Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

Las instituciones educativas que pertenecen a la Secretaría de Educación Distrital obtuvieron un nivel de riesgo medio (35.8%) en el eje de estados mentales positivos. Las personas que diligenciaron el instrumento valoran las actividades diarias que contribuyen a su bienestar tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Sin embargo, se observa una divergencia en cuanto a las prioridades, ya que las actividades que promueven el uso del tiempo libre y fortalecen las relaciones personales se realizan esporádicamente dado que se pone en primer lugar las actividades laborales.

Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en la percepción de los factores que hacen parte de este eje, particularmente en aquellos que presentan un nivel de riesgo medio. Esta revisión busca fortalecer el componente cognoscitivo de la felicidad y, en consecuencia, mantener la motivación y el sentido en las actividades diarias de quienes desempeñan los roles de directivo docente y docente.

- **Eje Conocimiento de Fortalezas Propias:** Este eje aborda el aspecto cognitivo de la felicidad al otorgar significado a las actividades diarias de la vida.

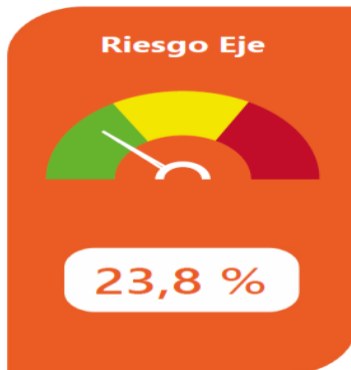


Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

Las instituciones educativas que pertenecen a la Secretaría de Educación Distrital obtuvieron un nivel de riesgo bajo (30.9%) en el eje de conocimiento de las fortalezas propias. Las personas que diligenciaron el instrumento pueden identificar de manera clara los recursos internos que influyen en su interacción dentro de la institución educativa y/o en la Secretaría de Educación Distrital, lo que les permite experimentar la felicidad. Además, se sienten motivadas a emprender acciones que los destaquen y les otorguen reconocimiento público.

Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en la percepción de los factores que hacen parte de este eje, particularmente en aquellos que presentan un nivel de riesgo medio. Esta revisión busca fortalecer el componente emocional de la felicidad, con el fin de estimular a las personas que ejercen los roles de directivos docentes y docentes a potenciar sus recursos internos, lo que les permitirá destacarse y recibir reconocimiento.

- **Eje Propósito de Vida:** El eje de propósito de vida aborda las motivaciones y objetivos que dan significado a la existencia y promueven el crecimiento personal. Este aspecto guarda estrecha relación con el componente motivacional de la felicidad.



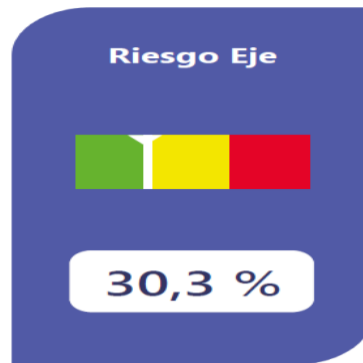
Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

Las instituciones educativas que pertenecen a la Secretaría de Educación Distrital obtuvieron un nivel de riesgo bajo (23.8%) en el eje de propósito de vida. Las personas que diligenciaron el instrumento valoran la importancia de promover entornos armoniosos y utilizar herramientas que les permiten desarrollar nuevas prácticas para alcanzar una vida más satisfactoria y feliz.

Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en la percepción de los factores que hacen parte de este eje, particularmente en aquellos que presentan un nivel de riesgo

medio. Esta revisión busca fortalecer el componente motivacional de la felicidad y así lograr que las personas que ejercen los roles de directivo docente y docente continúen encontrando motivos para vivir de manera más plena y experimentar un crecimiento constante.

- **Eje Relaciones Interpersonales:** El eje de relaciones interpersonales está asociado al componente social de la felicidad, persiguiendo la promoción de relaciones positivas y subrayando la relevancia del reconocimiento mutuo y la armonía en las interacciones humanas.



Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

Las instituciones educativas que pertenecen a la Secretaría de Educación Distrital obtuvieron un nivel de riesgo bajo (30.3%) en el eje de relaciones interpersonales. Las personas que diligenciaron el instrumento valoran la importancia de cultivar relaciones positivas y de llevar a cabo iniciativas que promuevan su crecimiento a nivel personal, profesional y social. A pesar de los obstáculos que puedan surgir ocasionalmente, demuestran la capacidad de superarlos con rapidez.

Se sugiere revisar los aspectos que puedan estar influyendo en la percepción de los factores que hacen parte de este eje, particularmente en aquellos que presentan un nivel de riesgo medio. Esta revisión busca fortalecer el componente social de la felicidad, con el fin de fomentar que las personas que ejercen los roles de directivo docente y docente establezcan relaciones positivas y armónicas.

Conforme a los resultados identificados en la encuesta de clima laboral para docentes y directivos docentes, **los cuales hacen parte integral de este plan** y que serán publicados, se procederá en el primer trimestre de 2024 a presentar los resultados del mismo al equipo directivo, por localidades e instituciones de educación, con el fin de construir el plan de intervención de aquellos factores identificados en nivel medio y así evitar que estos pasen a nivel alto, igualmente mantener las buenas prácticas para que, aquellos factores en nivel bajo no cambien de nivel, así las cosas, realizar el acompañamiento a las instituciones conforme lo planeado.

7.3. AUTODIAGNÓSTICO MIPG

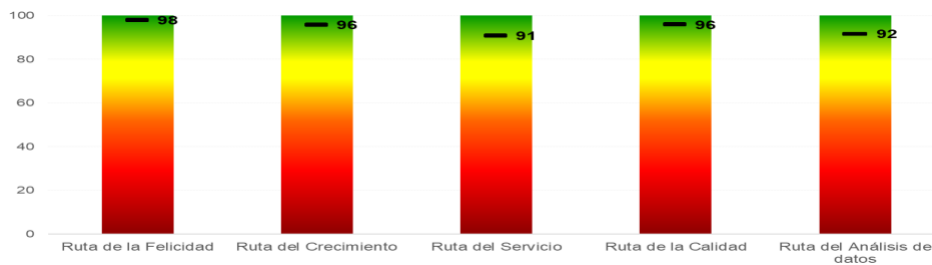
Como resultado del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que es 96,1, se pudo identificar las rutas de creación de valor con los aspectos que se priorizan para intervención de acuerdo con la evaluación realizada de la vigencia 2023.

De conformidad con el autodiagnóstico, las rutas que se priorizan para intervención son:

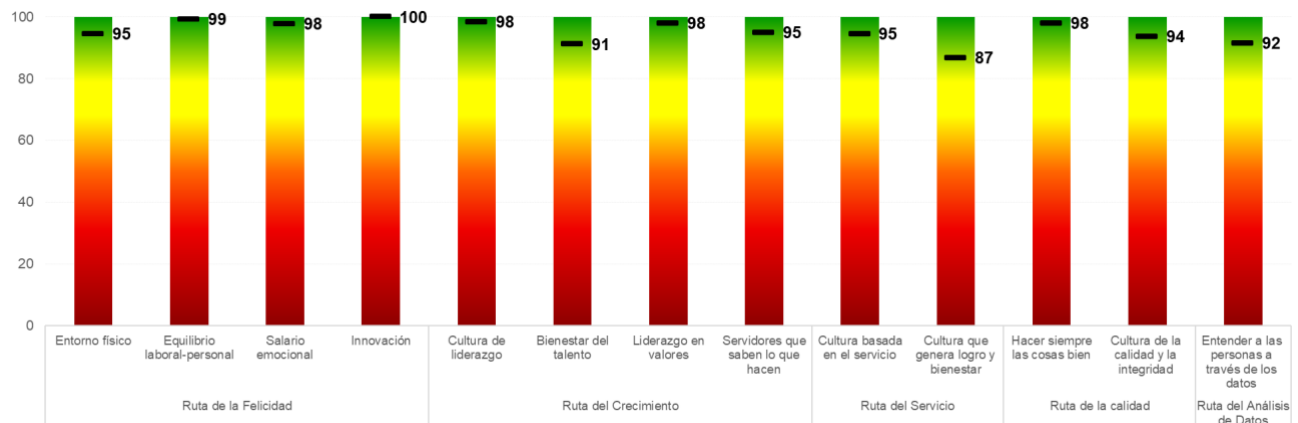
- Ruta del servicio: al servicio de los ciudadanos.
- Ruta del análisis de datos: ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

Igualmente, el componente de **ingreso** evaluado en el 84,5 requiere la priorización de acciones y más en el momento de transición que vive la entidad al tener el ingreso de una cantidad importante de docentes, directivos docentes y servidores administrativos con ocasión de los concursos de méritos.

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Autodiagnóstico SED MIPG 2023



Fuente: Autodiagnóstico SED MIPG 2023

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	99
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	96	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	98
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	91
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	95
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	91	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	95
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	96	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	98
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92

7.4. ACUERDOS SINDICALES

Los acuerdos sindicales establecidos hacen parte de los diagnósticos de necesidades del Plan de Estímulos de la SED, los cuales se tienen en cuenta para establecer el plan de acción de la vigencia 2024 de tal forma que se contemplen los recursos necesarios para poderlos ejecutar.

En Bogotá D.C., a los trece (13) días del mes de Diciembre de 2023, se reunieron en el CUR COMPENSAR S4, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, EDWIN PALMA EGEA, en calidad de mediador dentro del conflicto colectivo promovido en la SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITAL DE BOGOTA y las organizaciones sindicales ASOCIACIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN - ADE, ASOCIACIÓN SINDICAL DE EMPLEADOS DISTRITALES - ASED, SINDICATO

NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA - SINALTRAEDUCO, SINDICATO DE EMPLEADOS DISTRITALES DE BOGOTÁ - SINDISTRITALES, SINDICATO NACIONAL DE DOCENTES DIRECTIVOS DE COLOMBIA - SINDODIC, SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES NACIONALES Y DISTRITALES - SINTRADISTRITALES, SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE EDUCACIÓN- SINTRENAL SECCIONAL BOGOTÁ, SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO - SUNET, UNION DISTRITAL DE LOS TRABAJADORES - UDT, ASOCIACION SINDICAL DE SERVIDORES PUBLICOS DE COLOMBIA SPC con el fin de culminar la etapa de mediación, según solicitud presentada tanto por la Secretaría como por las organizaciones sindicales aquí señaladas, conforme reuniones celebradas los días 21 de noviembre y 12 y 13 de diciembre de 2023, conforme lo señalado en los numerales 5 a 9 del artículo 2.2.2.4.10 del Decreto 1072 de 2015, en las que se llegó, tras varias deliberaciones y agotado el procedimiento señalado en las normas antes descritas a los siguientes acuerdos:...

...Acuerdo 18: La SED apoyará la realización del Congreso Distrital de Rectores con el fin de fortalecer su labor y generar así, propuestas que benefician la política pública y el desarrollo profesional y laboral.

Acuerdo 19: La SED se compromete a fortalecer las acciones de participación en la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos, para lo cual recibirá las propuestas de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, en un término máximo de tres (3) meses con el fin de evaluar su incorporación para la siguiente vigencia. En todo caso, la SED incorporará dentro de los planes de bienestar, actividades para las familias con integrantes en condición de discapacidad.

... ACUERDO: La SED se compromete a dar cumplimiento al plan institucional de bienestar, y el PIC propendiendo por el mejoramiento de las competencias capacidades de los funcionarios para lo cual incluirá capacitaciones sobre mejoramiento de la calidad de vida, programas de inducción-reinducción, relaciones interpersonales; trabajo en equipo; gestión documental; promoción y restablecimiento de derechos humanos, cátedra para la paz, implementación en nuevas tecnologías.

8. ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ESTÍMULOS

El Plan de Bienestar, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en su objetivo general y los específicos, diseñó cuatro estrategias transversales encaminadas al mejoramiento

del bienestar y la calidad de vida de los servidores de la Secretaría de Educación del Distrito:

- ✓ Educándonos hacia la felicidad: Constituye lo correspondiente al reconocimiento del proyecto de vida, resaltar la labor de los servidores y acompañarlos integralmente al logro de sus propósitos.
- ✓ Apropiación y sentido de pertenencia institucional: Programas que integran a los servidores con sus áreas y con toda la entidad.
- ✓ Participación y sana competencia: Espacios de aprovechamiento del tiempo libre, fomento de valores y adopción de prácticas saludables y de autocuidado.
- ✓ Articulación institucional: Aunar esfuerzos con aquellos aliados estratégicos con el fin de proyectar los beneficios existentes en el distrito y dirigirlos a los servidores públicos impactando positivamente en su calidad de vida.

9. ACTIVIDADES PRIORIZADAS DEL PLAN

En el marco de la Política Estratégica del Talento Humano como parte fundamental del proceso de talento humano, para la presente vigencia, se da prioridad a las siguientes actividades que buscan el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores y sus familias

- ✓ Programa de acogida a nuevos servidores, programa de retiro y entrenamiento al puesto de trabajo
- ✓ Programa de desarrollo de competencias
- ✓ Medición de clima laboral de servidores administrativos
- ✓ Intervención a instituciones educativas priorizadas conforme a resultados clima laboral 2023
- ✓ Salario Emocional
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Actividades artísticas y culturales
- ✓ Eventos de gran formato
- ✓ Redes y talleres
- ✓ Caldas: programa de intervención de clima y apoyo a la cultura SED

- ✓ Divulgación de las alianzas a través del programa servimos y las alianzas del DASCD para todos los servidores de la entidad.
- ✓ Servicio de transporte a docentes y servidores administrativos que trabajan en zonas rurales de difícil acceso y que además algunas de estas son zonas de riesgo.

9.1 OTRAS INICIATIVAS

El programa Servimos tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades.

Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas. El programa, se concentra en seis líneas principales de acción:

- Educación
- Turismo y recreación
- Vivienda
- Seguros
- Salud
- Cultura y medio ambiente.

Así mismo, cabe resaltar que se han expedido normas tendientes a reforzar los criterios establecidos en el componente del salario emocional, tales como:

- Día de la movilidad sostenible.
- Sala de lactancia para madres.
- Jornadas especiales para mujeres embarazadas.
- Día de cumpleaños.
- Día de la familia.
- Tarde en familia en receso escolar.
- Uso del Gimnasio.
- Ferias de servicios SED: aunar esfuerzos con otras dependencias para llegar a nivel local e institucional y dar a conocer los servicios de las diferentes dependencias

- Red de acompañamiento: acompañamiento en afrontamiento de duelo, manejo del estrés y manejo de emociones, a través de la realización de talleres, con el fin de brindar elementos a los servidores y sus familias.

10. INCENTIVOS

Este Plan, se desarrolla mediante reconocimientos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, con el fin de propiciar una cultura de trabajo orientada en la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

El inciso final del artículo 12 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dispone que, para efectos de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015.

Para el presente Plan de Incentivos puntualmente para el reconocimiento del mejor servidor de libre nombramiento y remoción de gerencia pública se tendrán en cuenta los parámetros establecidos en la Guía Metodológica expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la evaluación de los gerentes públicos adoptada por la Secretaría de Educación mediante Resolución N° 632 del 05 de abril de 2017.

El Plan de Incentivos de la Secretaría de Educación del Distrito, como componente del Plan Estratégico de Talento Humano tiene la responsabilidad de identificar, analizar, valorar y establecer periódicamente acciones de mejoramiento, siendo de suma importancia para la creación de estrategias y metas de la vigencia 2024, el análisis de:

- a) Informe de Reconocimiento por Desempeño Laboral realizada para el 2024
- b) Informe de validación por parte de control interno disciplinario identificando cuales de los servidores postulados al plan tienen sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación
- c) Informe identificando que el tiempo de servicio en la entidad sea mínimo de un año en la entidad, este será aportado por la oficina de Personal

El Plan de Incentivos de la SED incluye las siguientes categorías:

- Mejores servidores por nivel jerárquico, conforme los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño laboral
- Mejores equipos de trabajo
- Por tiempo de servicio; 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años al servicio de la Entidad.

Con el fin de adelantar las actividades correspondientes al plan de incentivos se establecen los siguientes cronogramas:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE INCENTIVOS

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHAS
Elaboración y publicación del Plan de Estímulos 2024	Documento Técnico, componente del Plan Estratégico de Talento Humano	Enero de 2024
Planeación del Plan de Incentivos	Reunión comité evaluador, definición de lineamientos	Julio 2024
Expedir Resolución	Elaboración y publicación de la resolución "Por la cual se formula el Plan de Incentivos para los servidores públicos administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito 2024"	Julio de 2024
Ejecución Plan de Incentivos	Divulgación convocatoria equipos de trabajo Inscripción equipos Presentación y evaluación de proyectos	Agosto a octubre de 2024
Coordinación de la logística del evento de reconocimiento	Elección del lugar y cotización de los servicios relacionados al evento	Agosto a octubre de 2024
Elección de beneficiarios para reconocimiento	Revisión de antecedentes disciplinarios y tiempo de servicio en la SED	Octubre de 2024

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHAS
Publicación en la página web de la SED de beneficiarios, realizar las invitaciones a la ceremonia de reconocimiento	Enviar a Oficina Asesora de Comunicación y Prensa, el listado de servidores del reconocimiento	Octubre de 2024
Reclamaciones	Recibir y resolver las reclamaciones de los reconocimientos	Octubre y noviembre de 2024
Ceremonia de reconocimiento social	Ceremonia de reconocimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos	Noviembre de 2024
Entrega del reconocimiento no pecuniario	Realizar los trámites ante la Caja de Compensación Familiar para hacer efectivos los incentivos no pecuniarios y/o entidades según el incentivo elegido por los beneficiarios.	De noviembre a diciembre de 2024

COSTOS ESTIMADOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

COSTOS DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 2024				
CATEGORIA	INCENTIVO	VALOR	CANTIDAD DE SERVIDORES	VALOR TOTAL
Mejor servidor de Libre Nombramiento y remoción	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 6.500.000	1	\$6.500.000
Mejor servidor de carrera administrativa	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$7.800.000	1	\$ 7.800.000

COSTOS DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 2024				
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel profesional	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$6.500.000	1	\$6.500.000
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel técnico	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$6.500.000	1	\$6.500.000
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel asistencial	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$6.500.000	1	\$6.500.000
Mejor equipo de trabajo	Quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.	\$19.500.000	1	\$ 19.500.000
Segundo mejor equipo de trabajo	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$7.800.000	1	\$ 7.800.000
Tercer mejor equipo de trabajo	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$6.500.000	1	\$ 6.500.000

El valor del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMMLV para el 2024 tomado es de \$1.300.000 pesos colombianos.

Para los Servidores Públicos por tiempo de servicio: el reconocimiento se hará público en los medios de comunicación de la Entidad y se aplicará la siguiente tabla:

INCENTIVOS POR TIEMPO DE SERVICIO			
TIEMPO DE SERVICIO	ESTÍMULO	VALOR	DÍAS DE PERMISO REMUNERADO
Cinco años	N/A	N/A	1 día
Diez años	N/A	N/A	3 días
Quince años	Bono equivalente a medio (0,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$650.000	3 días
Veinte años	Bono equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 1.300.000	3 días
Veinticinco años	Bono equivalente a uno y medio (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 1.950.000	3 días
Treinta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.600.000	3 días
Treinta y cinco años	Bono equivalente a dos (2) salarios	\$ 2.600.000	

	mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).		3 días
Cuarenta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.600.000	3 días

El permiso remunerado deberá ser solicitado por el beneficiario, mediante correo electrónico o por escrito dirigido a la Oficina de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito, este debe contar con el visto bueno de su jefe inmediato conforme a la necesidad del servicio. (en los términos que establezca la Resolución de adopción del plan de incentivos 2024)

BENEFICIARIOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Personal administrativo vinculado en carrera administrativa de la SED con evaluación de desempeño 2023 - 2024	Cantidad
Mejor servidor de Libre Nombramiento y remoción	1
Mejor servidor de carrera administrativa	1
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel profesional	1
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel técnico	1
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel asistencial	1
Mejor equipo de trabajo	1
Segundo mejor equipo de trabajo	1
Tercer mejor equipo de trabajo	1

**Servidores de tiempo de servicio de 5 a 40 años, según el listado certificado y expedido por la Oficina de Personal, que cumpla con los requisitos mínimos.*

RESPONSABLES

- ✓ Dirección de Talento Humano – Plan de Incentivos institucionales.
- ✓ Comisión de Personal – VEEDOR

11. RECURSOS

PRESUPUESTO ENTIDAD: La ejecución de las actividades relacionadas en el presente plan de bienestar, están sujetas a la disponibilidad en el rubro presupuestal o a la gestión interinstitucional que logre consolidarse. El presupuesto asignado para la vigencia 2024 para Bienestar Social e Incentivos es de (\$13'768.228.000), el cual está proyectado hasta el mes de diciembre y distribuido de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO: \$300'840.000

PROYECTOS DE INVERSIÓN \$13'467.388.000

PRESUPUESTO SERVICIO DE TRANSPORTE: dirigido a atender a docentes que se encuentran en zonas rurales, de difícil acceso o situaciones difíciles de seguridad.

Recursos de inversión \$12'655.962.000

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

Las Secretaría de Educación realizará como mínimo un seguimiento trimestral al estado de implementación y eficacia del Plan, tomándose los correctivos o ajustes requeridos, en caso de ser necesario, para lograr su alineación con las prioridades de la SED.

Al plan se le hará seguimiento midiendo los siguientes indicadores que permiten validar la ejecución:

- **INDICADOR DE IMPACTO:** Porcentaje del total, de servidores convocados / total de participantes a las actividades
- **EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN:** Mediante la aplicación de la encuesta de satisfacción posterior a cada evento se obtiene la calificación de percepción otorgada por los servidores.

13. ANEXO

1. Plan de Acción de Estímulos