

PLAN DE ESTÍMULOS

(Bienestar social e Incentivos)

2025

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

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	6
3. ALCANCE	8
4. VIGENCIA	8
5. OBJETIVOS	8
5.1 Objetivo general.....	8
5.2 Objetivos específicos	8
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	9
6.1 Servidores administrativos	9
6.2 Personal docente y directivo docente.....	13
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	17
7.1 Resultados encuesta de satisfacción.....	17
7.2. Medición de clima.....	21
7.2.1 Medición de clima servidores administrativos	21
7.2.2. Medición de Clima Docentes y Directivos Docentes	25
7.3. Autodiagnóstico MIPG	32
7.4. Acuerdos sindicales	34
8. ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ESTÍMULOS	39
9. ACTIVIDADES PRIORIZADAS DEL PLAN	39
9.1 Otras iniciativas	40
10. INCENTIVOS.....	41
11. RECURSOS	48
12. EVALUACIÓN DEL PLAN	48
13. ANEXO.....	48

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito formula el Plan de Estímulos e Incentivos, con el propósito de contribuir con el desarrollo 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 intimidación, 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 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 adoptado por el 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 001 de 2025 “Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2025”

Circular Externa DASCD 035 de 2020 “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.”

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.

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 2025.

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 servidoras, 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 servidoras y servidores, con el propósito del desarrollo integral de ellas, ellos y sus familias.

5.2 Objetivos específicos

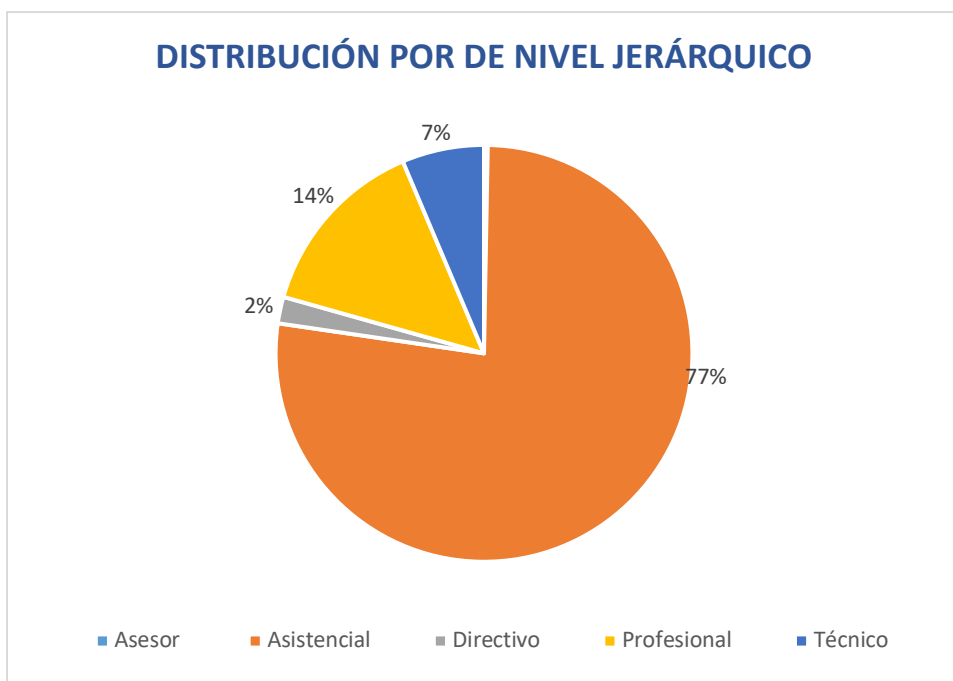
- ✓ Fortalecer los canales institucionales con entes públicos y privados para lograr mayores niveles de bienestar y calidad de vida de los servidores públicos de la SED.
- ✓ Generar acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos de la SED mediante estímulos, programas y actividades que 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

6.1 Servidores administrativos

La planta de personal administrativa de la Secretaría de Educación del Distrito cuenta con 3.036 cargos administrativos de los cuales con corte al 20 de diciembre de 2024 están provistos 2.755, distribuidos de la siguiente manera en términos de porcentaje por nivel jerárquico así:

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

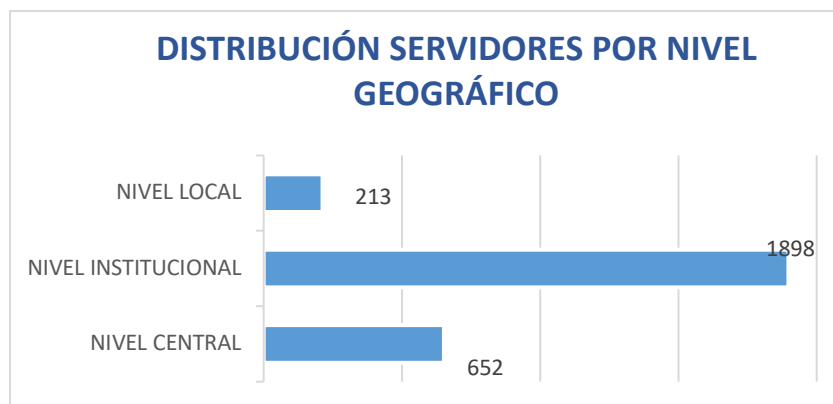


Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con esta información, el 77% de los servidores se encuentra vinculado en el nivel asistencial (2.128), seguido en su orden el nivel profesional con el 14% (394), nivel técnico 7% (176), nivel directivo 2% (57) y nivel asesor menor al 1% (8).

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

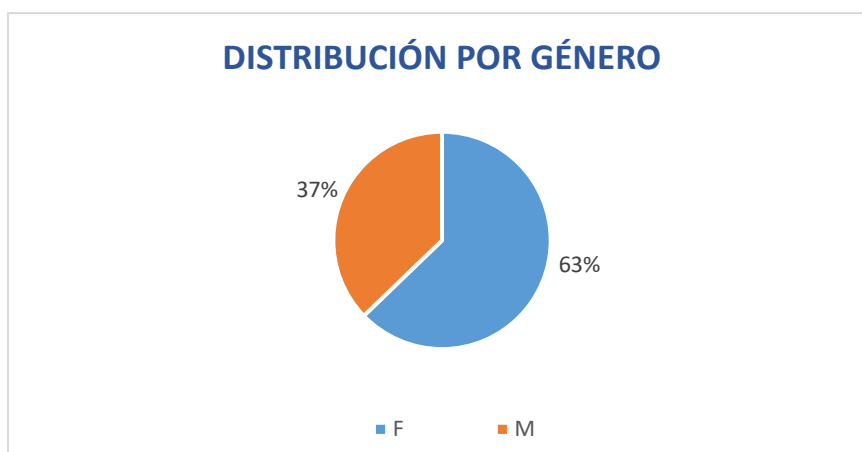
Gráfico No. 2. Distribución porcentual planta por nivel geográfico.



Fuente: Diseño propio.

Como se observa, el 69% (1.898) de los servidores se encuentran ubicados en el nivel institucional (colegios), el 23% (652) en el nivel central y el 8% (213) 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.

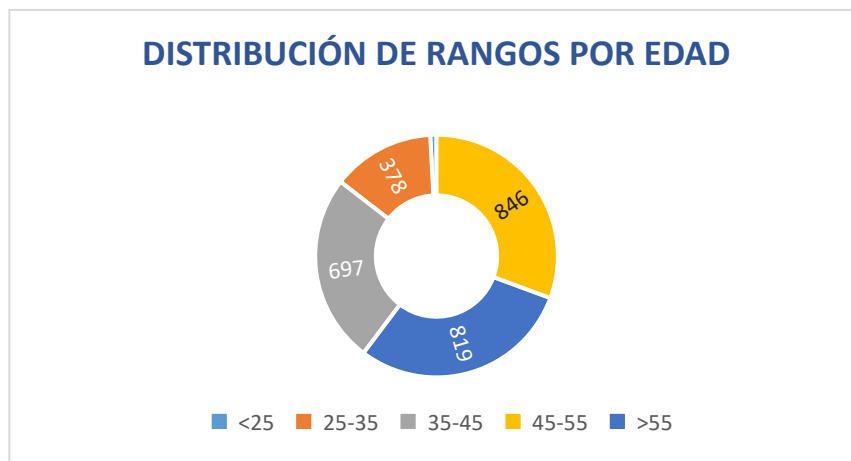
Gráfico No. 3. Distribución porcentual planta de personal por género.



Fuente: Diseño propio.

Con respecto a la distribución de la población por género, se observa que el 63% (1.735) de los servidores son mujeres y el 37% (1.028) 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.

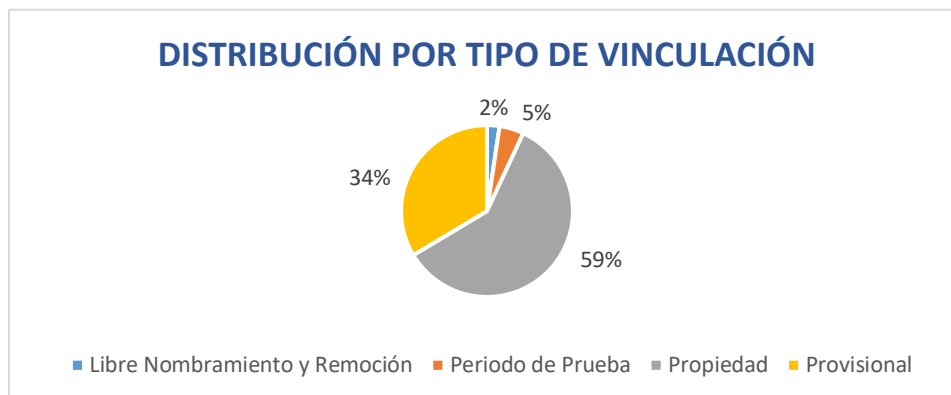
Gráfico No. 5. Distribución porcentual planta de personal por edades.



Fuente: Diseño propio.

Con respecto a la distribución de los servidores por rangos de edad, se observa que, el 14% se encuentra en un rango de edad entre los 25 a 35 años (378), el 25% se encuentra en un rango de edad entre los 35 y 45 años (697), mientras que el 30% se encuentra entre los 45 y 55 años (846) y el 30% de los servidores de la SED cuenta con una edad igual o superior a los 55 años (819). Solo un 1% es menor de 25 años (23); 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.

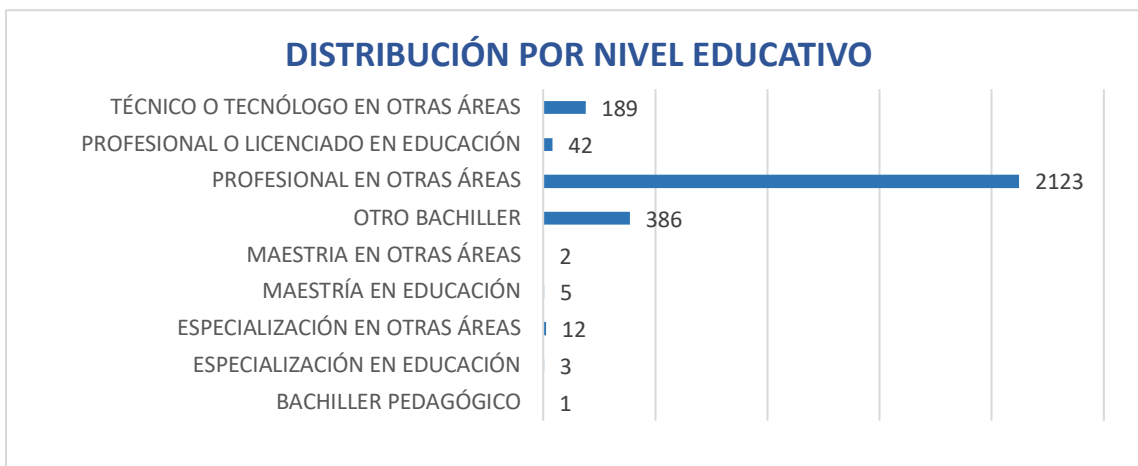
Gráfico No. 6. Distribución porcentual planta por tipo de vinculación.



Fuente: Diseño propio.

En relación con el porcentaje de servidores por tipo de vinculación, se observa en su orden que el 59% se encuentra vinculado en carrera administrativa (propiedad), el 34% cuenta con vinculación en provisionalidad, el 5% se encuentra en periodo de prueba y finalmente el 2% está vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción.

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

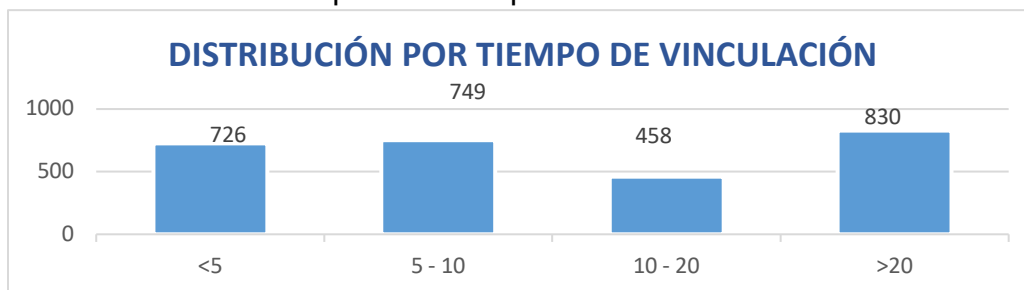


Fuente: Diseño propio.

En cuanto al porcentaje de servidores administrativos por nivel educativo, 2.123 cuentan con profesión diferente a educación o licenciatura, 386 cuentan con título de bachiller diferente al pedagógico, 189 cuentan con técnico o tecnólogo, 42 cuentan con profesión o licenciatura en educación, 12 cuentan con especialización en otras áreas, 5 cuentan con maestría en educación, 3 cuentan con especialización en educación, 2 cuentan con maestría en otras áreas y 1 es bachiller pedagógico.

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

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



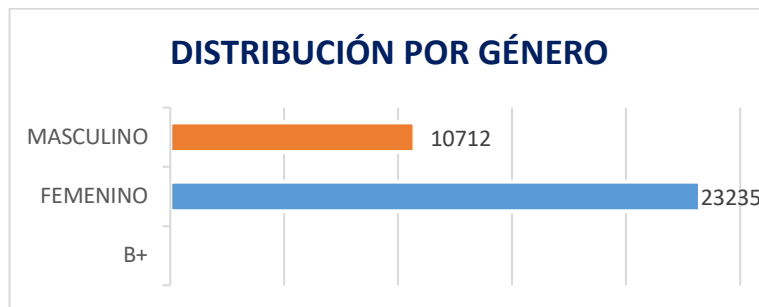
Fuente: Diseño propio.

Como se observa, el 30% de los servidores, es decir, 830 llevan más de 20 años vinculados con la entidad, el 26% corresponde a la vinculación de menos de 5 años (726), el 27% está entre 5 y 10 años (749), y finalmente, el 17% de los servidores tiene permanencia con la entidad entre 10 y 20 años (458). 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.

6.2 Personal docente y directivo docente

La planta docente de la Secretaría de Educación del Distrito está compuesta por 33.947 docentes y directivos docentes con corte al 12 de diciembre de 2024, en donde se encuentra una distribución por género de la siguiente manera:

Gráfico No. 1. Distribución planta docente por género

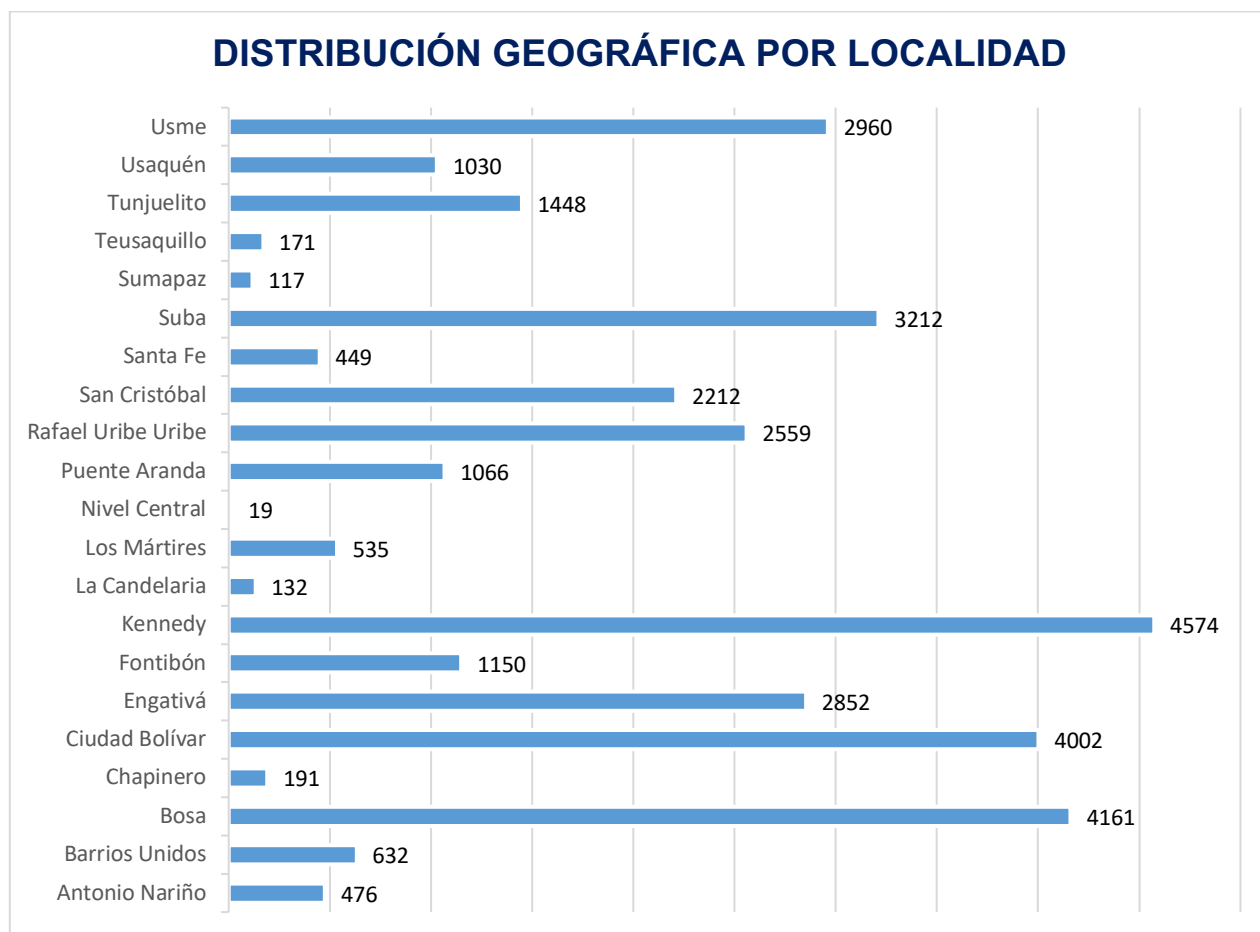


Fuente: Diseño propio

De acuerdo con la gráfica el 68% (23.235) de las docentes son mujeres y el 32% (10.712) 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

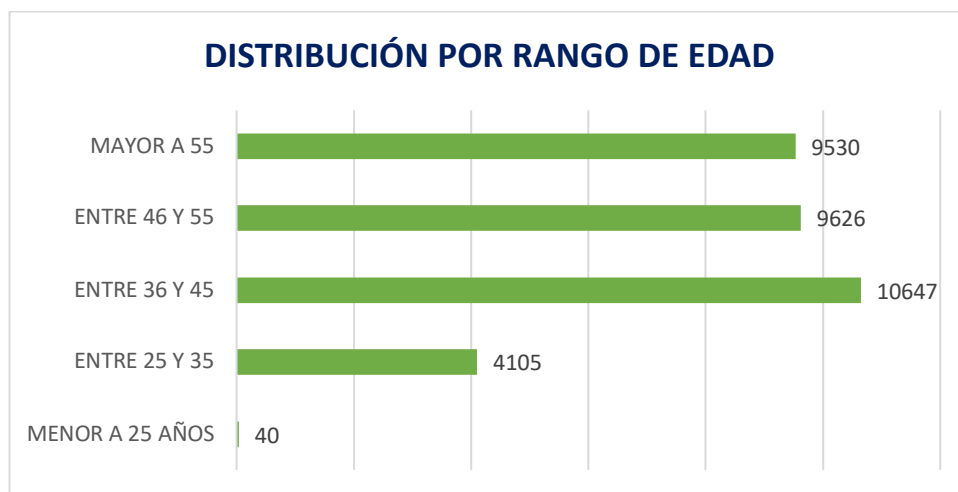


Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con la gráfica anterior el 38% (12.737), se concentra en 3 localidades de la ciudad que corresponden a 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 la Candelaria y Sumapaz con menos del 1%.

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:

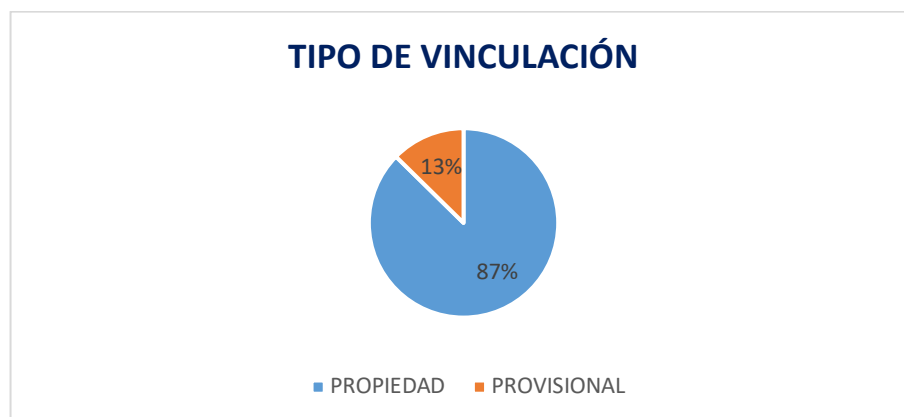
Gráfico No. 3. Distribución por rango de edad



Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con el gráfico anterior el 32% (10647) de las y los docentes se encuentran en el rango de edad entre 36 y 45 años, el 28% (9.626), se encuentran entre los 46 y 55 años, el 28% (9.530) se es mayor de a los 55 años, el 12% (4.105) se encuentran entre los 25 y 35 años y 40 personas tienen menos de 25 años.

Gráfico No. 4. Distribución por tipo de vinculación

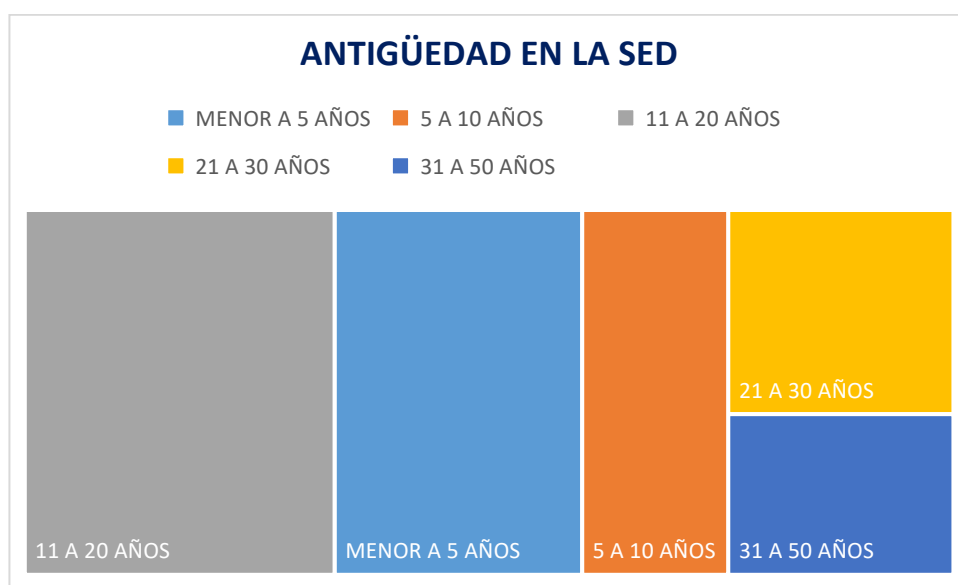


Fuente: Diseño propio.

Como se observa el 87% (29.653) de las y los maestros se encuentran están vinculados en propiedad, el 13% (4.295) 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.

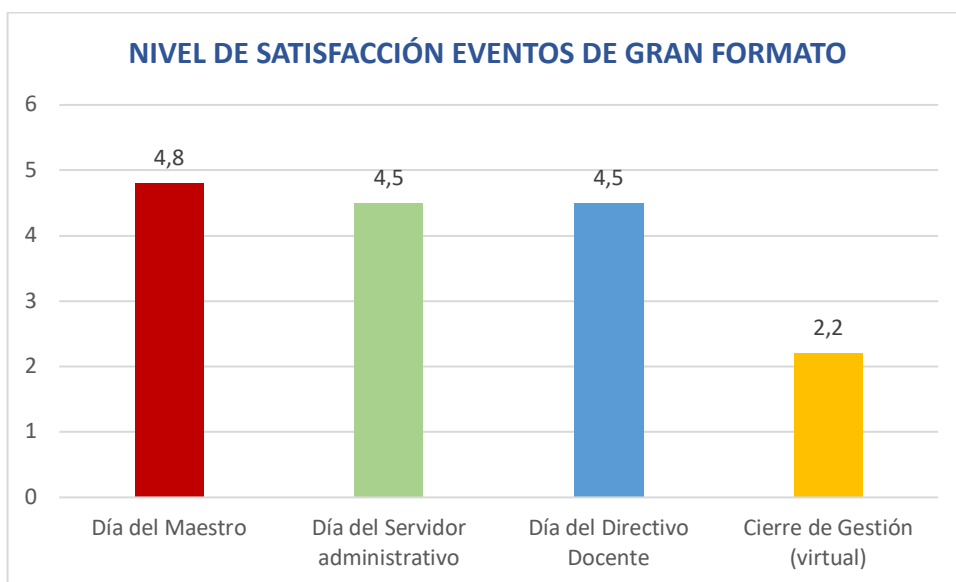
De acuerdo con el gráfico el 33% (11.324) lleva en la entidad entre 11 y 20 años, el 27% (9.047) lleva en la entidad menos de 5 años, el 16% (5.344) ha estado en la SED entre 5 y 10 años, el 13% (4.599) está vinculado en los colegios del distrito entre 21 y 30 años y el 11% (3.634) restante han estado vinculados a la entidad entre 31 a 50 años.

La caracterización de la población de la entidad es un insumo indispensable en la planeación de cada una de las actividades establecidas en el Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) ya que permite generar estrategias que estén orientadas a cumplir las expectativas de las y los docentes, directivos docentes y servidores administrativos, así como generar actividades que beneficien sus familias de manera integral.

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 2024, se 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/eventos masivos.



Fuente: Diseño propio.

Dentro del análisis y recolección de información de las encuestas realizadas, se tomaron en cuenta las siguientes sugerencias de los servidores las cuales serán insumo fundamental en la ejecución de los eventos del año 2025.

Día del Maestro:

- Que sigan así de organizados
- Insisto en una mejor distribución de los premios, repartir por localidad cierta cantidad, pues a veces el sorteo solo genera ganadores de una o dos localidades y los demás maestros no tienen posibilidad de ganar, al ser equitativo por localidades sería más justo con todo el gremio.
- Me parece mejor en Corferias por días porque en el Simón Bolívar el clima determina la celebración y no hay ni donde sentarse. Demasiada aglomeración.

- No realizarlos en espacios abiertos como el parque Simón Bolívar, no es adecuado ni en la logística ni tampoco el sonido y la parte sanitaria es muy deficiente.
- Continuar trayendo Buenos artistas.
- Que se realice en un auditorio cerrado como el movistar o uno de mayor capacidad.
- Es una actividad de gran fortalecimiento.
- Continuar con la misma logística que fue efectiva.
- La verdad en Corferias era mejor, por la logística, se veían mejor los artistas y se protegía uno del sol y la lluvia. Era más cómodo.
- Que se retome la entrega de algún recuerdo como las mochilas o loncheras.
- En general felicitaciones por la organización y el reconocimiento a la labor de los docentes.

Servidor Administrativo:

- No coincida el evento con partidos
- Dar todo el día del Servidor Administrativo
- Artistas de calidad
- Mejorar espacios si hay lluvia para disfrutar de las zonas recreo - deportivas
- Contratar profesionales en animación
- Dar incentivos a todos los administrativos
- Entregar bonos a cada administrativo
- Equidad frente a los espacios que brindan a los docentes, otorgar el día completo y no solo media jornada, llevar artistas musicales y realizar rifas y sorteos
- Estaciones de café y caliente la comida
- El horario en el que se desarrolló fue bueno, lo único es que si deberían darnos el día completo
- Jornada completa para poder participar en todas las actividades
- Me parece que debería iniciar más temprano para aprovechar las actividades disponibles y no interfiere con el almuerzo ya que ustedes lo ofrecen, y las personas que no quieran quedarse hasta el final de la actividad puedan retornar a sus casas más temprano.
- Todo el día para disfrutar desde la mañana y no ir a la oficina media jornada al menos en el día del administrativo no estar en la oficina poder salir desde casa con calma y tranquilidad no con los pendientes de la mañana en la oficina, y salir temprano para cada uno disfrutar la jornada de la tarde en celebración fuera de la oficina.

Día del Directivo Docente:

- El escenario es excelente, pero podría pensarse en un lugar más equidistante de Bogotá con condiciones similares, teniendo en cuenta que la mayoría de los colegios están ubicados en el sur y en el occidente de Bogotá. Al igual que al Subsecretario, el día de ayer la mayoría tuvimos que sufrir los trancones para poder llegar al evento.
- Debe buscarse lugares en el centro de la ciudad; eso afectó la asistencia (-30%)
- Sería mejor un viernes, pues algunos tenemos que madrugar de un día entre semana al siguiente.
- Seguir realizando este tipo de eventos con más frecuencia.
- Todo salió muy bonito. Como sugerencia propondría hacerlo en un lugar más central, de tal manera que sea equidistante a todos los invitados. Mil gracias por el evento, me sentí muy reconocida.
- Que inicie más temprano teniendo en cuenta la hora de salida y lo retirado del sitio. Me gusto mucho el lugar, la atención en relación a la alimentación. Falto haber generado más sillas en el primer momento (comida)
- Creo que el evento debe iniciar un poco antes, pues entre la llegada y el inicio del concierto, fueron casi tres horas.
- Excelente escenario, para una próxima oportunidad puede ser un escenario más central para los de las localidades lejanas.
- Muy tarde el evento y lejano, se debería organizar toda una jornada
- Agradezco las atenciones recibidas, me gusto mucho el evento en el teatro. Sugiero que el lugar tenga una ubicación más central para todos. Muchas gracias
- Muy importante mantener este tipo de actividades que contribuyen al reconocimiento y bienestar de los directivos
- No fue completo el bienestar ya que trabajamos desde las 6:00 am y luego el evento, había cansancio para tan excelente evento por eso varios compañeros no asistieron-.

Cierre de Gestión (virtual):

- Que sea una actividad que permita integrar a los funcionarios.
- Terrible ese evento no estamos en pandemia para que sea virtual.
- Por favor no irrespetar a los funcionarios con este tipo de eventos tan improvisados, realizar eventos de manera presencial al nivel de lo que se esperaría de una de las entidades más grandes del país.
- La presencialidad sería mucho mejor, se comparte, hay eventos musicales.
- Los cierres de gestión deben ser el reconocimiento a la labor de los funcionarios de la entidad, la forma realizado fue un desprestigio a la totalidad de funcionarios de la SED,

no es posible que el resto de las entidades de nivel distrital si tuvieron un cierre de gestión DIGNO y presencial, y en la SED no fue posible, ej. Secretaria de Gobierno en Isla morada, es una actividad presupuestada, es un derecho de nosotros como funcionarios, y no pueden desmejorar nuestras condiciones y derechos laborales.

- Que hagan eventos que no denigren nuestra labor, se supone que es para enaltecer, pero nada de eso paso esta vigencia, un cierre de año nunca antes visto, pero no de lo bueno, si no de los pésimo que fue en todos los aspectos, todos los funcionarios de la SED, merecemos respeto y un cierre de gestión digno.
- Teniendo en cuenta que la cantidad de docentes supera significativamente la cantidad de funcionarios administrativos, reduciendo así la probabilidad de ganar los sorteos; se debería considerar la posibilidad de hacer el evento por separado.
- Realizar una actividad de cierre digna de los docentes, los encuentros presenciales son fundamentales para el encuentro con compañeros que permiten compartir experiencias. Es indignante realizar una actividad virtual con el pretexto de reducir costos
- Este tipo de eventos deben apuntar al bienestar socioemocional de los docentes. Deben propiciar espacios de integración y bienestar, razón por la cual este cierre de gestión fue nefasto ya que no propició nada de lo mencionado anteriormente. Debe pensarse espacios y en eventos que dignifiquen la labor docente y reconozcan la importancia de esta labor para la sociedad.

Conforme a las observaciones de percepción de los eventos aportadas por las y los docentes, directivos docentes y servidores administrativos de la SED, se contempla para la nueva vigencia el seguimiento de los diferentes aspectos que pudieron generar una mala percepción con el fin de tener actividades y eventos que cumplan las expectativas de 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 proyectados en el Plan de Estímulos 2024 (tal y como lo demuestran los resultados cuantitativos que arrojan las encuestas), para la Dirección de Talento Humano las observaciones, que hacen parte del resultado cualitativo, son de total relevancia ya que permiten ver los aspectos a mejorar.

Mencionado lo anterior, es importante indicar que los resultados cualitativos se toman de forma prioritaria ya que son la base en la proyección y planeación de las actividades y eventos a desarrollar en el Plan para la vigencia 2025, permitiendo optimizar de manera integral 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, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital inició en diciembre de 2024 la medición de clima organizacional dirigida a servidoras y servidores administrativos del nivel central; una vez se conozcan los resultados, la Secretaría de Educación del Distrito iniciará los procesos de intervención, de acuerdo a lo requerido.

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.



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 que está en curso le apunta a evaluar cómo se encuentra el clima laboral del personal administrativo de la SED; y teniendo en cuenta que se miden los cuatro ejes de felicidad laboral, la intervención estará direccionada en lo mismo, teniendo presente la individualidad de cada espacio de trabajo; ello quiere decir, que la intervención apunta a reforzar los aspectos que se evidencien que están en riesgo medio-medio alto y alto con el fin de cerrar las brechas identificadas en los diferentes factores evaluados. A continuación, se presentan posibles estrategias a desarrollar en cada uno de los ejes teniendo en cuenta la generalidad:

- **ESTADOS MENTALES POSITIVOS**

Se realizarán actividades dirigidas a docentes, directivos docentes, servidores administrativos y sus familias con el objetivo de fomentar el buen uso del tiempo libre y el compartir en aras de fortalecer los lazos.

Algunas de las estrategias/actividades a implementar son:

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

- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.

- ✓ **Motivación:**

- 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.

- ✓ **Salario emocional / Beneficios adicionales:**

- Realizar talleres de expresión donde los colaboradores puedan identificar sus necesidades y expectativas.

- ✓ **Remuneración:**

- Realizar talleres sobre inteligencia financiera.
- Generar estrategias que fomenten la cultura del ahorro.

- ✓ **Burnout:**

- Brindar herramientas sobre resolución y manejo de conflictos.

• **PROPÓSITO DE VIDA**

Se planearán actividades y jornadas que tienen por objetivo desarrollar el aspecto motivacional de docentes, directivos docentes, servidores administrativos y sus familias en aras del *vivir mejor y más feliz*.

Algunas de las estrategias/actividades a implementar son:

✓ **Desarrollo personal:**

- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.

✓ **Administración del tiempo:**

- Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

✓ **Autoevaluación:**

- Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.

✓ **Integridad:**

- Resaltar la importancia de los valores en las relaciones interpersonales.

✓ **Autonomía:**

- Determinar el nivel de autoestima y determinar las acciones a seguir para aumentarla.
- Resaltar la importancia de confiar en las propias capacidades y habilidades.

✓ **Actitud:**

- 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**

Se promoverán actividades, eventos y jornadas que fomenten las interacciones constructivas y positivas entre los docentes, directivos docentes y servidores administrativos en aras de que haya un cambio significativo en su crecimiento personal, profesional y social.

Algunas de las estrategias/actividades a implementar son:

✓ **Comunicación:**

- Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.

✓ **Trabajo en equipo:**

- Realizar talleres para aprender a planificar y organizar.

✓ **Redes de apoyo:**

- Establecer los vínculos familiares y la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores.

✓ **Reconocimiento del trabajo de otros:**

- Realizar talleres que promuevan la diferencia y la importancia de aceptarla.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.

✓ **Moobing:**

- Brindar herramientas para aprender a manejar la frustración.
- Crear actividades que permitan el ejercicio cognitivo a través de retar al cerebro a salir de su zona de confort.

✓ **Sentido de pertenencia:**

- Incentivar el trabajo en equipo.

• **CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS**

Con el objetivo de promover el mejoramiento de la calidad de vida, se planearán actividades y jornadas enfocadas al aspecto emocional de docentes, directivos docentes y servidores administrativos, permitiendo con ello reconocer significativamente su labor y permitiendo con ello la felicidad en el trabajo.

Algunas de las estrategias/actividades a implementar son:

✓ **Liderazgo:**

- Realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos.

✓ **Manejo 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.

✓ **Administración del Talento Humano:**

- 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.

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

- Evaluar el nivel de compromiso de los colaboradores e identificar en qué puntos hay debilidad para generar planes de acción.
- Realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados.

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 docentes y directivos docente de las instituciones educativas que pertenecen a la Secretaría de Educación del Distrito.

Para el 2023 se realizó el diseño y medición de clima laboral para los docentes y directivos docentes, permitiéndole a la Secretaría generar estrategias en pro de la mejora continua. Actualmente y conforme a lo reglamentado por la Función Pública, la encuesta de clima laboral aún sigue vigente; no obstante, para el 2025 se llevará a cabo nuevamente la medición de clima teniendo en cuenta los cambios que hubo en la planta docente y en cumplimiento de lo establecido.

Asimismo, es importante mencionar que para las estrategias de intervención de la vigencia 2025, se tendrán en cuenta los resultados de la encuesta de clima laboral de 2023, la cual implicó las siguientes actividades:

- 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

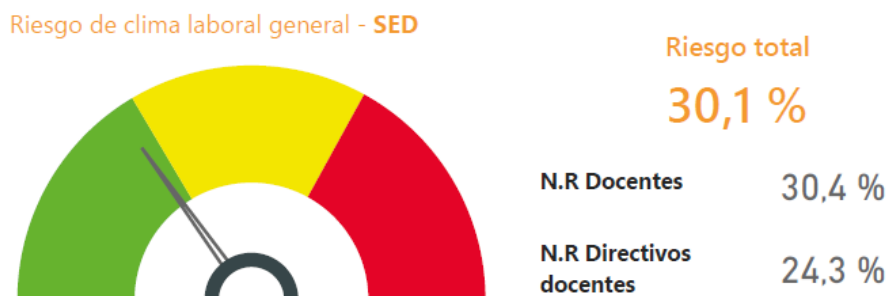
Del total de la muestra se cuenta con los siguientes resultados:

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:



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

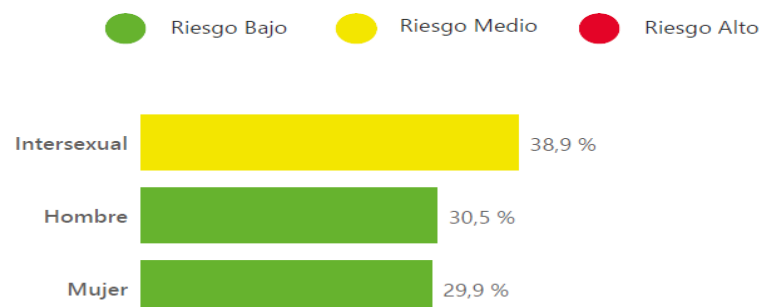
De acuerdo con los datos recopilados, en general se obtuvo un nivel de riesgo total bajo (30.1%). Esto implica que la mayoría de quienes ejercen los roles de directivo docente y docente en las instituciones educativas perciben condiciones laborales satisfactorias. Estos resultados señalan una oportunidad 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%.



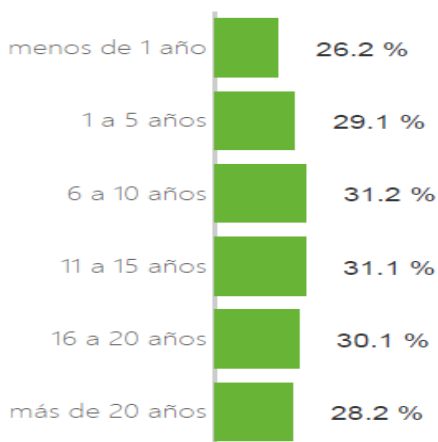
Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

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.



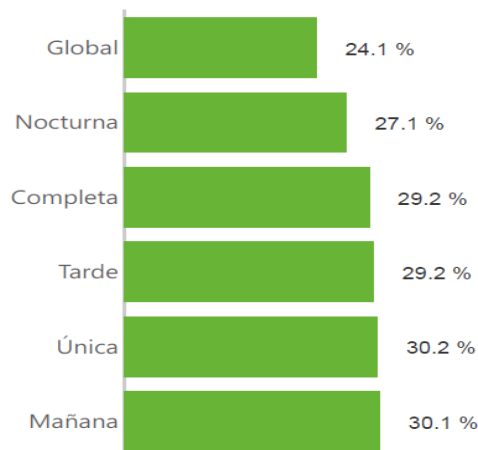
Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

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

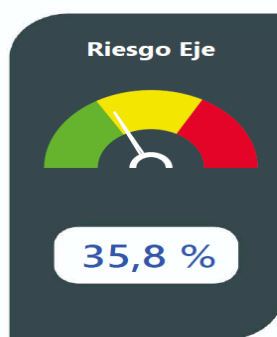
VARIABLE JORNADA. En el gráfico se muestra el nivel de riesgo de clima laboral por jornada. Se encuentra que el nivel de riesgo para la jornada completa es de 29.5% correspondiendo un nivel bajo, en la jornada global es de 24.3% correspondiente a un nivel bajo, en la jornada de la mañana es de 30.5%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

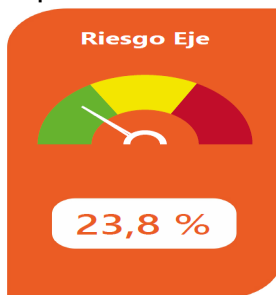


Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

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.

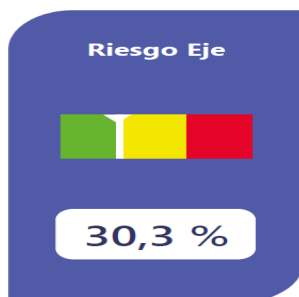


Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2023

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, en la vigencia 2024 se realizó intervención a instituciones educativas priorizadas por haber obtenido resultados altos dentro del riesgo medio. La intervención consistió en realizar diferentes talleres enfocados en aquellos factores identificados en nivel medio y así evitar que el clima en las instituciones educativas pase a nivel alto, igualmente mantener las buenas prácticas para que, aquellos factores en nivel bajo no cambien de nivel. Así las cosas, el acompañamiento a las instituciones se realizó conforme a lo planeado en el Plan de 2024 por lo que para la vigencia 2025 se realizará nuevamente la medición de clima.

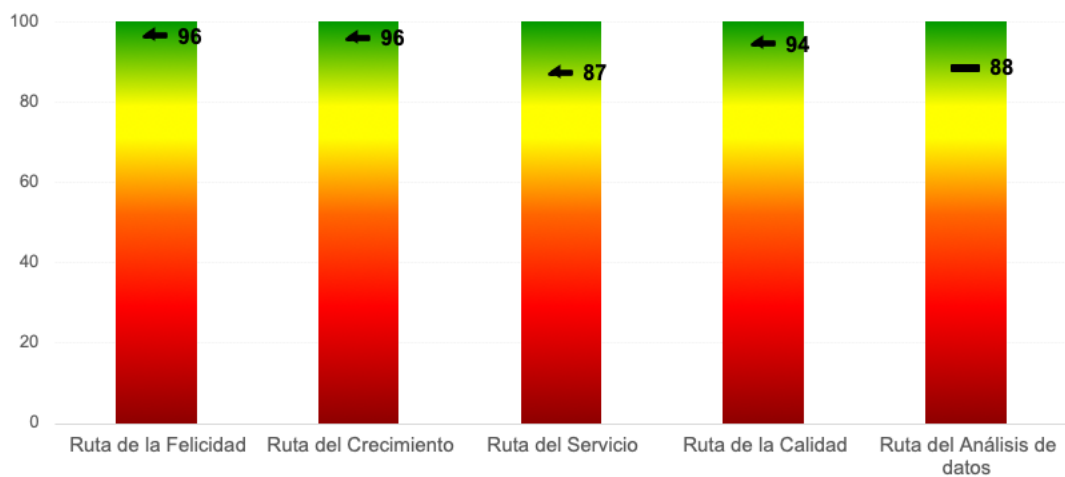
7.3. Autodiagnóstico MIPG

Como resultado del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que es 94.3, 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 2024.

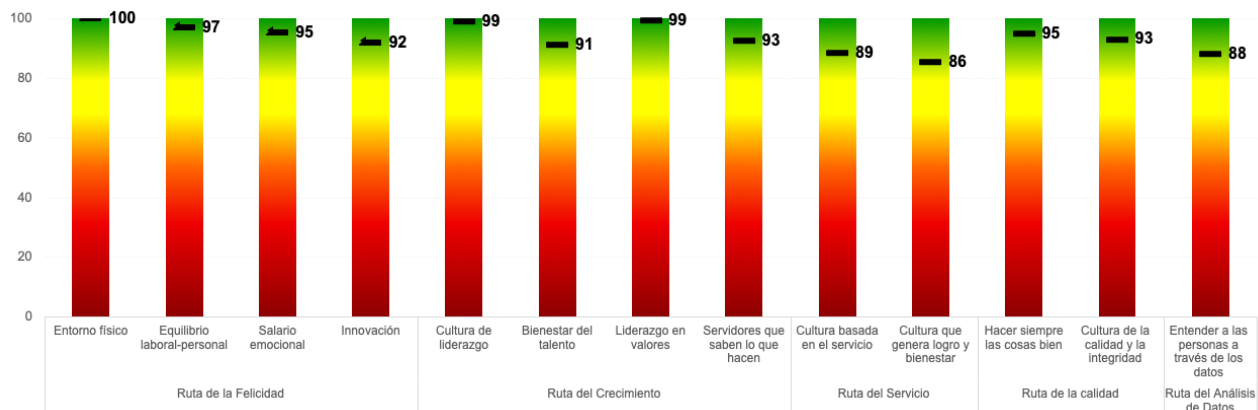
De conformidad con el autodiagnóstico, las rutas que se priorizan para intervención son:

- Administración del talento humano: desarrollar el Programa de Estado Joven en la entidad.
- Administración del talento humano: Divulgar beneficios del programa Servimos en la entidad.
- Desvinculación asistida: contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Autodiagnóstico SED MIPG 2024



Fuente: Autodiagnóstico SED MIPG 2024

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	96	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	97
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	95
		- Ruta para generar innovación con pasión	92
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	96	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	99
		- 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	99
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	89
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	95
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	93
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

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 2025 de tal forma que se contemplen los recursos necesarios para poderlos ejecutar.

En Bogotá D.C., el día jueves 18 de julio de 2024 a las 3:30 p.m., en las instalaciones de la Sala Polivalente (Sótano) del Edificio Central (nivel central) de la SED, ubicado en la

*Avenida El Dorado # 66 – 63 de la ciudad de Bogotá D.C- **LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES**, la SED como entidad del sector central de la administración del distrito Capital cabeza del sector administrativo de educación en la ciudad de Bogotá D.C y las OS que celebran el presente acuerdo, son representados por las siguientes personas:*

POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

NOMBRE	NEGOCIADOR	CARGO
ISABEL SEGOVIA OSPINA		SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO
CARLOS ARTURO CHARRIA HERNÁNDEZ	PRINCIPAL	SUBSECRETARIO DE GESTION INSTITUCIONAL
DIEGO ANDRÉS SANCHEZ RUIZ	SUPLENTE	ASESOR DESPACHO SED
DANIEL EDUARDO MORA CASTAÑEDA	PRINCIPAL	DIRECTOR DE BIENESTAR ESTUDIANTIL
LILIAN NATHALI ROMERO LUENGAS	SUPLENTE	DIRECTORA DE FORMACIÓN DE DOCENTES E INNOVACIONES PEDAGÓGICAS
LESNEY JESUS CASTANEDA VALENCIA	PRINCIPAL	DIRECTOR DE TALENTO HUMANO
JAVIER FERNANDO JIMENEZ UMBARILA	SUPLENTE	PROFESIONAL DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
CRISTIAN LEONARDO FRANCO DÍAZ	PRINCIPAL	DIRECTOR DE EDUCACIÓN PREESCOLAR Y BASICA
MARIA FERNANDA MALDONADO AVENDAÑO	SUPLENTE	JEFE OFICINA DE PERSONAL
ERIKA JOHANNA SANCHEZ CASALLAS	PRINCIPAL	DIRECTORA DE INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN DE POBLACIONES
NELSON DANIEL ÁLVAREZ OSPINA	SUPLENTE	DIRECTOR RELACIONES CON LOS SECTORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
VANESSA BARRENECHE SAMUR	PRINCIPAL	ASESORA DESPACHO SED
JOSE EMILIO LEMUS MESA	SUPLENTE	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA
LUIS GABRIEL FERNANDEZ	ASESOR EXTERNO	SED

La SED se encuentra representada legalmente por la Dra. ISABEL SEGOVIA OSPINA en calidad de Secretaria de Educación del Distrito de conformidad con el Decreto Distrital 021 del 18 de enero de 2024 expedido por el Alcalde mayor de Bogotá, D.C. El equipo negociador de la SED se encuentra debidamente designado para adelantar su representación dentro del presente proceso de negociación colectiva (mediante radicados S-2024-122258, S-2024-142589 (Alcance) y S-2024-221008 (2do Alcance), en el ámbito singular, dentro de todas y cada una de sus etapas, de conformidad y en el marco establecido por el DUR 1072 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 243 de 2024.

POR LAS ASOCIACIONES SINDICALES

La comisión negociadora de las OS que suscribe el presente acuerdo colectivo, lo hace en representación de las siguientes OS: ASOCIACIÓN DISTRITAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EDUCACIÓN (ADE), ASOCIACIÓN SINDICAL EDUCATIVA (ASONAL EDUCATIVA), SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN (SINTRENAL), SINDICATO DE EMPLE/ADOS PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DISTRITAL (SINEPSED), SINDICATO DE EMPLEADOS DISTRITALES DE BOGOTÁ (SINDISTRITALES), SINDICATO DE DOCENTES DIRECTIVOS DE COLOMBIA (SINDODIC), SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL DISTRITO CAPITAL (SINETRASED), ASOCIACIÓN NACIONAL SINDICAL DE ORIENTADORAS/ES SOCIALES DE COLOMBIA DE EMPRESAS PÚBLICAS, PRIVADAS, MIXTAS, DEPENDIENTES, INDEPENDIENTES Y AFINES (ASOORIENTADORESOCIALES), ASOCIACIÓN NACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE COLOMBIA ALTERNATIVAS SINDICAL POR EL MÉRITO LA PAZ Y EL TRABAJO DIGNO (SPC), ASOCIACIÓN SINDICAL DE BIBLIOTECARIOS Y MONITORES DE RUTA ESCOLAR DE COLOMBIA (ASBIMONCOL), SIN 3ICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN (SINTED), ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN COLOMBIA (ASOEDUCADORES), SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN (SINTRAEDUCACIÓN), SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE BOGOTÁ D.C (SUTEB), SINDICATO NACIONAL DE EDUCADORES (SINEDU), ASOCIACIÓN NACIONAL DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR EDUCATIVO EN COLOMBIA (ASOHUMANO), ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN DE BOGOTÁ (OTEB), ASOCIACIÓN NACIONAL DE DOCENTES Y DIRECTIVAS/OS DOCENTES (ASONAL DOCENTES), SINDICATO DE TRABAJADORES DE BOGOTÁ (SINTRABOG), SINDICATO DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES NACIOISALES Y DISTRITALES (SINTRADISTRITALES) Y

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCATIVO EN COLOMBIA (SINALTRAEDUCO).

Con el fin de culminar la etapa de mediación, según solicitud presentada tanto por la Secretaría como por las organizaciones sindicales aquí señaladas, se llegan a los siguientes acuerdos:

52. Se acuerda que los programas de recreación, turismo, cultura y deporte de los administrativos, programación, planeación y organización anual de eventos recreacionales deportivos, actividades turísticas y culturales, se asuman como parte de las políticas de bienestar para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

53. La SED gestionará alianzas con la caja de compensación y presentará solicitud ante el Instituto Distrital de Recreación y Deporte (IDRD) con el fin de validar la implementación de programas de bienestar deportivo y cultural, propiciando espacios de desarrollo integral para los empleados públicos, para lo cual realizará un proceso de sensibilización y divulgación de las actividades programadas garantizando la inclusión del adulto mayor y funcionarios en situación de discapacidad, con el apoyo de las organizaciones sindicales.

La SED continuará realizando acercamientos con las entidades que se encuentran vinculadas al desarrollo de programas de vivienda, esto con el fin de poder determinar dentro de los alcances legales, la posibilidad de obtener los mayores beneficios en torno a las necesidades de nuestros funcionarios administrativos.

La SED se compromete a realizar mesas de trabajo con la caja de compensación, para dar a conocer a las organizaciones sindicales los beneficios y el alcance que como funcionarios de la entidad se tienen.

60. La SED seguirá dando aplicación a las disposiciones contenidas en la Circular 006 del 9 de abril de 2024 - Lineamiento para el otorgamiento de la jornada de integración familiar-, numerales 2.2 Permiso por lactancia y 2.3 Tiempo preciado con los bebés.

76. La SED continuará articulándose con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico para vincular a la ruta de empleabilidad a los docentes provisionales desvinculados por el concurso docente.

83. La SED se compromete a realizar los procesos de inducción en marco de la normatividad vigente, para los servidores que son nombrados por primera vez en la entidad. Así mismo, se compromete a realizar la reinducción, en los tiempos establecidos legalmente, actualizar a los servidores en los procesos administrativos internos.

88. La SED dará a conocer los estudios previos de los procesos contractuales que se adelanten para la escogencia de los proveedores de la dotación de calzado y vestido de labor, al delegado que determinen las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, sin que esto afecte los tiempos previstos en el proceso contractual.

89. La SED una vez formulado el Plan de Incentivos para la vigencia correspondiente, lo socializará con las OS firmantes del presente acuerdo, para que, frente a los ejes fundamentales del mismo, se presenten iniciativas que dentro de la Ley y la disponibilidad de recursos puedan ser adoptadas y desarrolladas en beneficio de todos los funcionarios de la entidad.

A partir de la vigencia 2025, el Plan de Incentivos incrementará de 1 a 1.5 días de permiso remunerado para los servidores de la planta administrativa de la SED que ostenten un tiempo de servicio de 5 años. Respecto a los demás tiempos de servicios, se conservarán los beneficios establecidos en el Plan de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos) de la vigencia inmediatamente anterior.

La SED continuará realizando acercamientos con las entidades que se encuentran vinculadas al desarrollo de programas de vivienda, esto con el fin de obtener los mayores beneficios en torno a las necesidades de nuestros funcionarios administrativos, dentro de los alcances legales.

La SED mantendrá como mínimo el número de cupos para participación en vacaciones recreativas de la vigencia inmediatamente anterior.

92. La SED respetará el permiso para la asistencia al evento que programe el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) para los servidores públicos que desempeñen funciones secretariales. La SED expedirá la correspondiente circular que laboral cuando se conmemore el día del servidor administrativo. La SED continuará conmemorando la celebración del día de los niños, celebrando actividades a través de la caja de compensación, donde se fijan los cupos dispuestos y se otorgan previa inscripción del servidor público

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.
- ✓ Implementación de acciones enfocadas en: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público.

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.
- ✓ Caracterización detallada de las y los docentes, directivos docentes y servidores administrativos, atendiendo a criterios de precisión.

- ✓ Medición de clima laboral de servidores administrativos
- ✓ Medición de clima laboral de docentes y directivos docentes
- ✓ Salario Emocional
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Actividades artísticas y culturales
- ✓ Eventos de gran formato
- ✓ Redes y talleres
- ✓ Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en el plan de bienestar.
- ✓ Programa CALDAS: Ambientes Laborales Diversos Amorosos y Seguros
- ✓ Divulgación de las alianzas a través del programa servimos y las alianzas del DASCD para todos los servidores de la entidad.
- ✓ Gestionar con las Cajas de Compensación Familiar y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen el plan de bienestar propuesto.
- ✓ 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.

➤ **De los resultados obtenidos del Autodiagnóstico MIPG para la Dirección de Talento Humano en la vigencia 2024, se detectaron las siguientes actividades, las cuales de manera prioritaria se desarrollarán teniendo en cuenta la importancia de obtener una evaluación superior a los 90 y con ello su cumplimiento:**

- ✓ Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.
- ✓ Promoción de programas de vivienda y alianzas estratégicas con entidades.
- ✓ Divulgar beneficios del programa Servimos en la entidad.

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.

Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 indica que los planes de incentivos tienen por objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que en concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.10.9 del mismo Decreto, estipula que el jefe de cada entidad adoptará el plan anual de incentivos, en el que se señalarán los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor servidor de carrera, a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, los cuales deberán ajustarse a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que el artículo 2.2.10.11 *ibidem*, determina que las entidades deberán establecer el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y que, en caso de empate, definirán los criterios a seguir para dirimirlos, siendo el mejor servidor de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Que, adicionalmente el párrafo primero del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, incluyó a la educación superior como uno de los programas de estímulos, de los que se podrán beneficiar los servidores públicos de carrera, siempre y cuando lleven por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y acrediten nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, en los términos del artículo 2.2.10.5 de la norma mencionada.

Que el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 prevé que, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores se establecerá teniendo en cuenta la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el nivel de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Que el inciso final del artículo 12 del Acuerdo No. 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), 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.

Que para el presente Plan Anual de Incentivos de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) podrán participar las y los servidores públicos administrativos de libre nombramiento

y remoción de Gerencia Pública, conforme a 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 SED mediante Resolución No. 632 del 5 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 2025, el análisis de:

- a) Informe de Reconocimiento por Desempeño Laboral realizada para el 2025.
- 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.
- Mejor servidor de gerencia pública de libre nombramiento y remoción.
- Mejores equipos de trabajo.
- Por tiempo de servicio; 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 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 Plan de Estímulos 2025	Documento Técnico, componente del Plan Estratégico de Talento Humano	Enero de 2025
Planeación del Plan de Incentivos	Reunión comité evaluador, definición de lineamientos	Julio de 2025

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHAS
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 2025”	Julio de 2025
Ejecución Plan de Incentivos	Divulgación convocatoria equipos de trabajo Inscripción equipos presentación y evaluación de proyectos	Agosto a noviembre de 2025
Coordinación de la logística del evento de reconocimiento – Gala de los Mejores	Elección del lugar y cotización de los servicios relacionados al evento	Noviembre de 2025
Elección de beneficiarios para reconocimiento	Revisión de antecedentes disciplinarios y tiempo de servicio en la SED	Octubre de 2025
Publicación en la página web de la SED de beneficiarios, realizar las invitaciones a la ceremonia de reconocimiento – Gala de los Mejores	Enviar a Oficina Asesora de Comunicación y Prensa, el listado de servidores del reconocimiento	Octubre de 2025
Reclamaciones	Recibir y resolver las reclamaciones de los reconocimientos	Octubre y noviembre de 2025
Ceremonia de reconocimiento social – Gala de los Mejores	Ceremonia de reconocimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos	Noviembre de 2025
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 octubre a diciembre de 2025

COSTOS ESTIMADOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

COSTOS DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 2025				
CATEGORIA	INCENTIVO	VALOR	CANTIDAD SERVIDORES	VALOR TOTAL
Mejor servidor de Libre Nombramiento y remoción	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$7.117.500	1	\$7.117.500
Mejor servidor de carrera administrativa	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$8.541.000	1	\$8.541.000
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel profesional	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$7.117.500	1	\$7.117.500
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel técnico	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$7.117.500	1	\$7.117.500
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel asistencial	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$7.117.500	1	\$7.117.500
Mejor equipo de trabajo	Quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.	\$21.352.500	1	\$21.352.500
Segundo mejor equipo de trabajo	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$8.541.000	1	\$8.541.000
Tercer mejor equipo de trabajo	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$7.117.500	1	\$7.117.500

El valor del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMMLV para el 2025 tomado es de \$1.423.500 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 y medio
Diez años	N/A	N/A	3 días
Quince años	Bono equivalente a medio (0,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$854.100	3 días
Veinte años	Bono equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 1.423.500	3 días
Veinticinco años	Bono equivalente a uno y medio (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 2.135.250	3 días
Treinta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.847.000	3 días
Treinta y cinco años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.847.000	3 días
Cuarenta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.847.000	3 días
Cuarenta y cinco años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.847.000	3 días
Cincuenta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.847.000	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 2025).

BENEFICIARIOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Personal administrativo vinculado en carrera administrativa de la SED con evaluación de desempeño 2024 - 2025	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 50 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 Estímulos, están sujetas a la disponibilidad en el rubro presupuestal o a la gestión interinstitucional que logre consolidarse. El presupuesto asignado para la vigencia 2025 para Bienestar Social e Incentivos es de (\$28.756'055.000), el cual está proyectado hasta el mes de diciembre y distribuido de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO: \$310'500.000

PROYECTOS DE INVERSIÓN \$17'114.205.000

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 \$11'331.350.000

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

13. ANEXO

1. Plan de Acción de Estímulos