

PLAN DE ESTÍMULOS

(Bienestar social e Incentivos)

2026

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

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	6
3. ALCANCE	7
4. VIGENCIA.....	7
5. OBJETIVOS	7
5.1 Objetivo general	7
5.2 Objetivos específicos.....	8
6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	8
6.1. Servidores administrativos.....	8
6.2. Personal docente y directivo docente.....	11
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
7.1 Resultados encuesta de satisfacción	14
7.2. Medición de clima	18
7.2.1 Medición de clima servidores administrativos	18
7.2.2. Medición de Clima Docentes y Directivos Docentes.....	19
7.3. Acuerdos sindicales.....	27
9. ACTIVIDADES PRIORIZADAS DEL PLAN.....	34
9.1 Otras iniciativas	34
10. INCENTIVOS	35
11. RECURSOS.....	41
12. EVALUACIÓN DEL PLAN	41
13. ANEXO	41

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito formula el Plan de Estímulos (Bienestar social e Incentivos), con el propósito de contribuir con el desarrollo integral de los servidores de la entidad y sus familias. En este marco, se proyectan procesos de bienestar de manera articulada con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, orientados a proveer los elementos necesarios para el fortalecimiento del bienestar integral de las y los docentes, directivos docentes y servidores administrativos. Dichos procesos se formulan a partir del análisis de los diagnósticos institucionales realizados, con el propósito de dar respuesta a las necesidades y debilidades identificadas, e incorporan estrategias de seguimiento y evaluación permanente que permitan medir su efectividad y realizar los ajustes necesarios para la mejora continua.

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 y beneficios a sus familias, lo que lleva a mayores niveles de productividad y mejora en la cultura organizacional.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Plan de Estímulos (Bienestar social 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, jornadas y eventos recreativos, deportivos, sociales, culturales y formativos, encaminados a mejorar 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 constituye un eje estratégico de la gestión del talento humano, orientado a fortalecer el bienestar integral, la motivación y el reconocimiento de las y los servidores públicos, en coherencia con los objetivos institucionales y el propósito misional del sector educativo. Este Sistema se estructura en tres componentes complementarios: la protección y servicios sociales, los programas de bienestar, enfocados en la calidad de vida laboral y, los programas de incentivos, que comprenden incentivos pecuniarios y no

pecuniarios dirigidos a reconocer el desempeño, el compromiso y los aportes significativos al cumplimiento de la misión institucional.

El desarrollo del Sistema de Estímulos se enmarca en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el contexto del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, y se articula con el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral adoptado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

✓ La Protección y Servicios Sociales, es un componente desde el cual se debe atender a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de la (el) funcionario(a) 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 la(el) funcionario(a) 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, los incentivos, 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.

✓ Incentivos pecuniarios corresponden a reconocimientos de carácter económico otorgados conforme a la normatividad aplicable, dirigidos a destacar resultados sobresalientes, buenas prácticas y aportes que contribuyan de manera directa al cumplimiento de los objetivos institucionales y al mejoramiento del servicio educativo. Por otro lado, los incentivos no pecuniarios comprenden el conjunto de reconocimientos de carácter simbólico, institucional y social que buscan visibilizar y valorar el compromiso, la dedicación y el desempeño destacado de las y los servidores.

Finalmente, cabe mencionar que dentro del Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) se consideran diferentes 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.

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”. Constituye la base normativa del sistema de estímulos y bienestar en el sector público.

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”.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Compila y reglamenta el sistema de estímulos, bienestar, incentivos y calidad de vida laboral (incluye el artículo 2.2.10.7).

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 Distrital 492 de 2019 “Por el cual se adoptan medidas para la austeridad del gasto en el Distrito Capital.” En particular, el artículo 8 establece lineamientos para la coordinación de actividades de bienestar con la oferta del DASCOD y la prohibición de duplicidad de recursos en conmemoraciones centralizadas.”

Circular Externa DASCOD 035 de 2020 “Directrices y caja de herramientas para apoyar el proceso de desvinculación y plan de acogida de servidores (as) del Distrito Capital.”

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.

Circular DASCOD 032 del 5 de mayo de 2021 “Lineamiento para la implementación del modelo de Teletrabajo Distrital con enfoque diferencial.”

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.”

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.

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”

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.”

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.

Circular Externa DASCD 24 de 2025 “Lineamientos planeación estratégica del talento humano 2026”

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 2026.

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 mediante la formulación e implementación de planes y programas orientados al fortalecimiento de su bienestar integral y el de sus familias. Dichas acciones se enfocan en la generación de espacios de acompañamiento emocional, reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como en el desarrollo de iniciativas que promuevan el desarrollo físico y

crecimiento personal, social y profesional, a partir de la identificación de las necesidades de la planta.

5.2 Objetivos específicos

- ✓ Fortalecer los canales institucionales con entidades públicas y privadas para lograr alianzas estratégicas que amplíen la oferta de beneficios orientados al bienestar de las y los servidores de la SED.
- ✓ Implementar acciones integrales de bienestar para el desarrollo integral de las y los servidores públicos de la SED mediante estímulos, programas y actividades que promuevan el desarrollo personal, familiar y profesional.
- ✓ Promover la participación, sana competencia y uso adecuado del tiempo libre en las actividades que contribuyan al bienestar físico, emocional y social a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas.
- ✓ Desarrollar programas de incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios, direccionados a crear condiciones favorables para el logro de resultados institucionales y el fortalecimiento de la calidad de vida laboral.

6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

6.1. Servidores administrativos

La planta de personal de la entidad cuenta con 3.036 empleos administrativos de los cuales, con corte a diciembre de 2025, se encuentran provistos 2.882 y sobre los que se realiza el análisis de la información.

La distribución de los empleos según nivel de geográfico o de ubicación se compone de la siguiente manera:

Tabla No. 1. Distribución planta por nivel geográfico

NIVEL	No. Servidores	Porcentaje
INSTITUCIONAL	2049	71
CENTRAL	629	22
LOCAL	204	7
TOTAL	2882	100

Fuente: Diseño propio

Dado lo anterior, la mayor parte de los empleos (71%) son asignados directamente a labores misionales en las diferentes instituciones educativas distritales de acuerdo con las necesidades del servicio

Respecto de la distribución de la planta por niveles jerárquicos, se observa que el nivel asistencial tiene una mayor participación con 2.234 empleos de un total de 2.882. Le sigue el nivel profesional con 390, luego el nivel directivo con 57 y el nivel asesor con 8 cargos.

Tabla No. 2

DISTRIBUCIÓN DEL CARGO POR NIVEL JERÁRQUICO		
NIVEL	No. DE EMPLEOS	Porcentaje
ASESOR	8	0,3
ASISTENCIAL	2234	77,5
DIRECTIVO	57	2,0
PROFESIONAL	390	13,5
TÉCNICO	193	6,7
TOTAL	2882	100,0

Fuente: Diseño propio

En relación con el tipo de vinculación se observa que el 70%, es decir 2.026 empleos, están provistos en carrera administrativa. Esto refleja un incremento en comparación con el año 2024 dado que la proporción correspondía al 59%. Así mismo 440 cargos están provistos en periodo de prueba, mientras que 351 están cubiertos mediante provisionalidad y 65 son de libre nombramiento y remoción incluyendo el empleo de jefe de la Oficina de Control Interno que corresponde a un cargo de periodo.

Tabla No. 3

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR TIPO DE VINCULACIÓN		
VINCULACIÓN	No. DE EMPLEOS	Porcentaje
EN PROPIEDAD	2026	70
EN PERIODO DE PR	440	15
PROVISIONAL	351	12
LIBRE NOMBRAMIE	65	2
TOTAL	2882	100

Fuente: Diseño propio

Al analizar la distribución de la planta de personal por género, se observa que el 62% corresponde al género femenino (1.795), en tanto que el 38% restante son del género masculino (1087). Esta tendencia en proporción se ha mantenido durante los últimos años.

Tabla No. 4

DISTRIBUCIÓN PLANTA POR GÉNERO		
GÉNERO	No. DE EMPLEOS	Porcentaje
FEMENINO	1795	62
MASCULINO	1087	38
TOTAL	2882	100

Fuente: Diseño propio

Al analizar la clasificación de los servidores por grupos etarios o rangos de edad, se observa que el mayor número se encuentra en el rango 41 - 50 años, le siguen los rangos de 51 - 60 años y 31 - 40 años, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla No. 5

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR RANGOS DE EDAD		
RANGO	No. DE EMPLEOS	Porcentaje
MENOR DE 20 AÑOS	1	0,03
ENTRE 20 Y 30 AÑOS	160	5,6
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	662	23,0
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	919	31,9
ENTRE 51 Y 60 AÑOS	806	28,0
ENTRE 61 Y 70 AÑOS	334	11,6
TOTAL	2882	100

Fuente: Diseño propio

De lo anterior se concluye que un menor número de servidores registra una edad entre los 20 y 31 años; sólo uno (1) es menor de 20 años y 334 están entre el rango de mayor edad (61-70), mientras que la mayor parte de los servidores se encuentra entre los 31 y 60 años.

De otro lado se evidencia la permanencia de los funcionarios por rangos de tiempo de servicio, encontrando que la mayor parte de los servidores, es decir, 1.021, llevan menos de 5 años vinculados a la entidad, 798 llevan más de 20 años y los demás cuentan con tiempo de servicio entre los 5 y los 20 años:

Tabla No. 6

DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO		
RANGO	No. DE EMPLEOS	Porcentaje
MENOS DE 5 AÑOS	1021	35
ENTRE 5 Y 10 AÑOS	644	22
ENTRE 11 Y 20 AÑOS	419	15
MAS DE 20 AÑOS	798	28
TOTAL	2882	100

Fuente: Diseño propio

Otro de los aspectos analizados es el nivel educativo o formación de los servidores vinculados a la entidad de acuerdo con la información registrada en SIDEAP, encontrando que 1.400 cuentan con título profesional, 825 tienen título de bachiller, 467 cuentan con estudio del nivel técnico o tecnológico y 190 registran estudios de posgrado y se distribuyen porcentualmente así:

Tabla No. 7

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO		
NIVEL EDUCATIVO	No. DE EMPLEOS	Porcentaje
PROFESIONAL	1400	49
BACHILLER	825	29
TÉCNICO Y/O TECNOLÓGICO	467	16
POSGRADO	190	7
TOTAL	2882	100

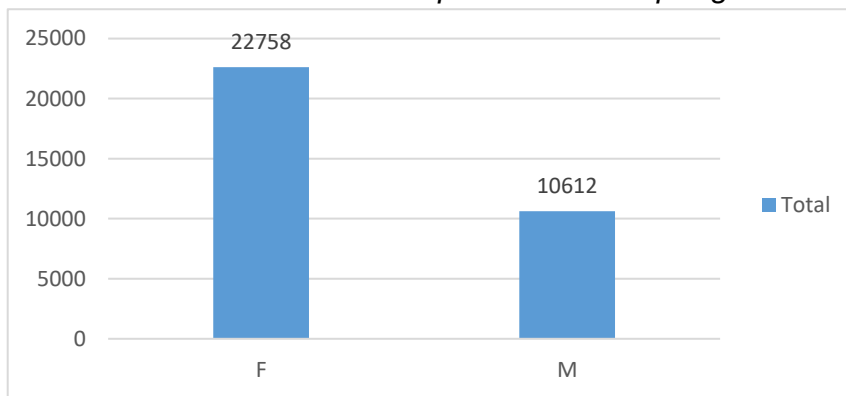
Fuente: Diseño propio

Las variables analizadas permiten identificar el perfil sociodemográfico de quienes se desempeñan en la entidad y a quienes se dirigen las acciones a desarrollar desde el componente de capacitación y cuyos elementos son tenidos en cuenta al momento de diseñar las diferentes estrategias pedagógicas y la población objetivo de cada una de las acciones.

6.2. Personal docente y directivo docente

La planta docente de la Secretaría de Educación del Distrito está compuesta por 33.370 docentes y directivos docentes con corte al 6 de enero de 2026, en donde se encuentra una distribución por género de la siguiente manera:

Gráfico No. 1. Distribución planta docente por género

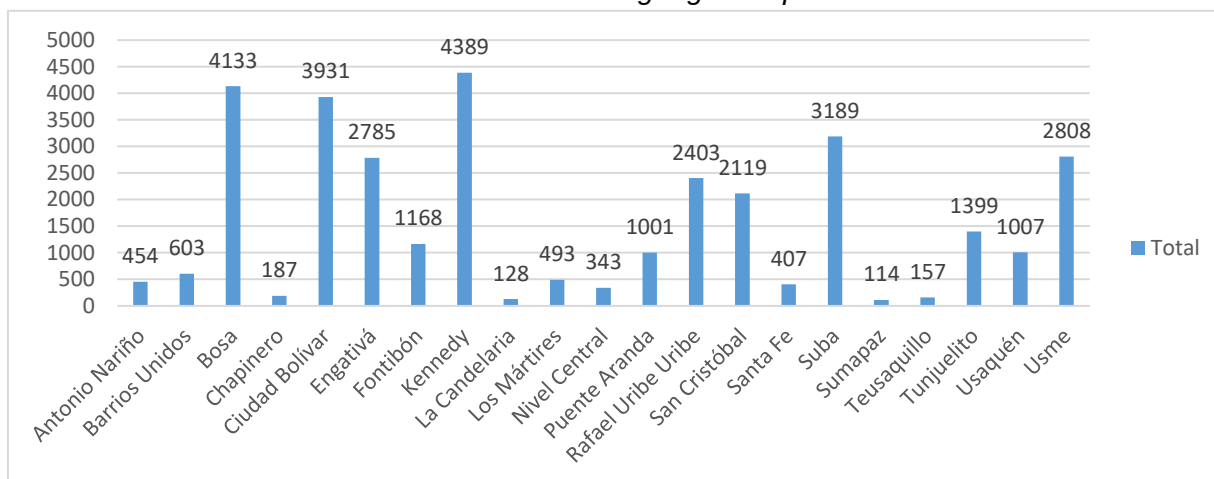


Fuente: Diseño propio

De acuerdo con la gráfica el 68,04% (22.758) de las docentes son mujeres y el 31,96% (10.612) 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

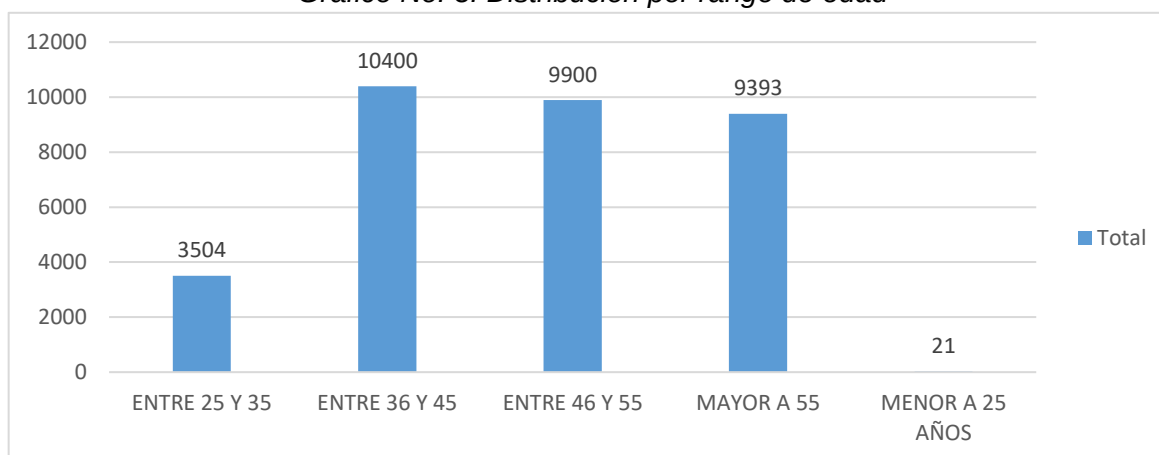


Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con la gráfica anterior la localidad de Kennedy es la que cuenta con mayor cantidad de población docente con 4.389, le sigue la localidad de Bosa con 4.133 docentes y la localidad de Ciudad Bolívar con 3.931 docentes. La localidad con el menor porcentaje de población docente se encuentra en Sumapaz con 114 docentes y La Candelaria con 128 docentes.

Dentro del análisis de la población docente se realiza el estudio de edad de las y los docentes que están vinculados a la entidad, teniendo en cuenta la importancia de conocer la población objetivo del Plan, con el propósito de enfocar de mejor manera las actividades. El siguiente gráfico evidencia las edades por rango, de la siguiente manera:

Gráfico No. 3. Distribución por rango de edad

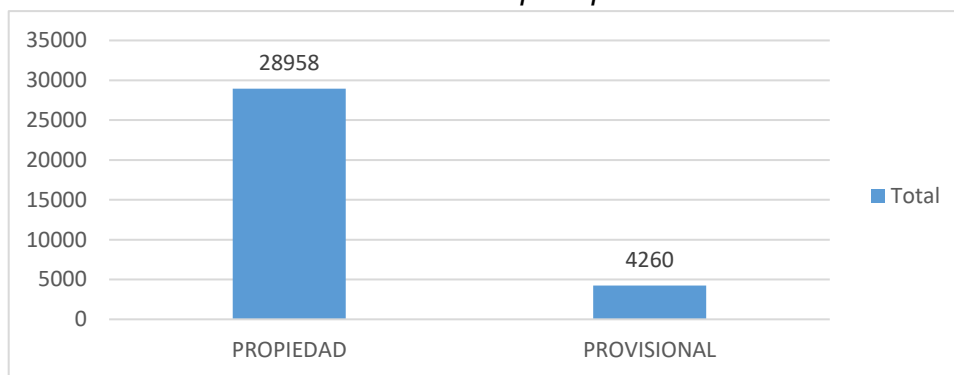


Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con el gráfico anterior el 31,31% (10.400) de las y los docentes se encuentran en el rango de edad entre 36 y 45 años, el 29,80% (9.900), se encuentran entre los 46 y 55 años, el 28,28% (9.393) se es mayor de a los 55 años, el 10,55% (3.504) se encuentran entre los 25 y 35 años y 21 personas tienen menos de 25 años.

Como se observa el 87,2% (28.958) de las y los maestros se encuentran están vinculados en propiedad, el 12,8% (4.260) están vinculados en una vacante provisional, porcentaje que está en proceso de transición con ocasión al concurso docente.

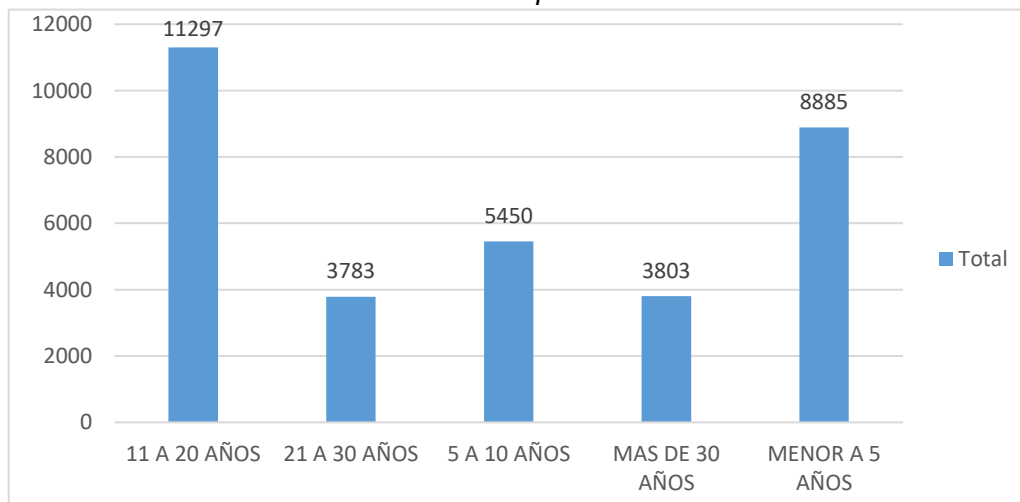
Gráfico No. 4. Distribución por tipo de vinculación



Fuente: Diseño propio.

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 mayor grupo se concentra entre 11 y 20 años de servicio con 11.297 (34,0 %). El 43,1 % del personal tiene 10 años o menos de vinculación (12.688) y un 22,8 % cuenta con más de 21 años de servicio (3.783).

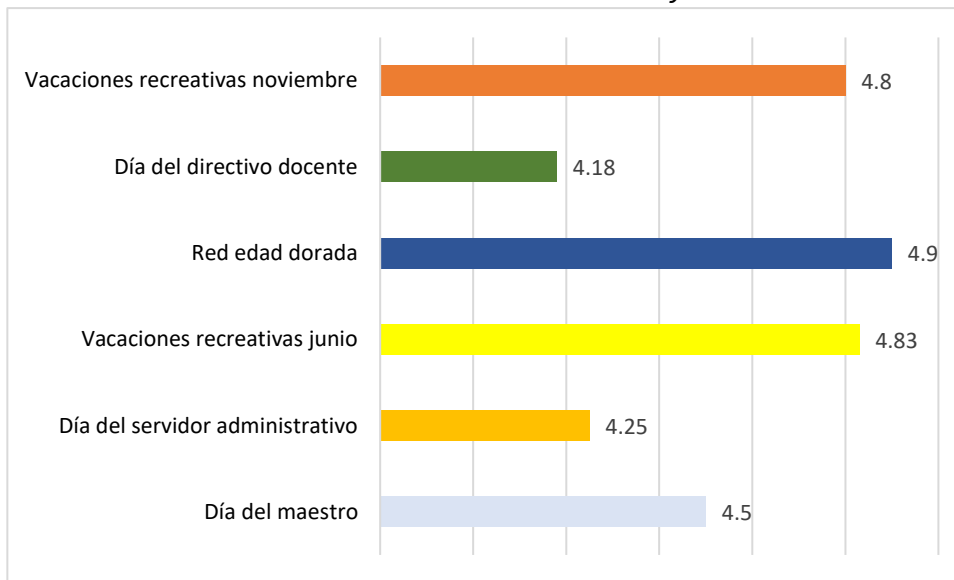
La caracterización de la población de la entidad es un insumo indispensable en la planeación de cada una de las actividades establecidas en el Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) ya que permite generar estrategias que estén orientadas a cumplir las expectativas de las y los docentes, directivos 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 2026, se realizó la encuesta de satisfacción en una escala de 1 a 5, en donde uno (1) es “malo” y cinco (5) “excelente”, así las cosas, en la siguiente gráfica se muestra las valoraciones de los eventos de mayor afluencia/eventos masivos.

Gráfico 6. Nivel de satisfacción eventos de mayor afluencia 2025



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 2026.

Día del Maestro: 2.338 encuestas diligenciadas. A continuación se presentan algunos de los comentarios con las temáticas más repetitivas que tienen la generalidad de las respuestas.

- Que vuelva hacer en Corferias.
- Que sea en recinto cerrado.
- Mejor organización y puntualidad en los eventos programados, especialmente en el evento deportivo, tuvo retraso de una hora.
- Continuar generando espacios de integración y bienestar para los docentes
- Iniciar puntualmente y elegir un escenario cubierto.
- Que se repita la carrera atlética, hubo fallas en cuanto al horario pero por ser la primera vez pienso que estuvo súper bien el kit, el refrigerio, los puntos de hidratación. Muchas gracias por exaltar nuestra labor
- Tener más pantallas, ya que solo los que estaban muy cerca tenían la posibilidad de ver bien, adicional, los puntos de fotos y videos en algunos casos fallaban, entonces tener la posibilidad de que estos funcionen adecuadamente.
- A los conductores del evento les faltó energía, era mejor Marcelo
- Instalación de otras pantallas en la parte de atrás del público
- Más actividades deportivas y de bienestar para todos, no solo para los de la carrera
- Que los bonos sean para todos
- Que se guarden algunos premios para quienes no podemos asistir por incapacidades.
- Programación clara, más y mejores premios para los docentes.

Servidor Administrativo: 517 encuestas diligenciadas. No se presentan registros de observaciones dado que la encuesta no incluyó espacio para ello.

Vacaciones recreativas junio: 315 encuestas diligenciadas. A continuación se presentan algunos de los comentarios con las temáticas más repetitivas que tienen la generalidad de las respuestas.

- Agradezco inmensamente este tiempo y lo Desarrollado para las niñas y niños
- Mejorar la alimentación, podrían haber mejores opciones de alimentación
- Agradecimientos por la actividad realizada, aspectos a mejorar: el primer día los niños estaban citados a las 7 y esperaron hasta casi 8:30 para arrancar, permitir que los buses tengan servicio de baño para los niños
- El evento debería durar más días, y se debería ofrecer actividades también para los niños mayores de 12 años.
- Mi hija quedó muy contenta con las actividades, sugiero se amplíen las actividades a 3 4 ó 5 días

- Agradezco la inversión hecha por la secretaria de educación, tal vez sugeriría un menú más saludable. No comidas rápidas, ni gaseosas por favor.
- La actividad de vacaciones debería ser toda la semana, y no solo dos días. Gracias
- Excelente oportunidad pensada en los niños excelente la organización mi hijo la paso feliz
- Es importante que se sigan generando espacios como estos. Para el futuro se podría abrir la convocatoria para un día de padres e hijos
- Quizás es muy corto, se debería pensar en más días 3 o 4. De resto, excelente, mis hijos lo disfrutaron al máximo.

Red edad dorada: 81 encuestas diligenciadas. A continuación se presentan algunos de los comentarios con las temáticas más repetitivas que tienen la generalidad de las respuestas.

- Muy agradecida por sus esfuerzos para que el evento fuera del agrado y satisfacción de nosotros. Muchas gracias.
- Excelente actividad. Gracias a todos los que pensaron en nosotros y hacernos sentir muy bien. Muchísimas gracias
- Yo esperaba actividades relacionadas con la superación del luto que me va a producir mi retiro, orientaciones de un sicólogo clínico, charla sobre elementos jurídicos relacionados con el retiro, orientaciones médicas y de salud mental
- Excelente servicio, organización y colaboración
- Sería muy importante un especialista en proyectos productivos que genere nuevas expectativas a los próximos pensionados
- Esta clase de eventos nos permiten tener una visión más amplia de nuestra vida como pensionados. Felicito a todos los que tuvieron participación del desarrollo del evento por el sentido humanitario que demostraron en todo momento. Mil gracias
- Muy importante para todas los profesionales que han dado lo mejor de su vida profesional, un reconocimiento de calidad cómo se hizo. Gracias
- Que dure más tiempo la actividad y muchas gracias
- Que continúen haciendo este tipo de eventos no hacen sentir a uno reconocido

Día del Directivo Docente: 131 encuestas diligenciadas. A continuación se presentan algunos de los comentarios con las temáticas más repetitivas que tienen la generalidad de las respuestas.

- Facilitar a los directivos no tener la jornada escolar en la jornada del evento.
- Que los eventos sean dentro de la jornada laboral, preferiblemente en horas de la mañana. Que se adecuen mejores espacios físicos para podernos sentar a compartir la comida que ofrezcan y regalos para todos los asistentes. Interesante si promueven un paseo.
- Continuar con este tipo de eventos que incentivan a continuar con el compromiso adquirido con el bienestar y seguridad de los estudiantes, docentes y demás personas en las IED
- Me parece una propuesta interesante que ayuda al bienestar. Gracias

- La presentación del show fue interesante pero personalmente no tengo la costumbre de ver ese tipo de shows, entonces realmente no lo entendí muy bien
- Que sea un espacio donde se pueda disfrutar de la comida y el show sentados, tener en consideración que debe haber permiso de la secretaria para asistir, tener en cuenta que al siguiente día no haya actividad laboral.
- Hacerle más publicidad
- Continuar en un lugar central de la ciudad y celebrarlo un día viernes
- Aun cuando el espectáculo es muy bonito, considero que para esta celebración debería haber otro tipo de presentación.
- Quisiera expresar que, aunque agradezco la organización del evento, me pareció un poco monótono. Considerando que asistimos luego de una jornada laboral extensa, sería muy conveniente que el evento se programará en un horario más temprano. Asimismo, me permito sugerir que se implemente una dinámica más interactiva para mantener el interés y la participación de los asistentes.

Vacaciones recreativas noviembre: 157 encuestas diligenciadas. A continuación se presentan algunos de los comentarios con las temáticas más repetitivas que tienen la generalidad de las respuestas.

- Seguir adelante con estas actividades - y permitir a las niñas, niños y jóvenes hijos de servidores públicos seguir participando y disfrutando de salud y bienestar emocional.
- Falto más organización en la llegada de los buses el primer día, por las dificultades en la entrada a Bogotá. Los señores de la empresa de transporte deberían ser más coordinados entre ellos; algunos lograron llegar temprano mientras otros tardaron demasiado.
- Debería aumentarse a tres días , el evento.
- Fue una actividad muy buena, es importante contar con estos espacios para los chicos
- Podrían ser actividades de campamento
- Deberían ser de mayor tiempo, pero fue muy bueno
- En el parque de Suesca la lasaña estaba dura, es un aspecto que se puede mejorar. Todo lo demás estuvo genial.
- La duración de las vacaciones recreativas debería ser más larga. Muchas gracias
- Sería conveniente aumentar en días las vacaciones recreativas no sólo dos días, puede ser dentro del CUR, de compensar. Se recomienda tener en cuenta las vacaciones de los docentes para el inicio de la actividad
- El tiempo es muy corto, las experiencias para los chicos fueron fructíferas
- Realizar el evento cuando los niños estén en vacaciones ya que este año en los días que se realizó aún los niños se encontraban estudiando y los tiempos fueron muy dispendiosos para poder participar
- Más actividades al año, excelente actividad cumple con lo que dicen.

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 y oportunidades de mejora con el fin de tener actividades y eventos que cumplan las expectativas de la población objeto de estos.

En términos generales, las y los servidores de la Secretaría de Educación del Distrito manifiestan una percepción favorable frente a las actividades y eventos contemplados en el Plan de Estímulos 2025, tal como lo evidencian los resultados cuantitativos de las encuestas aplicadas. En este contexto, para la Dirección de Talento Humano adquieren especial valor las observaciones cualitativas recogidas, ya que constituyen un insumo estratégico para identificar oportunidades de fortalecimiento e innovación de la oferta institucional.

En coherencia con lo anterior, los resultados cualitativos se asumen como un elemento de especial atención en los procesos de análisis, proyección y planeación del Plan de Estímulos para la vigencia 2026; a través de estos, se orienta la toma de decisiones hacia la optimización continua y el mejoramiento en términos de calidad, pertinencia e impacto de las actividades, jornadas y eventos dirigidos a las y los servidores de la SED.

7.2. Medición de clima

7.2.1 Medición de clima servidores administrativos

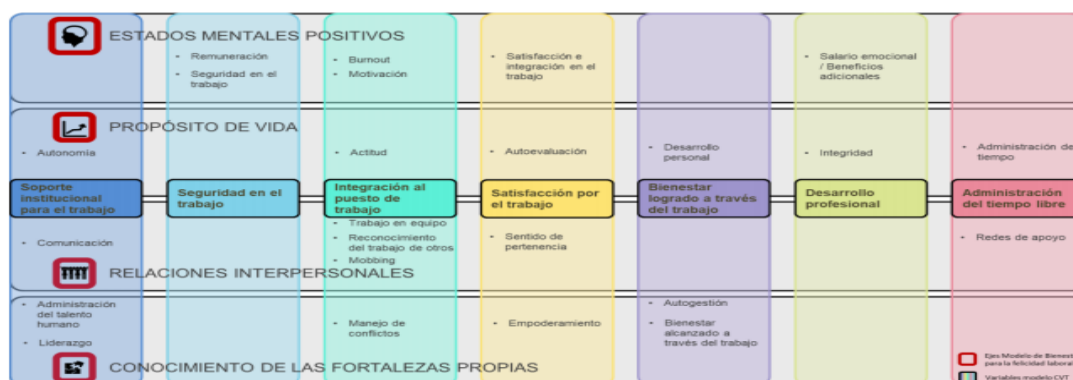
En concordancia con lo dispuesto en el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 y el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, y con el propósito de garantizar y fortalecer niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades públicas deben diseñar, ejecutar y evaluar programas orientados a la medición periódica del clima laboral, al menos cada dos años, así como a la definición e implementación de estrategias de intervención que promuevan entornos de trabajo saludables.

Para el año 2026 se llevará a cabo la Encuesta de Clima Laboral y Ambiente Organizacional dirigida a las y los servidores administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito de los niveles central, local e institucional. Esta medición permitirá a la Entidad contar con información integral y actualizada que oriente la toma de decisiones y la formulación de acciones de intervención focalizadas, encaminadas a fortalecer el ambiente laboral y el bienestar y calidad de vida de las y los funcionarios.

El instrumento de medición de clima laboral y ambiente organizacional se estructura sobre los cuatro (4) ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico 7 'Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT).

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. De manera complementaria, 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.

Gráfico 7 'Modelo conceptual Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo (CVT)



Fuente: González, R. Hidalgo, G. Salazar, J y Preciado, M. (2010) *Elaboración y validación de instrumentos para medir calidad de vida en el trabajo*. Ciencia y trabajo, 12(36), 332-340.

La medición de clima laboral que se desarrollará en la vigencia 2026, tiene como propósito evaluar el estado del clima laboral del personal administrativo de la Secretaría de Educación del Distrito. En coherencia con la evaluación de los cuatro ejes de la felicidad laboral, las acciones de intervención se orientarán a fortalecer los factores identificados con niveles de riesgo medio, medio-alto y alto, considerando las particularidades de cada dependencia y espacio de trabajo, con el fin de cerrar las brechas evidenciadas y contribuir al mejoramiento continuo del ambiente laboral.

7.2.2. Medición de Clima Docentes y Directivos Docentes

La medición del clima laboral es un proceso que permite conocer cómo perciben y viven las y los docentes, así como las y los directivos docentes, los factores que influyen en su bienestar, motivación y relaciones dentro del entorno institucional.

Este documento presenta el proceso de evaluación y la caracterización del clima laboral de docentes y directivos docentes de las instituciones educativas de la Secretaría de Educación del Distrito (SED), correspondiente al año 2025.

Es importante mencionar que el instrumento aplicado se estructuró a partir de los factores conceptuales del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral, definido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD). Dichos factores son:

- Estados mentales positivos
- Propósito de vida
- Relaciones interpersonales
- Conocimiento de fortalezas propias

Cada factor del modelo de clima laboral se estructura a partir de un conjunto de dimensiones conceptuales que permiten describirlo de manera integral y hacerlo observable y medible. Estas dimensiones representan los distintos aspectos que influyen en la percepción y experiencia laboral de las personas, y constituyen la base para la construcción del instrumento de medición.

Para la evaluación del clima laboral en la población definida, se llevó a cabo un análisis detallado de las dimensiones a incluir en el estudio considerando referentes conceptuales y teóricos. Una vez definidas dichas dimensiones, se procedió a la formulación de los ítems específicos del instrumento, asegurando que cada uno estuviera claramente asociado a la dimensión correspondiente. Este proceso incorporó validaciones técnicas orientadas a garantizar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems, así como su capacidad para reflejar de manera consistente las condiciones del clima laboral objeto de análisis.

El *informe de resultados de la medición de clima laboral en docentes y directivos docentes de Instituciones Educativas Distritales de Bogotá* evidencian que “con el instrumento ya estructurado, se llevó a cabo la recolección de datos mediante una encuesta virtual. Cada respuesta se asocia con un valor numérico expresado en una escala de 0 a 100, donde valores más altos representan condiciones más favorables.

Para facilitar la interpretación, los resultados se clasifican de la siguiente manera: valores por debajo de 30 indican riesgo alto; entre 30 y 59 corresponden a riesgo medio; entre 60 y 89 representan riesgo bajo; y valores iguales o superiores a 90 se interpretan como ausencia de riesgo. En esta clasificación, los niveles de riesgo alto y medio sugieren la necesidad de implementar acciones correctivas o de mejora, mientras que los niveles de riesgo bajo y ausencia de riesgo reflejan condiciones satisfactorias que deben mantenerse y potenciarse.

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

Gráfico 8. Resultado general de medición de clima laboral



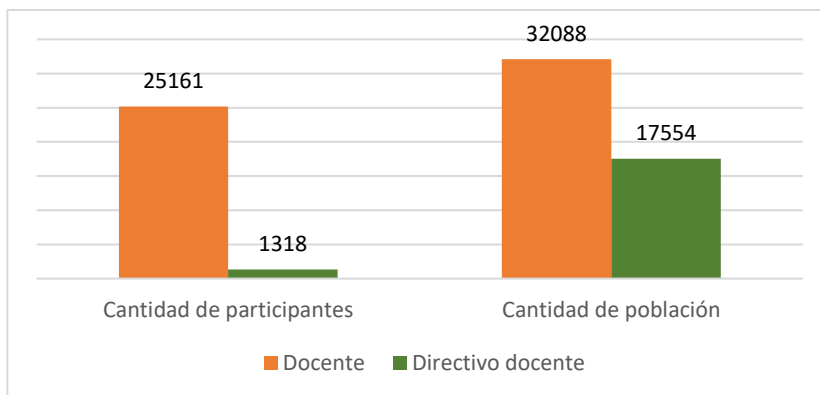
Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2025

En los resultados generales, el clima laboral general presenta un nivel de riesgo bajo, con una puntuación global de 68.6 %. Este resultado se ilustra el gráfico 8 sugiere que la mayoría de las personas desempeñan los roles de directivo docente y docente perciben condiciones laborales favorables, así como un entorno institucional que contribuye de manera positiva a su bienestar y desempeño. Este resultado corresponde a un clima laboral global favorable, aunque con aspectos que requieren seguimiento. Las percepciones son ampliamente positivas en la mayoría de dimensiones, pero se identifican oportunidades de mejora en áreas como el reconocimiento, la equidad en procesos, la articulación institucional, la disponibilidad de beneficios o la comunicación interáreas. Estas situaciones no comprometen el bienestar general, pero pueden generar tensiones puntuales. La institución cuenta con condiciones adecuadas para el desempeño, y los niveles de satisfacción y motivación se mantienen estables.

Cabe resaltar que de 377 instituciones educativas del distrito, 357 quedaron categorizadas en riesgo bajo, con la participación de 25.415 docentes y, 20 instituciones educativas quedaron categorizadas en riesgo medio con la participación de 1.064 docentes. Los resultados muestran que el 94,7 % de las instituciones se clasifican en riesgo bajo, mientras que el porcentaje restante (5,3%) corresponde a riesgo medio.

Adicionalmente, se destaca la ausencia de instituciones clasificadas en riesgo alto y en la categoría de sin riesgo, lo cual delimita el comportamiento observado del clima laboral en la población evaluada.

Gráfico 9. Resultados de clima laboral diferenciados por cargo desempeñado

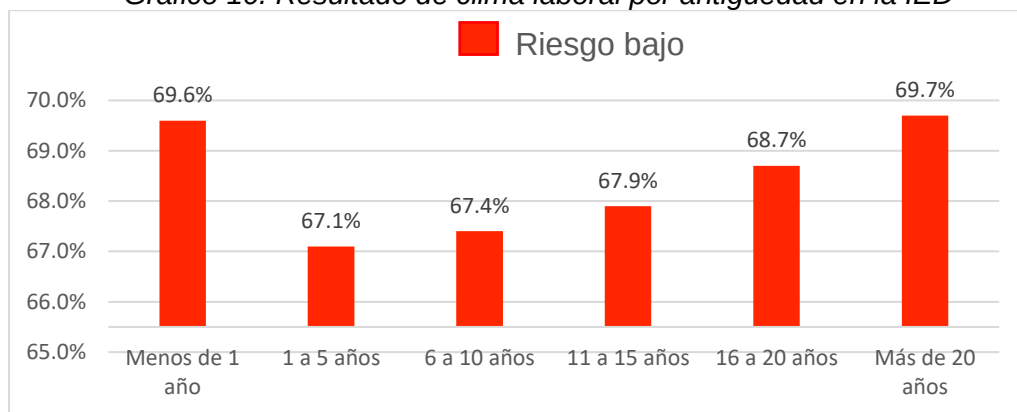


Fuente: diseño propio

De acuerdo con los datos recopilados y presentados en el gráfico 9, en el caso de los docentes, participaron 25.161 personas de un total de 32.088, alcanzando una puntuación de 68.2 %, correspondiente a un nivel de riesgo bajo.

Entre los directivos docentes, se registraron 1.318 participantes de una población de 1.755, con un puntaje de 75.9 %, lo cual también se clasifica como riesgo bajo. Al considerar el consolidado general, que incluye a ambos grupos, participaron 26.479 personas de una población total de 33.843, obteniendo una puntuación de 68.6 %, clasificada igualmente como riesgo bajo.

Gráfico 10. Resultado de clima laboral por antigüedad en la IED



Fuente: diseño propio

En el gráfico 10 se ilustran las puntuaciones de clima laboral agrupadas según los rangos de antigüedad en la institución educativa. Dentro de estas categorías, el valor más alto se observa en el grupo “Más de 20 años”, que registra 69.7 %. Por otro lado, el puntaje más bajo corresponde a “1 a 5 años”, con 67.1 %. En este caso particular, no se observan diferencias considerables o una tendencia específica a lo largo de la variable referente a la antigüedad en la institución.

Finalmente, se presentan de manera detallada los resultados de la medición de clima laboral de las instituciones educativas, desagregados por localidades. El análisis de la información, en función de los niveles de participación alcanzados, evidencia que todas las localidades se ubican en un nivel de riesgo bajo, lo cual constituye un resultado positivo para la entidad. Estos hallazgos reflejan percepciones favorables frente al ambiente laboral y permiten inferir condiciones adecuadas en términos de bienestar, relaciones de trabajo y gestión institucional. No obstante, los resultados obtenidos también representan una oportunidad para fortalecer acciones preventivas y de mejora continua, orientadas a mantener y consolidar estos niveles en el mediano y largo plazo.

Tabla 8. Resultado y estadísticas de medición de clima por localidad donde se ubica la IED

Código localidad	Nombre localidad	Cantidad participantes	Cantidad población	Porcentaje participación	Puntuación	Categoría
1	Usaquén	731	1,034	70.70	67.9	Riesgo bajo
2	Chapinero	159	192	82.81	62.4	Riesgo bajo
3	Santa Fe	345	426	80.99	68.5	Riesgo bajo
4	San Cristóbal	1,791	2,187	81.89	69.7	Riesgo bajo
5	Usme	2,574	2,937	87.64	68.7	Riesgo bajo
6	Tunjuelito	1,200	1,444	83.10	67.3	Riesgo bajo
7	Bosa	3,061	4,227	72.42	70.5	Riesgo bajo
8	Kennedy	3,695	4,495	82.20	68.9	Riesgo bajo
9	Fontibón	952	1,191	79.93	67.6	Riesgo bajo
10	Engativá	2,026	2,865	70.72	68.8	Riesgo bajo
11	Suba	2,425	3,248	74.66	67.0	Riesgo bajo

12	Barrios Unidos	473	615	76.91	68.9 Riesgo bajo
13	Teusaquillo	115	161	71.43	63.2 Riesgo bajo
14	Los Mártires	425	511	83.17	66.5 Riesgo bajo
15	Antonio Nariño	367	471	77.92	66.1 Riesgo bajo
16	Puente Aranda	879	1,034	85.01	69.8 Riesgo bajo
17	La Candelaria	106	136	77.94	66.6 Riesgo bajo
18	Rafael Uribe Uribe	1,794	2,474	72.51	67.9 Riesgo bajo
19	Ciudad Bolívar	3,260	4,073	80.04	69.0 Riesgo bajo
20	Sumapaz	101	122	82.79	69.1 Riesgo bajo
Total	-	26,479	33,843	78.24	68.6 Riesgo bajo

Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2025

RESULTADOS POR EJE

- **Eje Estados Mentales Positivos:** Este dominio integra las experiencias subjetivas que favorecen el compromiso laboral, la motivación y la percepción de seguridad. Reúne factores que permiten valorar en qué medida el trabajo se experimenta como fuente de energía, estabilidad y bienestar.

Factores:

- Satisfacción e integración en el trabajo
- Motivación
- Salario emocional /beneficios adicionales
- Seguridad en el trabajo
- Burnout

- **Eje Propósito de vida:** Este dominio se relaciona con la coherencia entre el proyecto personal y las actividades laborales, integrando factores que fortalecen la autorrealización y la orientación hacia metas significativas.

Factores:

- Desarrollo personal
- Autonomía

- **Eje Relaciones Interpersonales:** Este dominio aborda la calidad de las interacciones en el entorno laboral, considerando la comunicación, la colaboración y el reconocimiento, así como los riesgos asociados a relaciones negativas.

Factores:

- Comunicación
 - Trabajo en equipo
 - Reconocimiento del trabajo de otros
 - Mobbing
 - Sentido de pertenencia
 - Redes de apoyo
- **Eje Conocimiento de Fortalezas Propias:** Este dominio evalúa cómo las personas identifican, desarrollan y aplican sus competencias para generar valor en su rol dentro de la institución.

Factores:

- Liderazgo
- Manejo de conflictos

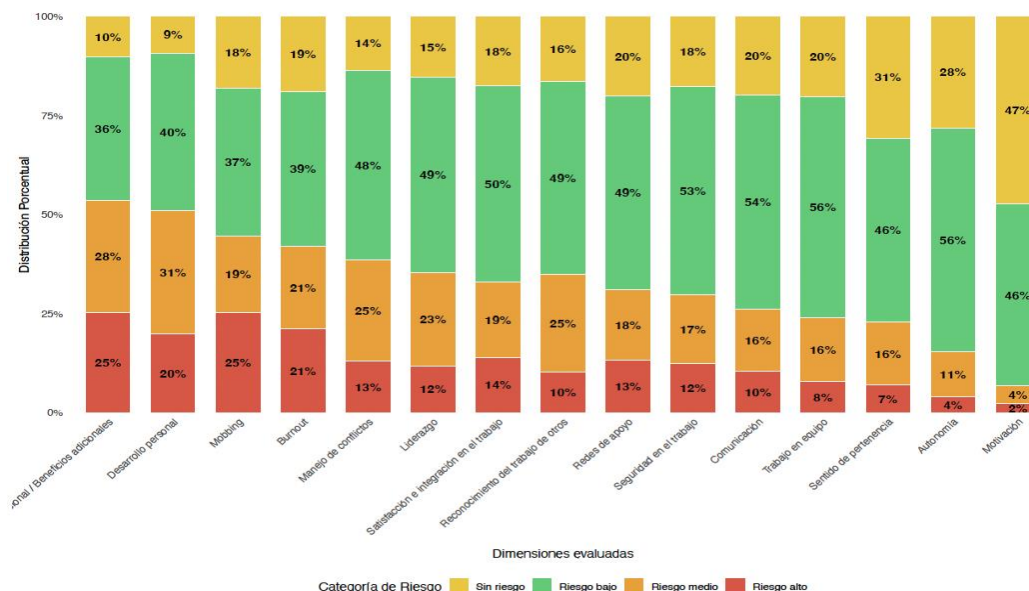
A continuación, se presentan los resultados desagregados por dimensión, junto con su respectiva interpretación.

En primer lugar, se muestra la distribución de las respuestas por categorías de riesgo; posteriormente, en cada subsección se presenta el resultado específico de la medición de clima laboral, acompañado de la definición de la dimensión y de la interpretación correspondiente.

En el gráfico 11 se presenta la distribución porcentual de las respuestas del grupo de Docentes, clasificadas por dimensión y categoría de riesgo. Las dimensiones se encuentran ordenadas de manera ascendente según la favorabilidad del clima laboral, de tal forma que las primeras corresponden a aquellas con una mayor concentración relativa de categorías de riesgo menos favorables, mientras que las últimas presentan una mayor proporción de clasificaciones positivas.

Las categorías menos favorables corresponden a “Salario emocional / Beneficios adicionales”, seguido de Desarrollo personal y Mobbing, donde se resaltan porcentajes de respuestas en “Riesgo alto” de 25 %, 20 % y 25 %, respectivamente. Estas categorías serían prioritarias para la toma y generación de estrategias en el caso docente.

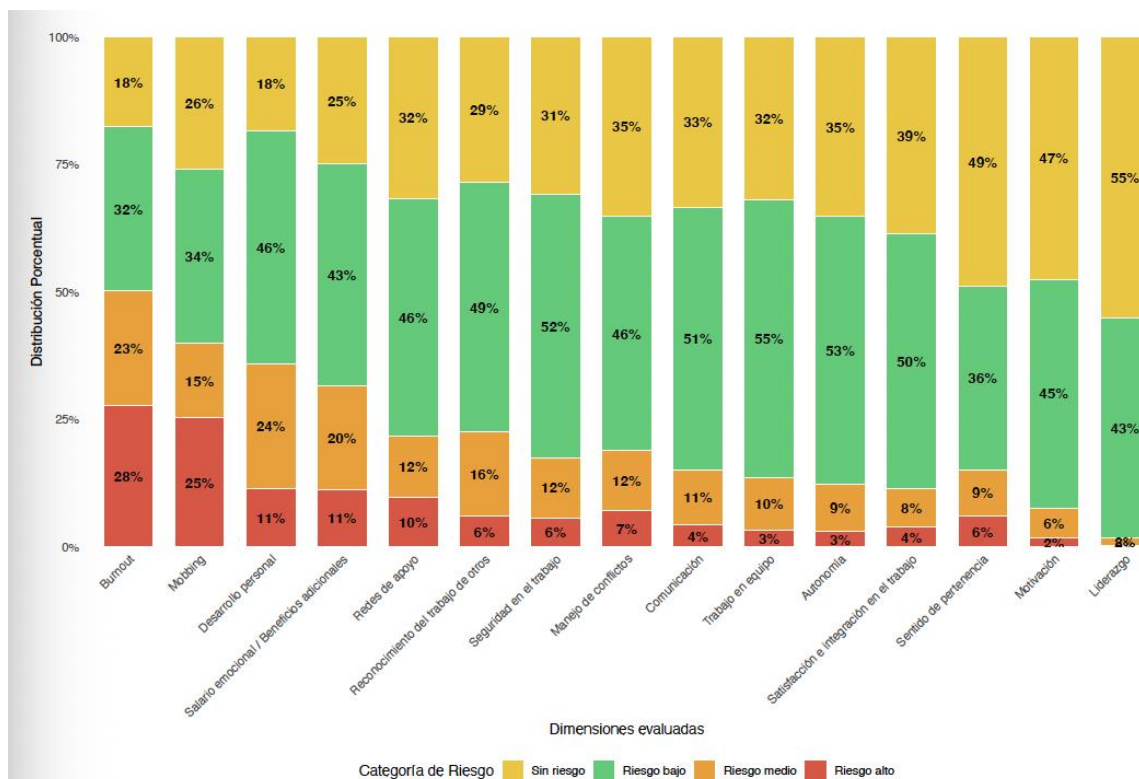
Gráfico 11. Distribución porcentual de respuestas del grupo de docentes por eje y factor de riesgo de clima laboral (ordenadas de menor a mayor favorabilidad del indicador)



Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2025

Análogamente, en el gráfico 12 se presenta la distribución porcentual de las respuestas del grupo de directivos docentes, clasificadas por dimensión evaluada y categoría de riesgo de clima laboral. En este caso la categoría de menor favorabilidad es “Burnout”, mientras que la de mejor calificación es “Liderazgo”, en la cual se reparte un 88 % entre las categorías de riesgo bajo y sin riesgo.

Gráfico 12. Distribución porcentual de respuestas del grupo de directivos docentes por eje y factor de riesgo de clima laboral (ordenadas de menor a mayor favorabilidad del indicador)



Fuente: Informe Clima Docentes y directivos docentes SED 2025

La medición del clima laboral permitió identificar, de manera objetiva y estructurada, las percepciones del personal docente y directivo frente a condiciones clave de su bienestar, tales como la satisfacción con el trabajo, la motivación, la comunicación institucional, el liderazgo, el desarrollo profesional y la calidad de las relaciones interpersonales. El uso del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral garantizó que el análisis integrara dimensiones psicológicas, organizacionales y sociales que influyen directamente en la experiencia laboral dentro de las instituciones educativas.

Los resultados muestran un comportamiento diferenciado entre dimensiones, lo que evidencia que el clima laboral es un constructo multidimensional sensible a factores de gestión institucional, dinámicas internas de los equipos y condiciones individuales del personal. Este análisis permite reconocer fortalezas consolidadas y áreas de mejora específicas, ofreciendo una visión integral que orienta la toma de decisiones y la priorización de acciones en materia de bienestar, acompañamiento y desarrollo profesional.

7.3. 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), SINDICATO 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. ESTRUCTURACIÓN PLAN DE ESTÍMULOS DE ACUERDO A LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

De acuerdo al Decreto 650 de 2025 la Dirección de Talento Humano cuenta con un marco normativo actualizado que orienta el Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) frente a la planeación, ejecución y seguimiento de programas dirigidos a servidoras y servidores de la SED. En el artículo 35, el decreto menciona que la función 15 de la Dirección de Talento Humano es “Recomendar y ejecutar programas de bienestar social, recreación social y deportiva, para el personal de la Secretaría”.

En este sentido, las acciones de bienestar son estratégicas para el cumplimiento de la misión institucional, lo cual sustenta normativamente los programas de:

- Bienestar laboral.
- Clima organizacional.
- Reconocimiento, incentivos y calidad de vida laboral.

Así, el Plan de Estímulos se orienta a diseñar programas con objetivos claros, indicadores y resultados medibles que permitan aportar información para informes de gestión y evaluaciones institucionales.

Además, en el marco del Decreto, el Plan de Estímulos, incorpora nuevas temáticas que impactan directamente la gestión de Bienestar:

- Lenguaje claro e incluyente en la comunicación institucional.
- Uso de información para la toma de decisiones (encuestas e informes de seguimiento).

El Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) 2026, 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: 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.

Asimismo, de acuerdo a la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental aplicada por el DANE en los meses de julio a septiembre de 2025 y, cuyo objetivo fue conocer la percepción de las y los servidores públicos sobre el ambiente laboral y el desempeño de las entidades en las que prestan sus servicios (a partir de su experiencia durante los últimos doce meses laborales), la Secretaría de Educación del Distrito se remitió a los resultados de la misma, puntualmente a lo relacionado con bienestar, con el objetivo de aportar a la toma de decisiones que fortalezcan el desarrollo institucional.

Los resultados de la encuesta permiten identificar fortalezas y áreas de mejora en aspectos como motivación, equilibrio entre la vida familiar y laboral y percepción de la gestión institucional, información que es relevante para diseñar e implementar políticas de reconocimiento y bienestar. Por ejemplo, indicadores como el grado de satisfacción, sentido de pertenencia y equilibrio entre vida personal y

laboral, son elementos que inciden directamente en la eficacia de los estímulos y políticas laborales tal y como lo confirma el DANE (DANE, 2025)¹

En este contexto, el Plan de Estímulos de la Secretaría de Educación (enfocado en estrategias de bienestar e incentivos dirigidas a las y los servidores) cobra mayor relevancia, pues busca fomentar un clima laboral positivo, generar motivación, fortalecer el sentido de pertenencia y contribuir al desarrollo institucional. Estas políticas de estímulo están orientadas a consolidar entornos organizacionales saludables que potencien el desempeño institucional.

La articulación de los resultados de la EDI con el Plan de Estímulos se traduce en un enfoque más informado y estratégico para la gestión del talento humano, alineando los programas de reconocimiento y bienestar con las necesidades percibidas por las y los servidores en la medición.

Finalmente, es importante resaltar el valor estratégico de los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada en 2025, los cuales constituyen un insumo clave para la identificación de oportunidades de mejora y la definición de acciones concretas orientadas al fortalecimiento del bienestar integral de las y los servidores. En particular, los hallazgos evidencian la relevancia del eje *Recompensas*, en el cual se identifican dos factores prioritarios: 1) las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización (tales como salario, primas y bonificaciones) y 2) el reconocimiento y la compensación no monetaria, asociado al salario emocional. Estos elementos inciden directamente en la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia, por lo que su adecuada gestión y visibilización se tiene en cuenta como líneas estratégicas del Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) mediante acciones de reconocimiento, fortalecimiento del salario emocional y mejora en los mecanismos de comunicación y acceso a los beneficios existentes.

De igual forma, en el eje *Nivel de Riesgo Extralaboral*, el factor relacionado con las características de la vivienda y su entorno pone de manifiesto la necesidad de adoptar un enfoque de bienestar que trascienda el espacio estrictamente laboral. En este sentido, el Plan de Bienestar se consolida como un instrumento clave para implementar estrategias de orientación y articulación interinstitucional que contribuyan a mitigar estos riesgos, fortaleciendo la comunicación y/o socialización en términos de beneficios y subsidios de vivienda con entidades aliadas.

Todos los lineamientos y resultados de encuestas anteriormente mencionados, se relacionan estrechamente con la circular externa No. 24 del 28 de noviembre de 2025 del DASCD en la que da a conocer los *lineamientos planeación estratégica del talento humano 2026*. Así, la Secretaría de Educación del Distrito, en su Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) para 2026 formula el plan de acción orientado a la intervención propositiva para mejorar el clima laboral, priorizando la intervención de factores con riesgo medio y alto impacto, tales como el salario emocional, el sentido de pertenencia, el reconocimiento, la administración del tiempo y las redes de apoyo.

¹ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025). Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional (EDI-EDID 2025): Presentación de resultados. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/pres-EDI-EDID-2025.pdf>

Teniendo en cuenta que el Plan es un instrumento estratégico de gestión, el cual está articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano y los lineamientos del MIPG, propende por impulsar una cultura de reconocimiento permanente y el desarrollo de espacios que generen bienestar y contribuyan a una mejora en la calidad de vida de todas y todos los servidores.

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
- ✓ Salario Emocional
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Actividades artísticas y culturales
- ✓ Eventos y conmemoraciones
- ✓ 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 con otras entidades que beneficien a funcionarios
- ✓ 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.
- Permiso por lactancia
- Día de cumpleaños.
- Día de la familia.
- Tiempopreciado con los bebés.
- Tarde de juegos.
- Uso del gimnasio.

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 el Modelo para la Gestión de Empleos de Naturaleza Gerencial en el Distrito Capital establecido en la Circular Conjunta 003 del 28 de febrero de 2023 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y su Anexo Técnico adoptado por la SED mediante Resolución No. 1001 del 28 de marzo de 2023.

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 2026, el análisis de:

- A.** Informe de Reconocimiento por Desempeño Laboral realizada para el 2026.
- 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 2026	Documento Técnico, componente del Plan Estratégico de Talento Humano	Enero de 2026
Planeación del Plan de Incentivos	Reunión comité evaluador, definición de lineamientos	Junio de 2026
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 2026”	Junio de 2026
Ejecución Plan de Incentivos	Divulgación convocatoria equipos de trabajo Inscripción equipos presentación y evaluación de proyectos	Julio a noviembre de 2026
Coordinación de la logística del evento de reconocimiento – Gala de los Mejores	Elección del lugar y cotización de los servicios relacionados al evento	Octubre- Noviembre de 2026
Elección de beneficiarios para reconocimiento	Revisión de antecedentes disciplinarios y tiempo de servicio en la SED	Septiembre de 2026
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 2026

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHAS
Reclamaciones	Recibir y resolver las reclamaciones de los reconocimientos	Octubre y noviembre de 2026
Ceremonia de reconocimiento social – Gala de los Mejores	Ceremonia de reconocimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos	Noviembre de 2026
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 2026

COSTOS ESTIMADOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

COSTOS DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 2026				
CATEGORIA	INCENTIVO	VALOR	CANTIDA D SERVIDO RES	VALOR TOTAL
Mejor servidor de Libre Nomenclatura y remoción	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$8.754.525	1	\$8.754.525
Mejor servidor de carrera administrativa	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$10.505.430	1	\$10.505.430
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel profesional	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$8.754.525	1	\$8.754.525
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel técnico	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$8.754.525	1	\$8.754.525
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel asistencial	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$8.754.525	1	\$8.754.525
Mejor equipo de trabajo	Quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes	\$26.263.575	1	\$26.263.575

COSTOS DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 2026				
	(SMLMV) a la fecha del reconocimiento.			
Segundo mejor equipo de trabajo	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$10.505.430	1	\$10.505.430
Tercer mejor equipo de trabajo	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$8.754.525	1	\$8.754.525

El valor del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMMLV para el 2026 tomado es de \$1.750.905 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).	\$875.453	3 días
Veinte años	Bono equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 1.750.905	3 días
Veinticinco años	Bono equivalente a uno y medio (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 2.626.358	3 días
Treinta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 3.501.810	3 días
Treinta y cinco años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 3.501.810	3 días

Cuarenta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 3.501.810	3 días
Cuarenta y cinco años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 3.501.810	3 días
Cincuenta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 3.501.810	3 días

El permiso remunerado deberá ser usado previa solicitud por el beneficiario ante el jefe inmediato, dentro de un plazo máximo de doce (12) meses siguientes a su reconocimiento, sin que el mismo sea acumulable con otros derechos, mediante correo electrónico o por escrito dirigido a la Oficina de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito, el cual deberá tener el visto bueno del jefe inmediato, lo anterior teniendo en cuenta la necesidad del servicio. Este permiso no constituirá derecho pecuniario en caso de retiro sin hacer uso efectivo de su disfrute (en los términos que establezca la Resolución de adopción del Plan de Incentivos 2026).

BENEFICIARIOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Personal administrativo vinculado en carrera administrativa de la SED con evaluación de desempeño 2025 - 2026	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
- ✓ Comisión de Personal y Oficina de Control Disciplinario de Juzgamiento -Veedores.

- ✓ Dirección de Establecimientos Educativos
- ✓ Oficina Asesora de Comunicación y Prensa

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 (\$26.825.433.000), el cual está proyectado hasta el mes de diciembre y distribuido de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO: \$300'000.000

PROYECTOS DE INVERSIÓN \$14.114.205.000

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 \$ 12.411.228.000

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 y las necesidades de la población objetivo.

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

- **INDICADOR DE COBERTURA:** Total de participantes en 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