



## **INFORME PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

**2025**

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

Av. Eldorado No. 66 – 63  
PBX: 324 10 00 Fax: 315 34 48  
Código postal: 111321  
[www.educacionbogota.edu.co](http://www.educacionbogota.edu.co)  
Información: Línea 195



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento expone los avances y resultados alcanzados en la ejecución del **Plan Estratégico de Talento Humano** de la Secretaría de Educación del Distrito (SED).

El talento humano constituye el factor crítico de éxito para el logro de los objetivos institucionales y la prestación de un servicio de calidad. En cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el presente informe consolida el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia [Año]. El objetivo primordial es evaluar de manera continua el nivel de ejecución de las estrategias de ingreso, permanencia y retiro, permitiendo identificar brechas y ajustar acciones que garanticen el bienestar y la productividad de los servidores públicos.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral; pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano. Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

Este documento se constituye así, en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Dirección de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo. Así las cosas, desde la Dirección de Talento Humano se han desarrollado actividades que dan cuenta del cumplimiento de los compromisos adquiridos en cada uno de los planes que conforman el plan estratégico, así:

### 1. BIENESTAR INTEGRAL

#### 1.1 Logros 2025 frente a compromisos establecidos en el Plan

- Intervención Programa de comunicación y mejoramiento del clima laboral.

Para el año 2025, se llevó a cabo una intervención en clima laboral dirigida a docentes y directivos de 29 instituciones educativas priorizadas. Estas instituciones fueron

seleccionadas mediante un proceso interno adelantado por la Dirección de Colegios, con base en necesidades específicas de intervención identificadas previamente.

La iniciativa logró impactar a más de 1.900 docentes y directivos, abordando temáticas clave como la motivación, el síndrome de burnout, el desarrollo personal, la autonomía, la actitud, la comunicación, el trabajo en equipo, el reconocimiento del trabajo de los demás, el acoso laboral (mabinga), el liderazgo y el manejo de conflictos, entre otros.

Asimismo, del Programa de Bienestar Docentes en Acción (intervención) se generó un informe por cada institución educativa, consolidando resultados y obteniendo con ello recomendaciones para que en el 2026 se realicen planes de intervención priorizados según los riesgos identificados así como revisión de las oportunidades de mejora teniendo en cuenta la particularidad en las dinámicas de cada institución educativa.

- Aplicación de encuesta de clima laboral en todas las instituciones educativas del Distrito.

Uno de los logros alcanzados en la vigencia 2025 fue la realización de la encuesta de clima laboral en todas las instituciones educativas del distrito, en la que participaron 25.161 docentes y 1.318 directivos docentes.

Asimismo, la valoración del clima laboral en todas las instituciones educativas constituye un insumo fundamental, en la medida en que facilita la identificación de tendencias, brechas y oportunidades de fortalecimiento, lo cual permitirá diseñar e implementar intervenciones mucho más focalizadas y pertinentes durante la vigencia 2026.

- Eventos a gran escala: dirigidos a todos los docentes, directivos docentes y administrativos de la SED, otorgando espacios de esparcimiento, formación y bienestar.

**A. Celebración día de las y los maestros:** el 15 de mayo se conmemora la 'Fiesta del Educador' establecido en el Decreto 996 de 1951 y como actividad del Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos); por ello, se hace un reconocimiento y agradecimiento a la labor de las y los maestros del Distrito por su labor y compromiso y se exalta su rol como pilar fundamental de la comunidad educativa.

En el año 2025 se realizó el evento en conmemoración al Día del Maestro en el Parque Simón Bolívar, en donde se atendieron 13.140 docentes y contó con diferentes escenarios de esparcimiento, recreación y bienestar integral, permitiendo con ello ofrecer a las y los maestros un evento de calidad.

**B. Celebración día de las y los servidores administrativos:** La Resolución 1550 de 2009 de la Secretaría de Educación del distrito establece el último viernes de junio de cada año como el día del Servidor Administrativo. Tiene como objetivo enaltecer y celebrar la labor de los servidores y servidoras de la Entidad, destacando que el servir es catalogado como una valiosa labor que le da sentido al trabajo público.

En el año 2025 se realizó jornada en conmemoración a este equipo, en instalaciones del Club de Agentes de la Policía atendiendo 1.579 servidores administrativos, ofreciendo una gran carpa y permitiendo el esparcimiento, reconocimiento y reencuentro.

**C. Celebración Directivo Docente:** Desde el 2015 y por Decreto 2237 del mismo año, la Secretaría de Educación del Distrito reconoce cada 5 de octubre la labor de la y el Directivo Docente, Rector y Coordinador como actores sociales trascendentales en el propósito de lograr una educación con calidad, igualitaria e incluyente.

Para el año 2025 se realizó el evento en el Teatro León de Greiff en donde se logró que 391 directivos docentes tuvieran exclusividad en el Show Suite Akhunov cuyo propósito fue, además, realizar una actividad diferenciadora que exaltara la labor de esta población y que contribuyera a través de la cultura, a su bienestar socioemocional.

**D. Juegos de Integración del Sector Educativo:** Con éxito se cumplieron los “Juegos de Integración del Sector Educativo 2025”, las justas deportivas emblemáticas de la Secretaría de Educación del Distrito en las que servidoras y servidores administrativos, docentes y directivos docentes, ponen a prueba su espíritu deportivo. Los juegos se desarrollaron en cuatro categorías: deportes de conjunto, deportes de equipo, deportes extremos y deportes individuales, con un total de 22 disciplinas recreo-deportivas, en las que las y los 7.569 participantes demostraron su disciplina, trabajo en equipo y pasión deportiva.

Los juegos se consolidaron como una oportunidad emocionante para el encuentro, la convivencia y el crecimiento integral, demostrando que la sana competencia convoca a compartir valores fundamentales para celebrar la vida, conjuntamente, con la alegría y el apoyo de sus familias.

**E. Selecciones Deportivas SED:** En desarrollo del Plan de Estímulos (Bienestar social e incentivos), la Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito invitó a todas y todos los servidores públicos (docentes, directivos docentes y servidores administrativos) a participar en las Selecciones Deportivas 2025, las cuales hacen parte de las actividades del componente de Participación y Sana Competencia.

Se contó con la participación de 291 deportistas entre docentes, directivos docentes y servidores administrativos de todos los niveles en las

disciplinas deportivas de Fútbol (Categoría Veteranos y Única), Futsal (Masculino y Femenino), Baloncesto (Masculino y Femenino), Voleibol Mixto y Bolos, los días martes, miércoles y jueves desde las 6:00 pm hasta las 10:00 pm en las instalaciones del Centro Urbano de Recreación de Compensar de la Av. 68.

- F. Juegos Nacionales del Magisterio:** La Secretaría de Educación del Distrito, en articulación con el Ministerio de Educación Nacional, FECODE – ADE, Coldeportes y las Cajas de Compensación Familiar, convocó a todas y todos los docentes, directivos docentes y personal administrativo de las instituciones educativas oficiales a inscribirse en la Fase Distrital de los Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio. Para el 2025, las disciplinas disponibles en deportes de conjunto fueron: fútbol, fútbol sala, baloncesto y voleibol (cada uno estuvo habilitado en las ramas masculina y femenina) contando con la participación de 1.509 deportistas entre docentes, directivos docentes y servidores administrativos de las Instituciones Educativas Distritales.
- G. Encuentro Folclórico y Cultural Docente:** En el marco de la Política de estímulos e incentivos, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) desarrolla programas de bienestar laboral que, dentro de sus iniciativas, cuenta con el Encuentro Folclórico y Cultural del Magisterio dirigido a docentes y directivos docentes del sector oficial, así como a servidoras y servidores administrativos de las instituciones educativas. Este Encuentro, liderado por el MEN, MINDEPORTE y la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), tiene como objetivo integrar a las y los docentes, directivos docentes y servidoras y servidores administrativos de las Instituciones Educativas de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación. Además, se desarrolla en procura de la preservación de los valores culturales, folclóricos y musicales de cada departamento y promover ambientes de sana competencia, integración y reivindicación de saberes culturales. El encuentro, que se hace año a año, para el 2025 se desarrollaron tres fases y comienza por la 'fase distrital' y la difusión de la Circular No. 019 del MEN, que explica las generalidades del Encuentro y le invita a inscribirse en la modalidad que más le guste y quiera participar contando con la vinculación de 300 docentes, directivos docentes y servidores administrativos de las Instituciones Educativas Distritales.
- H. Día de la Movilidad Sostenible:** De acuerdo con la Directriz No. 002 de 2016 emitida por la Alcaldía Mayor, dentro del marco del Plan Maestro de Movilidad, donde busca priorizar el uso de modos de transporte sostenibles como el transporte público y el transporte no motorizado (peatonal o bicicleta), haciéndose necesario fomentar entre los/as ciudadanos/as el cambio en sus hábitos de desplazamientos, hacia modos más sostenibles a fin de que Bogotá se Mueva Mejor. Por esta razón es necesario capacitar a todos los funcionarios del Nivel Central sobre formas alternativas de

desplazamientos e incentivar otros medios de transporte diferentes a los automotores a través de actividades incluidas en la semana de la bicicleta. Esta actividad que contó con la participación de un total de 58 servidoras y servidores el nivel central en cada uno de los primeros jueves de cada mes.

- I. Gimnasio SED – Nivel Central: El Gimnasio SED, se presenta como un Programa Pedagógico y Metodológico tendiente al mejoramiento de las cualidades físicas y psicosociales de los participantes con el fin de mejorar su calidad de vida, mediante la implementación de técnicas de actividad física, lúdica y rítmica de acuerdo a lo observado por docente de gimnasio quien valida la condición física actual del colaborador, según los componentes de la aptitud física (Resistencia cardiovascular, fuerza, flexibilidad, coordinación) y lo acompaña en la adecuada ejecución de su rutina deportiva, en este caso se contó con un promedio de 130 servidores administrativos del nivel central a lo largo de todos los meses del año.

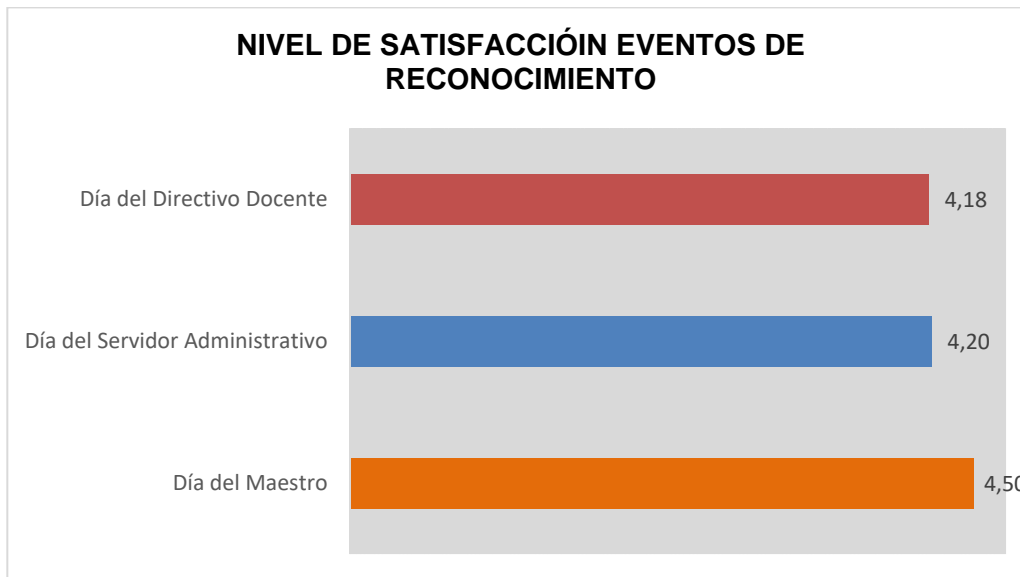
Todas estas jornadas dieron cumplimiento a lo establecido en el Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) 2025, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional. Asimismo, respondieron a los lineamientos normativos correspondientes y generaron un impacto positivo en la comunidad educativa.

Asimismo, estas acciones promovieron espacios de disfrute, integración y bienestar físico y mental, así como escenarios de acompañamiento emocional, reconocimiento y esparcimiento. De igual manera, impulsaron la integración familiar y cultural, y fomentaron el desarrollo integral mediante actividades diseñadas a partir de las necesidades de las servidoras y los servidores.

En conjunto, estas iniciativas tuvieron como propósito mejorar la calidad de vida de docentes, directivos docentes y personal administrativo cumpliendo con la categorización de la Función Pública de *Calidad de Vida Laboral* que hace parte del Eje temático propuesto en el programa nacional de bienestar.

## 2. Porcentaje de cumplimiento.

Dentro del Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) de la Dirección de Talento Humano en el año 2025, 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 conmemoración y reconocimiento de la Secretaría de Educación.



Fuente: Diseño propio.

Dentro del análisis y recolección de información de las encuestas realizadas, se evidencia que el desarrollo y realización de los eventos de mayor participación presentan un porcentaje de satisfacción alta y las sugerencias de docentes, directivos docentes y servidores administrativos estuvieron enfocadas en generar más espacios de bienestar. Asimismo, la realización de los eventos evidencia el cumplimiento de todo el Plan de Acción presentado a la comunidad educativa en enero de 2025.

Es importante evidenciar, que el Plan de acción también contiene actividades de mediano y pequeño formato que se desarrollaron en diferentes meses de la vigencia, las cuales tienen un cupo estimado de participantes y cuyo objetivo es apuntar a satisfacer las diferentes necesidades y gustos de toda la población de la entidad así como contribuir a la calidad de vida de las y los servidores y sus familias. Desde el equipo de bienestar lo ejecutado y las acciones en la vigencia 2025 presentan un porcentaje de cumplimiento de casi el 100%.

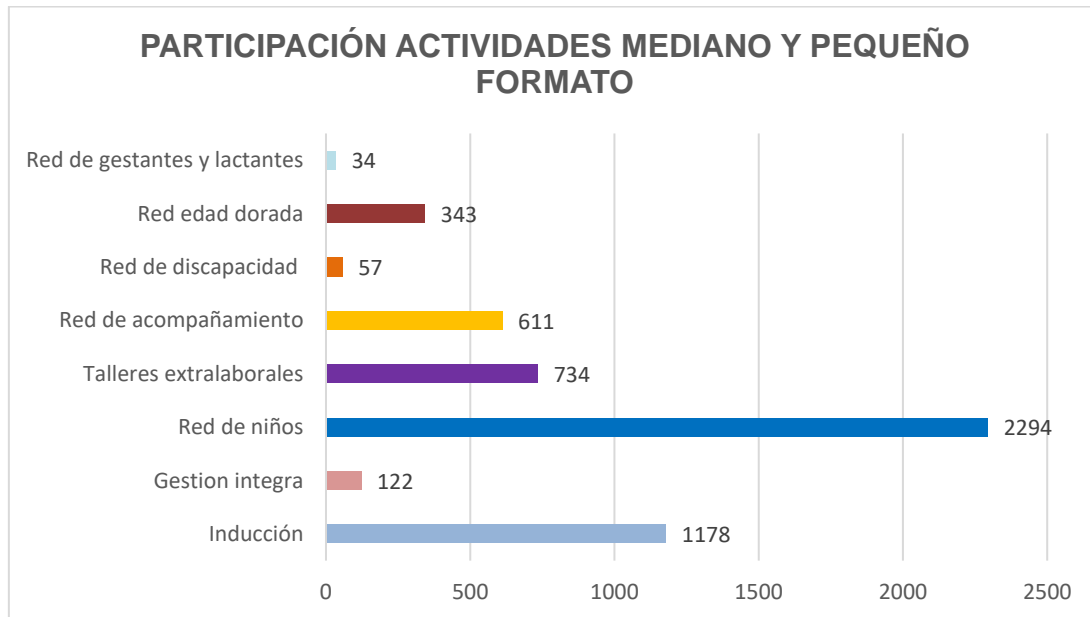
Con respecto a las actividades que se presentan a continuación, es importante aclarar que un mismo funcionario pudo haber participado en una misma actividad, red o taller en diferentes fechas de realización.

La gráfica refleja la sumatoria total de participaciones del personal en las distintas jornadas desarrolladas a lo largo del año. En este sentido, es posible que un funcionario sea contabilizado más de una vez si asistió en varias ocasiones a un mismo espacio (red o taller), dado que cada sesión se llevó a cabo en fechas diferentes.

Esta precisión es relevante para la Dirección de Talento Humano, ya que cada participación representa una inversión independiente, sin importar si corresponde a la misma actividad repetida en el tiempo. Por ello, se contabiliza cada asistencia como

una participación individual, en lugar de consolidar la participación por funcionario en un único registro.

Algunas de las actividades de pequeño y mediano formato a las que se hace referencia son:



Fuente: Diseño propio.

### 3. Acciones de mejoramiento en el 2025.

En el marco de la Política Estratégica de Talento Humano, y reconociendo su papel fundamental en el fortalecimiento institucional, durante la vigencia 2025 se priorizaron diferentes acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores, así como de sus familias.

En este sentido, se dio continuidad y fortalecimiento a programas clave como la acogida a nuevos servidores y el acompañamiento en procesos de retiro garantizando así una adecuada adaptación y cierre de los ciclos laborales. Asimismo, se avanzó en la medición del clima laboral de docentes y directivos docentes, como insumo fundamental para la toma de decisiones orientadas al bienestar organizacional; en esta última participaron 25.161 docentes y 1.318 directivos docentes.

De igual manera, se promovió el fortalecimiento de actividades artísticas y culturales, junto con la innovación y diversificación de redes y talleres, con el propósito de fomentar espacios de integración, desarrollo personal y esparcimiento. En complemento, se

diseñaron e implementaron estrategias orientadas a incrementar la participación en las actividades, eventos y acciones contempladas en el Plan de Bienestar.

Adicionalmente, se gestionaron acciones articuladas con la Caja de Compensación Familiar, en el marco de la normatividad vigente, con el fin de fortalecer y complementar la oferta institucional del Plan de Bienestar.

#### 4. Acciones de mejora para 2026.

Se deberá avanzar en la implementación del programa Estado Joven en la entidad.

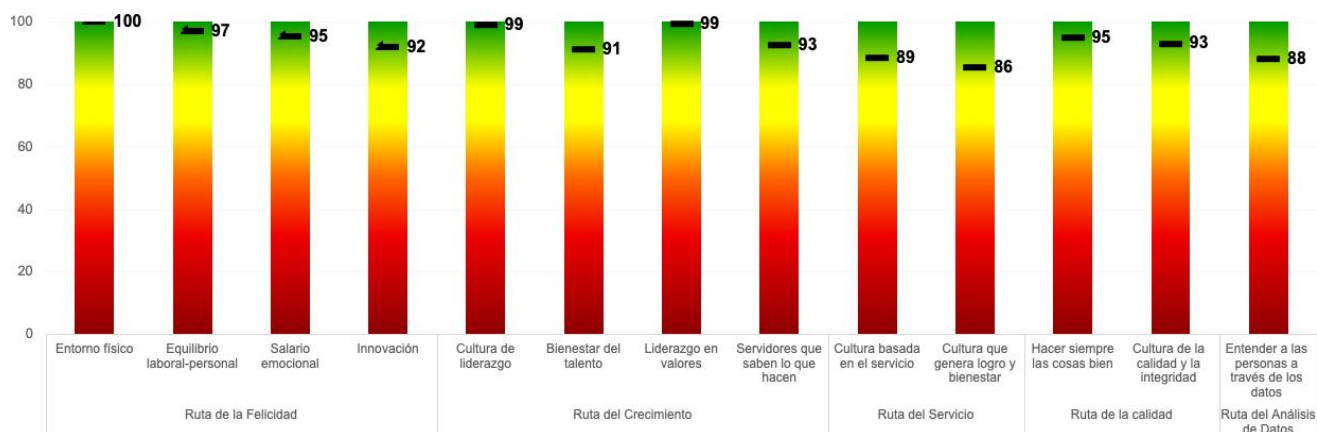
Si bien los resultados en términos de participación y satisfacción fueron favorables, el análisis de las encuestas evidenció de manera reiterada la necesidad de continuar fortaleciendo espacios de bienestar, integración, esparcimiento y reconocimiento, como elementos clave para el clima y la cultura organizacionales.

En concordancia con lo anterior, el Plan de Estímulos (bienestar social e incentivos) para la vigencia 2025 orientó sus acciones hacia un mayor acercamiento a los espacios docentes, logrando impactar positivamente la calidad de vida de docentes, directivos docentes y personal administrativo en los niveles local e institucional.

Finalmente, como una de las principales acciones de mejora será implementar y fortalecer una estrategia comunicativa integral que permita ampliar la difusión de las jornadas, actividades y eventos de bienestar, garantizando que estos sean conocidos por toda la comunidad educativa y aumentando así su alcance e impacto.

Ahora bien, como resultado del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se obtuvo 94.3 de resultado con evaluación de cumplimiento por eje como se muestra a continuación:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>96</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>100</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>97</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>95</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>92</b>
		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>99</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>96</b>	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>91</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>99</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>93</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>89</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>87</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>86</b>
		- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>95</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>94</b>	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>93</b>
		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>88</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>88</b>		



Fuente: Autodiagnóstico SED MIPG 2024

## 5. Acciones de mejoramiento 2025.

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.
- Medición de clima laboral de docentes y directivos docentes.
- Potencialización de las actividades artísticas y culturales.
- Innovación y variedad en redes y talleres.
- Crear estrategias que fomenten la participación en las actividades, eventos y acciones propuestos en el plan de bienestar.

Gestionar con la Caja de Compensación Familiar y dentro del marco legal vigente, la realización de acciones que complementen el plan de bienestar propuesto.

Asimismo, 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 desarrollaron en el 2025 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.

Es importante mencionar que si bien los resultados, en cuanto a la participación y las encuestas de satisfacción, fueron positivos, en las observaciones de mejora de las encuestas de satisfacción se evidenció de manera reiterada la importancia de seguir

generando espacios de bienestar, esparcimiento, integración y reconocimiento.

De igual manera, dentro de las acciones de mejoramiento para el 2025 el Plan de estímulos (bienestar social e incentivos) fijo como meta acercarse más a los espacios docentes, logrando con ello impactar de manera positiva en la calidad de vida de docentes, directivos docentes y personal administrativos del nivel local e institucional; pues desde la Dirección de Talento Humano se evidencia la importancia que ello genera para promover un mejor desempeño laboral.

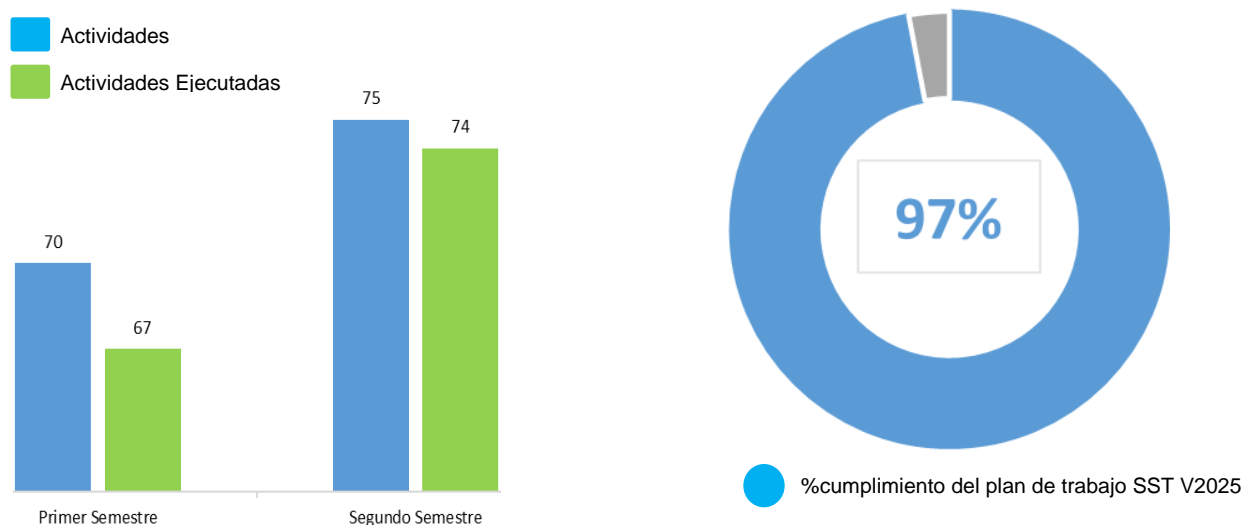
Por último, la acción de mejoramiento de mayor importancia fue, crear una estrategia comunicativa que permitiera que las acciones, jornadas, eventos y actividades de bienestar sean conocidas por toda la comunidad educativa para poder impactar en mayor proporción.

## 2. PLAN ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Durante la vigencia 2025, el plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) alcanzó un 97% de cumplimiento, con 140 actividades ejecutadas de las 145 programadas y reprogramadas, resultado que evidencia el avance significativo en el logro de los objetivos establecidos para la vigencia.

El desarrollo oportuno de las actividades contribuyó al mejoramiento continuo del sistema de gestión, logrando el cumplimiento de los requisitos normativos y el adecuado seguimiento a los indicadores de desempeño. La ejecución de estas acciones respalda el cumplimiento efectivo de los objetivos trazados, orientados a promover ambientes de trabajo seguros y proteger la salud e integridad de los actores del sistema.

**Gráfica 1.** Cumplimiento plan anual de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.



Fuente: Matriz 141F060 seguimiento plan anual de trabajo SST, 2025, Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo.

## **2.1. Logros 2025 frente a compromisos establecidos en el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Para la vigencia 2025, en el marco del fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se implementaron acciones estratégicas orientadas a mejorar la gestión preventiva, la promoción del autocuidado y la consolidación de una cultura de seguridad en todos los niveles de la entidad. Estas acciones se desarrollaron priorizando la descentralización territorial, la articulación con las diferentes dependencias, la actualización documental, la optimización de los indicadores de gestión y la continuidad de programas de capacitación y sensibilización. Las principales estrategias implementadas corresponden a:

### **A. Atención plena, acción segura.**

La estrategia se implementó con el objetivo contribuir a la reducción de los accidentes de trabajo, especialmente la asociada a caídas a nivel y a diferente nivel, mediante el fortalecimiento de comportamientos seguros, el autocuidado y la integración de la seguridad en el desarrollo de las actividades laborales cotidianas. Se fundamenta en procesos de formación y sensibilización:

**Escuela del cuidado consciente:** Con base en el análisis de la accidentalidad de los últimos cinco (5) años, se priorizó la localidad de Kennedy, al evidenciar el mayor número de accidentes de trabajo y días perdidos asociados a caídas. En este contexto, durante la semana interinstitucional del mes de octubre, se llevó a cabo el taller “Atención plena, Acción segura”, dirigido a servidores administrativos de dicha localidad.

**Pauso y evalúo:** Como acción de seguimiento y autoevaluación, se implementó la herramienta “Pauso y evalúo”, a través de un formulario digital, que permitió a los servidores administrativos participantes reflexionar sobre su desempeño frente a los criterios de seguridad establecidos, en especial los relacionados con la prevención de caídas.

**Cuidado en 3 minutos – Microlearning:** Con el fin de reforzar de manera continua los conocimientos y prácticas seguras, se implementaron contenidos de microlearning (píldoras de información) orientados a socializar el estándar de seguridad para la prevención de caídas a nivel y a diferente nivel.

Como resultado, la localidad de Kennedy mantuvo estable su accidentalidad en 2024 y 2025, con 14 accidentes de trabajo por vigencia, de los cuales ocho (8) fueron caídas a nivel. Sostener estas cifras en el territorio de mayor riesgo evidencia el impacto de la estrategia en el control del riesgo y el fortalecimiento del autocuidado.

### **B. Líderes de salud mental.**

En el marco de las acciones de prevención e intervención en salud mental, se implementó la estrategia de líderes, orientada a fortalecer las capacidades de los directivos locales de educación como actores clave para la promoción, apoyo e implementación de acciones en salud mental en sus equipos de trabajo.

Esta estrategia se desarrolló a través de tres módulos presenciales, enfocados en brindar herramientas prácticas para:

- Identificación temprana de riesgos psicosociales.
- Activación de rutas de apoyo.
- Fomentar entornos laborales saludables.

La estrategia contó con una participación del 70% (14) de los directivos locales, pertenecientes a las localidades de Usaquén, Chapinero, Santa Fe, San Cristóbal, Usme, Bosa, Barrios Unidos, Teusaquillo, Los Mártires, Antonio Nariño, Ciudad Bolívar y Sumapaz. Los módulos abordaron temáticas relacionadas con la importancia de la salud mental en los entornos laborales, estigmas asociados, factores de riesgo y protectores psicosociales, signos y síntomas de alarma, líneas de apoyo, estilos de liderazgo, regulación emocional y comunicación asertiva. El 30 % restante no participó debido a compromisos operativos propios de la gestión local.

La estrategia permitió evidenciar, a través de la evaluación de los líderes, un fortalecimiento en la identificación y manejo de situaciones psicosociales en el entorno laboral. Este fortalecimiento se dio de manera progresiva y consistente durante la vigencia, reflejándose en los directores locales, mayores competencias para intervenir oportunamente, orientar a sus equipos y apoyar de forma efectiva la resolución de conflictos. Como resultado, se consolidó un ambiente de trabajo más seguro, saludable y favorable para el bienestar de todos.

### **C. Acompañamiento técnico permanente en territorio.**

En el marco de la estrategia de descentralización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la Secretaría de Educación del Distrito dispuso el acompañamiento permanente y continuo de profesionales especializados en las localidades de Bogotá, con el propósito de fortalecer la gestión preventiva en los centros de trabajo y asegurar la aplicación efectiva de los controles para la identificación y control de peligros, de acuerdo con la dinámica y particularidades de cada entorno laboral.

Este acompañamiento territorial incluyó el seguimiento sistemático a los controles definidos, la investigación de accidentes de trabajo dentro de los términos normativos, el desarrollo de capacitaciones y socializaciones de medidas de autocuidado focalizadas en los riesgos identificados y ajustadas a las condiciones reales de cada centro de trabajo, así como la verificación del cumplimiento de las recomendaciones médico-laborales en los puestos de trabajo de los servidores que cuentan con estas indicaciones.

Como resultado de esta estrategia:

- Se priorizaron 306 centros de trabajo, logrando realizar seguimiento y cierre de controles en 304 de ellos.
- Gracias a la optimización de las rutas de intervención, la estandarización de los instrumentos de inspección y la articulación con las dependencias territoriales fue posible ampliar el alcance de la estrategia y visitar 262 centros de trabajo adicionales que no estaban inicialmente priorizados.
- En total, se intervinieron 566 centros de trabajo de un total de 836, lo que equivale aproximadamente al 68% de los centros de la entidad, superando significativamente la meta establecida y consolidando la gestión territorial del SG-SST.

#### **D. Formar Ser.**

Formar es una estrategia diseñada bajo la metodología de circuito de capacitación, orientada a fortalecer las competencias de los servidores a través de experiencias de aprendizaje prácticas, dinámicas y de alto impacto. Su desarrollo se llevó a cabo en las localidades en las semanas institucionales del año, garantizando la participación territorial y la pertinencia frente a las realidades operativas de cada centro de trabajo.

El circuito de capacitación por estaciones se implementó mediante una metodología lúdica, dinámica y vivencial, que permitió a los participantes recorrer diferentes módulos temáticos. Cada estación estuvo orientada a la prevención del riesgo biomecánico, el riesgo psicosocial, la salud mental, la promoción y prevención en los entornos laborales, la accidentalidad, la respuesta ante emergencias y el conocimiento de los estándares de seguridad. Esta estructura favoreció la vivencia de situaciones prácticas que facilitaron la identificación de peligros y la adopción de conductas seguras.

En total, se contó con una cobertura de 1483 servidores administrativos y contratistas, lo que permitió ampliar el alcance de la estrategia y garantizar que los contenidos se apropiaran de manera directa en las localidades. Esta participación fortaleció el autocuidado, mejoró las prácticas de seguridad en los centros de trabajo y consolidó una cultura preventiva más sólida en las localidades intervenidas.

#### **E. Cuidar tu mente tu mejor decisión.**

La Secretaría de Educación, desde el Plan de Estímulos (Bienestar Social e Incentivos) de la Dirección de Talento Humano, ha venido diseñando la implementación de programas y actividades orientados al desarrollo de conductas de autocuidado y habilidades socioemocionales, generando herramientas para el manejo de situaciones laborales que afecten la salud mental de los directivos docentes, docentes y docentes orientadores, entre los cuales podemos mencionar el Programa “Cuidar tu Mente, tu Mejor decisión”, desde el cual durante la vigencia

del 2025, se brindó apoyo y orientación a través de estrategias enfocadas al autocuidado, habilidades socioemocionales, y manejo del estrés, a través de las siguientes estrategias:

- Liderazgo transformacional
- Entrenamiento en una sana y productiva convivencia
- Resiliencia y equilibrio emocional frente a la crisis
- Creación de estrategias de cambio y oportunidades con éxito
- Autorregulación y consciencia emocional, entre otras

De igual manera, es importante mencionar la estrategia "Terapeuta en tu Colegio", desde la cual se apoyó in situ a las IED con la disposición de un psicólogo.

Con la implementación de las estrategias mencionadas, se beneficiaron en el fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales y prácticas de cuidado físico 31.384 docentes y directivos docentes.

#### **F. Seguimiento y fortalecimiento de los procesos transversales.**

Durante la vigencia evaluada se fortaleció la gestión integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante el seguimiento sistemático al cumplimiento del plan de trabajo anual y a los planes de acción de los diferentes programas del sistema, lo que permitió monitorear el avance de las actividades programadas y orientar acciones de mejora. Asimismo, se realizó seguimiento a la gestión del cambio en materia de SST y al cumplimiento de los requisitos legales aplicables, garantizando su integración en los procesos institucionales. De igual manera, se acompañó y verificó el adecuado funcionamiento de las instancias de participación del sistema, como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral (CCL), contribuyendo al fortalecimiento de la cultura preventiva y de los mecanismos de participación y control dentro de la entidad.

#### **G. Capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la Secretaría de Educación del Distrito en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) ha demostrado un nivel de madurez creciente y una capacidad progresivamente fortalecida para responder a las necesidades en materia de prevención, protección y bienestar laboral. A continuación, se presenta el análisis de dicha capacidad, considerando los elementos estratégicos, operativos y de desempeño del SG-SST:

**Figura 1.** Medidas eficaces de la revisión por la Alta Dirección



#### **Capacidad técnica y operativa.**

El SG-SST cuenta con la capacidad técnica y operativa necesaria para alcanzar los objetivos institucionales y dar cumplimiento al marco normativo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta capacidad se evidencia en el acompañamiento a los centros de trabajo distribuidos en las 20 localidades del Distrito, el cual se logra mediante la implementación de lineamientos, procedimientos, instructivos y acciones técnicas que orientan la gestión de riesgos desde las líneas de procesos transversales, entornos seguros, entornos saludables y línea de docentes, fortaleciendo así la prevención y la mejora de las condiciones de seguridad y bienestar laboral de los servidores y colaboradores de la entidad.



#### **Capacidad de estratégica de gestión del talento humano.**

La capacidad del Talento Humano del SG-SST se estructura en líneas técnicas especializadas que permiten una gestión integral, articulada y con presencia territorial en toda la Secretaría de Educación del Distrito, garantizando una respuesta oportuna y efectiva a las necesidades institucionales.

El sistema cuenta con el liderazgo de un profesional de planta especializado, quien ejerce el rol de líder del SG-SST y orienta la coordinación general de todos los componentes del sistema, asegurando la coherencia técnica y la articulación entre las diferentes líneas de trabajo. Así como un auxiliar administrativo de planta como apoyo a la gestión de correspondencia y temas de custodia de archivo.

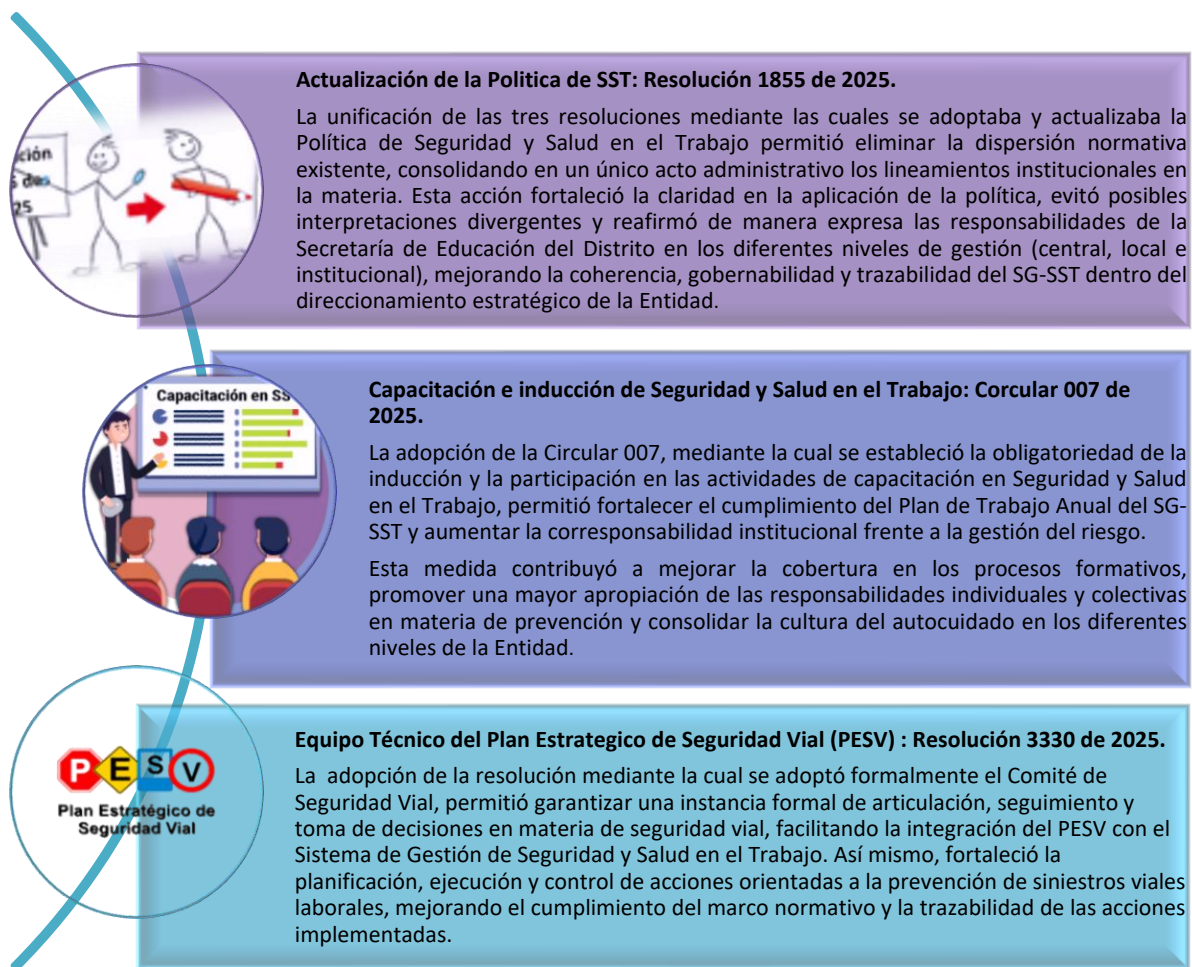
- a) **Procesos transversales:** conformada por tres (3) profesionales especializados y con licencia en SST y un tecnólogo como apoyo con licencia en SST.
- b) **Línea de Entornos Seguros:** Conformada por cinco (5) profesionales especializados en riesgos, emergencias, seguridad vial y accidentalidad.
- c) **Gestión Local:** Integrada por siete profesionales con licencia en SST asignados a las 20 localidades del Distrito.
- d) **Línea de Entornos Saludables:** Compuesta por cinco profesionales con licencia en SST con énfasis en medicina del trabajo.
- e) **Línea de docentes:** conformada por tres profesionales especializados con licencia en SST, un tecnólogo con licencia en SST y un auxiliar administrativo de planta de la SED.

**Fuente:** Base seguimiento idoneidad equipo SGSST, 2025, Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo, SED.

## H. Seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección.

En el marco del seguimiento al desempeño del SG-SST y como resultado de la Revisión por la Alta Dirección, mediante la Sesión 003 del 14 de julio de 2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Secretaría de Educación del Distrito, se sometieron a consideración y aprobación las siguientes decisiones estratégicas orientadas al fortalecimiento del sistema.

**Figura 2.** Medidas eficaces de la revisión por la Alta Dirección.



**Fuente:** Seguimiento medidas correctivas, 2025, Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo, SED.

## I. Implementación Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

**Figura 3.** Gestión de las fases de intervención del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).



**Fuente:** Plan de trabajo de Seguridad Vial, 2025, Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo, SED.

## 2.2. Acciones de mejoramiento en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo en la vigencia 2026.

- Aplicar el Análisis de Riesgo por Oficio (ARO) para la identificación de peligros y actualizar la matriz de riesgos conforme a los 13 tipos de riesgo definidos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos, incendios/explosiones, tránsito, ambientales, radiológicos, caídas y riesgos específicos del oficio), integrando los hallazgos de inspecciones y evaluaciones psicosociales para fortalecer la prevención y gestión de riesgos en el trabajo.
- Fortalecer el acompañamiento a los centros de trabajo de los tres niveles mediante profesionales de SST, asegurando la implementación, seguimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el territorio, con el fin de optimizar la identificación de riesgos, la prevención de incidentes y el desarrollo de competencias en los servidores de la Entidad.
- Realizar el análisis oportuno de los conceptos de aptitud de las evaluaciones médico-laborales con el objetivo de identificar de forma proactiva los casos de servidores quienes presenten restricciones y/o recomendaciones médico-laborales específicas que requieran ajustes laborales y/o seguimiento a condición de salud desde el marco de gestión del programa de vigilancia epidemiológico de riesgo biomecánico y psicosocial.
- Establecer un mecanismo de comunicación inmediata con la dependencia responsable del registro de novedades (Oficina de Personal), que garantice el reporte oportuno de incapacidades superiores a 30 días. Esto permitirá asegurar que el 100% de los servidores en esta condición cuenten con su respectiva evaluación médica post-incapacidad antes de retomar sus funciones, así como la implementación de los ajustes necesarios y el seguimiento a la adaptación a las exigencias propias del cargo una vez se genera el reintegro.
- Lograr el despliegue territorial del programa “Yo me quiero, yo me cuido” en las 20 localidades de la Secretaría de Educación Distrital. El objetivo es eliminar las barreras de acceso geográfico y aumentar el índice de participación, asegurando que los beneficios de bienestar lleguen a los servidores de todas las sedes educativas y administrativas de la ciudad.
- Fortalecer la prevención de riesgos biomecánicos y psicosociales mediante acompañamiento integral a funcionarios administrativos y contratistas de los Grupos de Exposición Similar (GES) con factores de riesgo, priorizando aquellos sin diagnóstico previo, para reducir la incidencia de enfermedades y promover el bienestar laboral.
- Fortalecimiento de la organización y coordinación para la respuesta ante situaciones de emergencia y desastre en las sedes administrativas.
- Fortalecimiento integral de las capacidades para gestionar los riesgos, reducir las vulnerabilidades y responder de manera efectiva ante la materialización de las amenazas.
- Consolidación del Plan de Emergencias en las sedes administrativas e Instituciones Educativas de la SED en articulación con otras políticas e instrumentos de gestión del riesgo en el ámbito territorial y sectorial.

- Fortalecimiento de los procesos de información, capacitación y entrenamiento en gestión del riesgo para que los trabajadores estén en capacidad de actuar en caso de emergencia. Asimismo, para fortalecer la participación en la brigada de emergencias.
- Articulación de las dependencias relacionadas con la implementación de la Resolución Distrital 668 de 2022 sobre la dotación de los Desfibriladores Externos Automáticos - DEA en las sedes administrativas e Instituciones Educativas de la SED, para el cumplimiento legal requerido.
- Fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo, mediante la implementación de un programa anual de capacitación que reduzca los riesgos laborales y promueva el bienestar integral de los empleados, así como el seguimiento periódico al desarrollo de la inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo y notificar el incumplimiento a los servidores públicos y/o contratistas y según sea el caso a los jefes directos.
- Lograr que la oferta de actividades de promoción de la salud se encuentre disponible para el 100% de la población objetivo (docentes y directivos docentes), a través de las diferentes acciones implementadas desde la Dirección de Talento Humano.
- Liderar y fortalecer el equipo técnico de Seguridad Vial como responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y control de las acciones necesarias para el cumplimiento de cada una de las fases establecidas en la Resolución 40595, asegurando la articulación con el nivel directivo y las dependencias de la Entidad.
- Implementar la primera fase de la estrategia técnica para integrar el Decreto 055 de 2015 en el SG-SST de la SED, mediante la definición de actividades específicas, asignación de responsables y establecimiento de cronogramas, con el objetivo de asegurar la inclusión efectiva de los estudiantes beneficiarios y evaluar el impacto y la efectividad de su integración en el sistema.

### **3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

#### **3.3 LOGROS 2025 FRENTE A COMPROMISOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN**

Con la ejecución del PIC 2025 se logró impactar a 1.889 servidores administrativos de los tres niveles (central, local e institucional), quienes participaron en al menos una actividad de capacitación durante la vigencia, fortaleciendo sus conocimientos, competencias y capacidades en concordancia con los objetivos estratégicos del plan y las metas institucionales. El porcentaje de cumplimiento de acuerdo con lo previsto en el Plan Operativo Anual (POA) fue del 100%.

Se dio continuidad al Programa de Bilingüismo en una segunda lengua y la ampliación de los cupos logrando mayor cobertura en los servidores administrativos de los tres niveles (central, local e institucional). El programa ha permitido el fortalecimiento de habilidades y competencias comunicativas en el idioma inglés a nivel profesional y personal.

El desarrollo de dos acciones formativas a nivel de diplomado en Inteligencia Artificial y

Gestión del Conocimiento y la innovación generaron gran expectativa e interés por el manejo de las nuevas tecnologías de la información, así como el uso y apropiación de nuevo conocimiento para mejorar la productividad y las maneras de hacer las cosas.

En total se ejecutaron 85 acciones formativas en distintos temas que abarcaron los seis ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación orientados a fortalecer los conocimientos en temas de transformación digital, automatización de procesos y apropiación de nuevos conocimientos que permiten mejorar el desempeño laboral y la atención al usuario.

Adicionalmente se presentaron espacios de interacción que permitieron fortalecer el trabajo en equipo y otras competencias blandas o interpersonales, sociales y emocionales. Así mismo la modalidad híbrida (virtual-mixta) y presencial permiten una mayor interacción y facilitan los procesos de aprendizaje según las observaciones de los participantes en los procesos.



Se continuó fortaleciendo el Sistema de Administración de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), suministrando a los colaboradores conocimiento clave para el adecuado análisis e interpretación de la importancia de que las entidades públicas en Colombia diseñen, implementen, mantengan y mejoren un Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, esto como elemento clave para el cuidado de los recursos, la reputación y el fortalecimiento del control interno institucional.

Las actividades de formación y/o capacitaciones desarrolladas, se evaluaron a través de una encuesta de satisfacción diseñada para evaluar la apropiación del conocimiento, la calidad y claridad con que se ejecutan los procesos, el cumplimiento de los objetivos propuestos además de los aspectos logísticos y recursos utilizados. Con respecto a las metodologías utilizadas, se mantienen las observaciones positivas, teniendo en cuenta que se implementaron espacios tipo taller lo que ayudó a entender de una manera dinámica y práctica las temáticas abordadas.

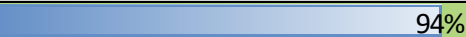

Se logró cumplir con el objetivo propuesto para la vigencia 2025, al ofrecer temáticas que respondieron a las diversidades de formación y capacitación identificadas por parte de los servidores, por parte de los jefes y directivos en general, de la Comisión de Personal, y por parte de áreas estratégicas y de control tales como la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno. Los facilitadores que apoyaron todos los procesos de capacitación fueron seleccionados de acuerdo con criterios objetivos por el perfil, conocimiento y experiencia de acuerdo a cada actividad planteada y en todos los casos siendo personas que cuentan con experiencia en el sector público.

Además de las actividades desarrolladas con recursos de la entidad, se gestionaron distintas temáticas a través de entidades como el DASCD, Secretaría General – Alcaldía y Veeduría Distrital entre otras, lo cual permitió fortalecer el PIC en relación con nuevos contenidos y metodologías.



Con respecto a la evaluación de impacto se obtuvo los siguientes resultados del personal directivo:

<b>¿Las actividades y procesos de formación y capacitación han contribuido a mejorar el servicio al ciudadano y a los usuarios internos?</b>		
<b>RESPUESTA</b>	<b>No. DE DIRECTIVOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	16	 89%
NO	2	 11%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Los resultados evidencian una percepción positiva frente al impacto de las actividades de formación y capacitación en la mejora del servicio al ciudadano y a los usuarios internos. Esto permite inferir que los procesos desarrollados en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) han sido pertinentes y han contribuido al fortalecimiento de las competencias necesarias para una atención más eficiente y de mayor calidad.

<b>¿Se ha observado que cuando los funcionarios del área o dependencia participan en los procesos de capacitación, existe mayor motivación hacia el trabajo?</b>		
<b>RESPUESTA</b>	<b>No. DE DIRECTIVOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	17	 94%
NO	1	 6%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Así mismo, se evidencia que las actividades de formación y capacitación no solo fortalecen las competencias técnicas, sino que también actúan como un factor motivacional para los servidores. Estas acciones promueven el sentido de pertenencia institucional, el interés por el desarrollo profesional y la mejora del desempeño tanto individual como colectivo, lo cual impacta positivamente la dinámica laboral de las dependencias.

<b>¿Las actividades y procesos de formación y capacitación han contribuido a mejorar el clima laboral al interior del área o dependencia?</b>		
<b>RESPUESTA</b>	<b>No. DE DIRECTIVOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	15	 83%
NO	3	 17%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Este resultado sugiere que los procesos desarrollados favorecen aspectos como el trabajo en equipo, la comunicación interna y la disposición de los servidores para el desarrollo de sus actividades, fortaleciendo así el ambiente organizacional y el clima laboral en cada dependencia.

¿Las actividades y procesos de formación y capacitación han contribuido a aumentar el nivel de productividad al interior del área o dependencia?		
RESPUESTA	No. DE DIRECTIVOS	PORCENTAJE
SI	16	89%
NO	2	11%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

La evaluación demuestra un impacto positivo en el nivel de productividad, evidenciado en el fortalecimiento del desempeño laboral, una mejor ejecución de las funciones, mayor eficiencia en los procesos, optimización del tiempo y un mejor cumplimiento de las metas institucionales. La percepción favorable indica, además, una adecuada transferencia de los conocimientos al entorno.

Desde la percepción del personal directivo de los tres niveles, se concluye que las actividades de formación y capacitación desarrolladas en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC) han tenido un impacto positivo, pertinente y significativo en el desempeño institucional. Los directivos reconocen que estos procesos han fortalecido las competencias del talento humano, mejorando la calidad del servicio al ciudadano y a los usuarios internos, así como la eficiencia en la ejecución de los servidores.

De otro lado y en relación con los resultados obtenidos en la medición de impacto dirigida a los servidores quienes han tomado algún tipo de formación, se obtuvo 52 respuestas evidenciando lo siguiente:

¿Las actividades y procesos de formación y capacitación han contribuido a mejorar el servicio al ciudadano y a los usuarios internos?		
RESPUESTA	No. DE SERVIDORES	PORCENTAJE
SI	51	98%
NO	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Al igual que los resultados del personal directivo, se evidencia una percepción positiva en el personal administrativo. La mayoría de las respuestas indican que las actividades y procesos de formación y capacitación sí han contribuido a mejorar el servicio frente a un único registro en sentido negativo. Esto sugiere que la capacitación está alineada con las necesidades del servicio y el fortalecimiento de competencias.

<b>¿Se ha observado que cuándo los funcionarios del área o dependencia participan en los procesos de capacitación, existe mayor motivación hacia el trabajo?</b>		
<b>RESPUESTA</b>	<b>No. DE SERVIDORES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	48	92%
NO	4	8%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Se observa una tendencia favorable, aunque aparecen algunos casos de respuestas negativas. Esto indica que, si bien la capacitación suele incrementar la motivación laboral, no todos los procesos generan el mismo impacto, lo que abre la oportunidad de revisar metodologías, pertinencia de contenidos o condiciones de participación.

<b>¿Las actividades y procesos de formación y capacitación han contribuido a mejorar el clima laboral al interior del área o dependencia?</b>		
<b>RESPUESTA</b>	<b>No. DE SERVIDORES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	45	87%
NO	7	13%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Las respuestas muestran que el clima laboral ha mejorado en la mayoría de los casos como resultado de los procesos de formación. Sin embargo, se identifican algunas percepciones negativas, lo que sugiere que el impacto en el clima laboral puede depender de factores complementarios como liderazgo, carga laboral o trabajo en equipo.

<b>¿Las actividades y procesos de formación y capacitación han contribuido a aumentar el nivel de productividad al interior del área o dependencia?</b>		
<b>RESPUESTA</b>	<b>No. DE SERVIDORES</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	50	96%
NO	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

De manera consistente, la mayoría de los servidores considera que la capacitación sí contribuye al aumento de la productividad dentro del área o dependencia donde laboran. Esto refuerza la idea de que el fortalecimiento de competencias se traduce en mejores resultados no solo independientes sino también se refleja en el aporte que esto hace a las dependencias y equipos de trabajo.

En términos generales los resultados reflejan que las actividades y procesos de formación y capacitación han tenido un impacto positivo y significativo en el servicio, en la motivación, en el clima laboral y en la productividad. Las pocas respuestas negativas representan una oportunidad de mejora para ajustar y diversificar las estrategias de capacitación, asegurando que estas respondan a las expectativas y necesidades de todos los servidores.

Finalmente se plantean las siguientes acciones de mejora:

Continuar mejorando el proceso de ejecución de las actividades, en el sentido de ser más cuidadosos y rigurosos en el análisis de ofertas, así como en el seguimiento a la asistencia y en la asignación de cupos con el propósito de hacer más eficiente el uso de los recursos y generar mayor compromiso de quienes participan en las actividades.

Para la construcción del PIC 2026 se propone revisar el reglamento de capacitación con el fin de facilitar en mayor medida su aplicación y así contribuir al mejor uso de los recursos asignados.

Ofrecer opciones de elección de modalidades y franjas horarias en aquellos cursos en los que sea posible, con el fin de facilitar la asistencia y promover una mayor participación de los servidores, de acuerdo con su disponibilidad.

## 6. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

El artículo 15, literal b), de la Ley 909 de 2004 establece como función de las unidades de personal la elaboración del **Plan Anual de Vacantes** (PAV). Este instrumento es esencial para la adecuada planeación, organización y formulación de políticas de gestión del talento humano en las entidades y organismos distritales, en la medida en que permite identificar las necesidades de personal y prever la provisión oportuna de los empleos públicos. Su correcta implementación contribuye a garantizar la continuidad en el ejercicio de las funciones institucionales y a asegurar una prestación eficiente y efectiva de los servicios a la ciudadanía.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, las entidades y organismos del Distrito deben elaborar anualmente el **Plan de Previsión de Recursos Humanos**, entendido como un instrumento fundamental para la gestión estratégica del talento humano. Este plan se formuló y desarrolló conforme a los criterios y lineamientos señalados en la citada disposición, con el fin de anticipar las necesidades de personal y garantizar la adecuada administración de la planta de empleos.

Es preciso indicar que, dada la naturaleza de la Entidad y de su constante dinámica, cada cubrimiento de las diferentes novedades que se presenten corresponderá a la inmediatez de la necesidad del servicio, teniendo en cuenta la garantía y continuidad del servicio educativo en el Distrito.

## PERSONAL DOCENTE

El nombramiento provisional en las vacantes temporales, será por el tiempo que dure la respectiva situación administrativa que originó la vacancia; es decir, dichos nombramientos se darán por terminados en el momento que el docente titular se reintegre o renuncie a la situación administrativa que lo separó temporalmente del cargo.

De acuerdo con lo anterior, y en cumplimiento de las directrices establecidas por el Ministerio de Educación Nacional en las Circulares 024, 039 y 040 de 2023 y las circulares 030 y 047 del 2024 que brindan orientaciones generales respecto a la vinculación de docentes provisionales, la Secretaría de Educación del Distrito expidió las Circulares 010 y 012 de 2023, así como la Circular 004 de 2024, a través de las cuales se han establecido lineamientos para la provisión de vacantes en condición de provisionalidad. Adicionalmente, mediante la Circular No. 11 del 8 de abril de 2024, la Secretaría de Educación del Distrito definió de manera específica los lineamientos para la oferta de vacantes definitivas y vacantes temporales.

Ahora bien, El Decreto 490 de 2016 “Artículo 2.4.6.3.9. Prioridad en la provisión de vacantes definitivas. Cada vez que se genere una vacante definitiva de un cargo de docente o de directivo docente, la autoridad nominadora de la entidad territorial certificada deberá proveer dicho cargo aplicando el siguiente orden de prioridad:

1. Reintegro de un educador con derechos de carrera, ordenado por una autoridad judicial, en las mismas condiciones que ostentaba al momento de su retiro.
2. Traslado realizado por las autoridades nominadoras de un educador que demuestre su situación de amenazado, o reubicación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de un educador de carrera que se encuentre en situación de desplazamiento forzado, de acuerdo con los procedimientos, competencias y términos definidos en el Capítulo 2, Título 5, Parte 4, Libro 2 del presente Decreto.
3. Reincorporación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para una vacante definitiva, previa solicitud del docente o directivo docente o de la autoridad nominadora, y de acuerdo con el procedimiento fijado por la Comisión, en los siguientes casos: a) Educador con derechos de carrera a quien se le haya levantado la incapacidad médica que había dado origen a la pensión por invalidez. b) Directivo docente que por efectos de la calificación no satisfactoria de la evaluación ordinaria anual de desempeño deba retornar al cargo anterior en el cual ostentaba derechos de carrera. c) Educador con derechos de carrera al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a un cargo igual.
4. Traslado de educadores por procesos ordinarios o no ordinarios, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 1, Título 5, Parte 4, Libro 2 del presente decreto.
5. Nombramiento en periodo de prueba, de acuerdo con el orden de mérito del listado territorial de elegibles vigente para el cargo y para la respectiva entidad territorial certificada en educación.
6. Por encargo en un cargo de directivo docente o nombramiento en provisionalidad en un cargo de docente de aula o docente líder de apoyo, cuando no exista lista de elegibles vigente y mientras se surte un nuevo proceso de convocatoria a concurso docente, o llegue un educador con derechos de carrera por aplicación de los criterios 1, 2, 3 y 4 del presente artículo.”

Es pertinente mencionar que, a corte de diciembre del 2025 no existen listas de elegibles vigentes por lo tanto, la provisión de las vacantes definitivas se realizará a través del aplicativo Sistema

Maestro del Ministerio de Educación Nacional, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 3593 de 2024 “Por medio de la cual se regula el funcionamiento de la solución de TI tipo Sistema de Información denominado Sistema Maestro para la provisión transitoria de cargos docentes en vacancia definitiva mediante nombramiento provisional, incluyendo las plantas temporales por el tiempo determinado en el acto de creación de los empleos y se dictan otras disposiciones”.

## CUBRIMIENTO VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS DOCENTES

### LOGROS

- Durante la vigencia se efectuaron 10.137 cubrimientos de vacantes docentes, incluyendo nombramientos en propiedad, atención de novedades administrativas y provisión de áreas no convocadas, en estricto cumplimiento de la normatividad vigente.

#### RESUMEN DE TRÁMITES REALIZADOS EN EL AÑO 2025: (Datos estadísticos, presentados en cuadro)

Identificación del trámite	No. De Requerimientos	No. De requerimientos tramitados.	TOTAL – ANUAL 2025
NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	9868	9868	9868
NOMBRAMIENTOS PERIODO DE PRUEBA	269	269	269
<b>Total, ANUAL 2025</b>	<b>10137</b>	<b>10137</b>	<b>10137</b>

- Se implementó una estrategia de optimización de los procesos de nombramiento, que permitió reducir los tiempos de cubrimiento de novedades inferiores a 30 días, esta estrategia es un plan piloto que consistió en la conformación de un grupo de 26 docentes de diferentes especialidades que rotaban por la ciudad según las necesidades. La propuesta buscó ampliar el plan piloto mediante la creación de un banco de docentes sustitutos que atenderán las novedades administrativas por incapacidades en su zona de residencia, específicamente para los niveles de preescolar y primaria. El perfil de los docentes es en general, profesionales recién egresados entre los 18 y los 28 años, licenciados en educación preescolar, educación infantil, pedagogía o las demás consagradas en la Resolución 3842 de 2022 para el cargo de docente de preescolar. mejorando así, la oportunidad en la asignación del personal docente y garantizando la continuidad del servicio educativo.
- Con base en el desarrollo del proceso de selección 2179 del 2021, se realizó el cubrimiento de las vacantes en áreas para las cuales aún se contaba con listas de elegibles vigentes. Conforme a las necesidades presentadas en la planta docente de la entidad, únicamente 48 elegibles no pudieron ser ubicados logrando así, el uso del **99,25%** de los listados conformados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Se mejoraron los tiempos en la provisión de las vacantes de los docentes, cumpliendo la meta del indicador del Plan Sectorial de Educación, con un promedio de 6,27 días una vez registrada la novedad.

- Se mejoraron de los tiempos de respuesta y efectividad en los tramites de las novedades administrativas concedidas a los docentes y directivos docentes adscritos a la planta de personal de la SED.

## ACCIONES DE MEJORA

- Fortalecer el proceso de comunicación con los rectores y las DILES, con el fin de disminuir el tiempo en el registro de las novedades que presentan las Instituciones Educativas, logrando así, aumentar la eficiencia de los trámites de provisión.
- Continuar con el desarrollo de estrategias que permitan mantener los promedios de provisión de las vacantes y de esa manera garantizar la continuidad de la prestación efectiva del servicio educativo.
- Adelantos en la formalización de procedimientos de las distintas situaciones administrativas que se conceden a los docentes y directivos docentes adscritos a la planta de personal de la SED.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO

La Secretaría de Educación del Distrito cuenta con una planta de personal administrativo adoptada por el Decreto 311 del 29 de julio de 2022.

La provisión de las vacantes se realizó de la siguiente manera:

### Temporales

Acorde a los nombramientos en periodo de prueba en ascenso del personal administrativo que cuenta con derechos de carrera y que participaron en el concurso de méritos proceso de selección N° 2499 del 2023 – capital, se deberán proveer las vacancias temporales conforme con el procedimiento de encargos establecido por la Secretaría de Educación de Distrito, así mismo, con ocasión de otras situaciones administrativas que lleguen a presentarse.

Por otra parte, en el evento que no existan funcionarios de carrera con derecho preferente se deben realizar nombramientos provisionales, en cumplimiento de las normas relacionadas a continuación:

El Decreto 648 de 2017 manifiesta:

*“Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.*

*Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador. Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma”.*

En virtud de lo anterior, se realizarán encargos y nombramiento provisionales y los de libre nombramiento y remoción que se generen se harán en cumplimiento de los perfiles de los cargos establecidos en el Manual de Funciones de la Entidad. Aunado a lo anterior y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 996 de 2005 y la Circular 042 de 2025 emitida por la Secretaría Jurídica Distrital – Dirección Distrital de Asuntos Disciplinarios, durante el periodo de restricción electoral comprendido entre el 8 de noviembre de 2025 y el 31 de mayo de 2026, ampliado hasta el 21 de junio de 2026 en caso de segunda vuelta, en la Rama Ejecutiva se suspenderán las vinculaciones que afecten la nómina estatal.

## **Definitivas**

Con el fin de garantizar y salvaguardar los principios de transparencia, mérito, publicidad, oportunidad y el libre acceso al empleo público, el sistema general de carrera administrativa (Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y demás normas concordantes), ha previsto que, frente a la presencia de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, se debe proveer mediante concurso de méritos y ascensos.

Al respecto, la Constitución Política de Colombia en su artículo 125 refiere:

*“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.*

Ahora bien, la ley 909 de 2004 ha señalado:

*“El ingreso y el ascenso a los empleos de carrera artículo 27. carrera administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.*

Por su parte, el Decreto 1083 del 2015 contempla:

*“Artículo 2.2.6.1 Competencia. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin”.*

El Decreto 648 de 2017 establece:

*“Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

*Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.*

*Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.*

*Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.*

En este contexto, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC mediante Proceso de Selección No. 2499 de 2023 - Distrito Capital 5, convocó a concurso de méritos modalidad abierto para proveer los empleos generados por vacancias definitivas en la Secretaría de Educación del Distrito, como se estableció en el Acuerdo No 26 del 18 de mayo del 2023 de la CNSC y sus modificatorios.

Ahora bien, cumplidas todas las etapas del concurso, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió las listas de elegibles, por lo tanto, en cumplimiento de lo consagrado en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto Nacional 498 de 2020, el cual establece el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, la Secretaría de Educación del Distrito debe cumplir con la utilización de las listas de elegibles producto del concurso de abierto de méritos para la provisión de las vacantes definitivas. Esto implica realizar el nombramiento en período de prueba en estricto orden meritario de los elegibles que integran las listas conformadas por la CNSC.

En el marco del Proceso de Selección No. 2499 de 2023 - Distrito Capital 5, en las modalidades de Ascenso – Abierto se ofertaron un total de 1.088 vacantes definitivas mediante el Acuerdo de Convocatoria No 26 del 18 de mayo del 2023, una vez culminadas todas las etapas del proceso de selección la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC de manera escalonada conformó y adoptó los Listados de Elegibles para las diferentes entidades que hacen parte de la convocatoria, publicando los Actos Administrativos que trata el Artículo 24 de los Acuerdos de convocatoria en tres grupos de la siguiente manera:

GRUPO	NIVEL	MODALIDAD	FECHA DE PUBLICACIÓN
1	PROFESIONAL	ASCENSO Y ABIERTO	8/08/2024
2	TÉCNICO	ASCENSO Y ABIERTO	22/08/2024
	ASISTENCIAL	ASCENSO	
3*	ASISTENCIAL	ABIERTO	5/09/2024

Una vez en firme las posiciones en las listas de elegibles, se dio inicio al trámite de nombramiento en los términos establecidos en el artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1083 de 2015, no obstante, conforme con el acuerdo de convocatoria, las vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes deberán ser presentadas a los elegibles bajo el desarrollo de audiencia pública de conformidad con las disposiciones de la normatividad establecida por la CNSC.

Los cargos ofertados para la provisión de vacantes definitivas de la Planta Global de la SED corresponden a:

Nivel Jerárquico	Código	Grado	Denominación
Asistencial	407	5	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	9	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	11	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	13	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	14	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	16	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	18	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	20	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	24	Auxiliar Administrativo
Asistencial	407	27	Auxiliar Administrativo
Asistencial	425	20	Secretario Ejecutivo
Asistencial	425	22	Secretario Ejecutivo
Asistencial	425	27	Secretario Ejecutivo
Asistencial	440	9	Secretario
Asistencial	440	14	Secretario
Asistencial	440	17	Secretario

Nivel Jerárquico	Código	Grado	Denominación
Asistencial	440	19	Secretario
Asistencial	440	24	Secretario
Asistencial	440	27	Secretario
Asistencial	480	13	Conductor
Profesional	219	1	Profesional Universitario
Profesional	219	7	Profesional Universitario
Profesional	219	9	Profesional Universitario
Profesional	219	11	Profesional Universitario
Profesional	219	12	Profesional Universitario
Profesional	219	18	Profesional Universitario
Profesional	222	21	Profesional Especializado
Profesional	222	24	Profesional Especializado
Profesional	222	27	Profesional Especializado
Profesional	222	30	Profesional Especializado
Técnico	314	4	Técnico Operativo
Técnico	314	9	Técnico Operativo
Técnico	314	17	Técnico Operativo
Técnico	314	19	Técnico Operativo

## LOGROS

- Se dio continuidad del proceso de nombramientos y posesiones en periodo de prueba de elegibles conforme la entrega de listas por parte de la CNSC (proceso de selección No 2499 de 2023 – Distrito Capital 5), modalidades ascenso y abierto. De igual manera se viabilizaron los nombramientos por movilidad de las listas de elegibles.

### Audiencias en 2025 realizadas por la CNSC:

Audiencia del 24,25 y 26 de febrero de 2025: Citados a audiencia 108 elegibles y se realizaron un **total de 100 nombramientos y 8 desistimientos.**

### Audiencias en 2025 realizadas por la SED:

Audiencia del 4 de julio de 2025: Citados a audiencia 46 elegibles se realizaron 11 nombramientos directos. **Total 57 nombramientos**

Audiencia del 8 de agosto de 2025: Citados a audiencia 60 elegibles, se realizaron 5 nombramientos directos. **Total 65 nombramientos**

Audiencia del 4 de septiembre de 2025: Citados a audiencia 75 elegibles, se realizaron 4 nombramientos directos. **Total 79 nombramientos**

Audiencia del 30 de septiembre de 2025: Citados a audiencia 99 elegibles, se realizaron 5 nombramientos directos. **Total 104 nombramientos**

Audiencia del 11 de diciembre de 2025: Citados a audiencia 66 elegibles, **se realizaron 65 nombramientos.**

- Conforme a las necesidades de la planta de personal administrativo, se adelantaron los trámites de reubicación de 34 cargos tanto en el nivel institucional como en el central y local, teniendo en cuenta la conformación de la planta aprobada mediante Decreto Distrital 311 del 2022.
- 1088 total de vacantes ofertadas meritorias, se realizaron 992 nombramientos en 2025, con un total de 890 posesionados, 96 desiertas y excluidas, obteniendo así un 100% de gestión de las vacantes meritorias.

#### ACCIONES DE MEJORA

- Realizar un seguimiento continuo al realizarse los registros de las novedades del personal en el sistema Humano, ya que, presenta errores que deben ser escalados con los líderes funcionales para poder solucionar los inconvenientes, esta situación genera reprocesos y pérdida de continuidad de la información.
- Realizar un análisis de las alternativas en los mecanismos para mejorar la gestión del procedimiento de encargos.
- Realizar un estudio para determinar la viabilidad de reubicación de cargos para el cubrimiento de las necesidades reportadas en los niveles institucional, local y central.

En conclusión y teniendo en cuenta que la Dirección de Talento Humano realiza seguimiento 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 institucionales, se presentaron los avances con los cuales se da cuenta en el cumplimiento del Plan Estratégico.



**LESNEY JESÚS CASTAÑEDA VALENCIA**

Director de Talento Humano