



PLAN DE ESTÍMULOS

(Bienestar social e Incentivos)

2023

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

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	5
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
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	16
7.1 RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	16
7.2. MEDICIÓN DE CLIMA	19
7.3. AUTODIAGNÓSTICO MIPG	31
7.4. ACUERDOS SINDICALES	¡Error! Marcador no definido.
8. ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ESTÍMULOS	32
9. ACTIVIDADES PRIORIZADAS DE BIENESTAR SOCIAL	33
9.1 OTRAS INICIATIVAS	33
10. INCENTIVOS	34
11. RECURSOS	39
12. EVALUACIÓN DEL PLAN	40
13. ANEXOS	40

1. INTRODUCCIÓN

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

La normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social, de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a 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 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, 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 docentes, directivos docentes y servidores administrativos, generando espacios que otorguen bienestar, calidad de vida, buen clima laboral, lo que lleva a mayores niveles de productividad.

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

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

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

- ✓ La Protección y Servicios Sociales, es un componente desde el cual se debe atender a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; y el segundo componente se refiere a la Calidad de Vida Laboral, es decir, a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

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

2. MARCO NORMATIVO

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

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

Circular Externa 002 del 17 de enero de 2023 del DASCD Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano.

Acuerdo Distrital 480 de 2011

Por medio del cual se establecen políticas para la adopción de las salas amigas de la familia lactante en el ámbito laboral en las entidades distritales y se dictan otras disposiciones.

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.

Acuerdo Distrital 761 de 2020

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

Decreto 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.

Artículo 8 del Decreto Distrital 492 de 2019

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

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

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

Se tendrán en cuenta los lineamientos sobre la gestión del bienestar de servidores y servidoras públicas en entidades y organismos distritales, así como, la oferta de actividades de bienestar para la vigencia 2023 dispuesta por el DASCD.

Circular DASCD 032

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

Decreto 806 de 2019

Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades Distritales.

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.

Directiva 002

Lineamientos semana del derecho de asociación sindical.

Circular Externa 035 de 2021

Directrices y caja de herramientas para apoyar el proceso de desvinculación y plan de acogida de servidores(as) del distrito capital.

Decreto 1227 del 18 de julio de 2022

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

Resolución 3761 de 2022

Por la cual se establecen los lineamientos para la adopción de teletrabajo en la Secretaría de Educación del Distrito

3. ALCANCE

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios de las políticas, planes y programas de bienestar social son para 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 2023.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

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

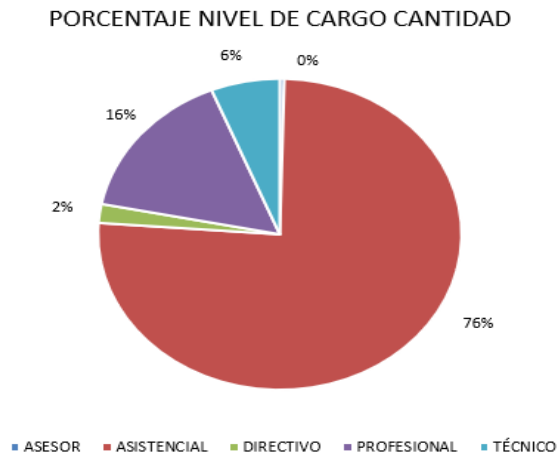
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

6. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Servidores administrativos: La planta de personal administrativa de la Secretaría de Educación del Distrito cuenta con 3.038 cargos administrativos de los cuales con corte al 21 de diciembre de 2022 están provistos 2.761, distribuidos de la siguiente manera en términos de porcentaje por nivel jerárquico así¹:

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



Fuente: Diseño propio.

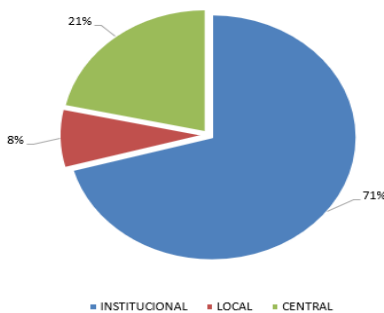
¹ Información suministrada por el profesional de administración de planta de personal

De acuerdo con esta información, el 76% de los servidores se encuentra vinculado en el nivel asistencial (2.092), seguido en su orden el nivel profesional con el 16% (435), nivel técnico 6% (169), nivel directivo 2% (54) y nivel asesor menor al 1% (11).

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

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

DISTRIBUCIÓN SERVIDORES POR NIVEL GEOGRÁFICO

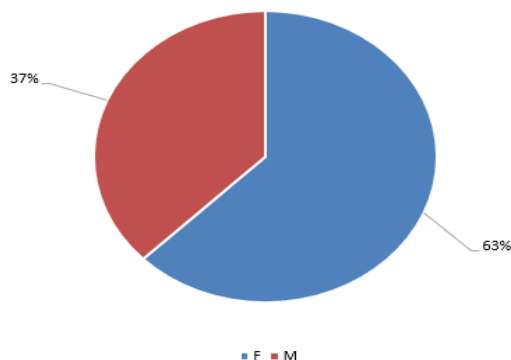


Fuente: Diseño propio.

Como se observa, el 71% (1952) de los servidores se encuentran ubicados en el nivel institucional (colegios), el 21% (595) en el nivel central y el 8% (214) en el nivel local. Por lo tanto y dado que el nivel jerárquico asistencial representa el mayor número de funcionarios y que éstos a su vez se ubican en mayor medida en el nivel institucional, es necesario atender en igual proporción las necesidades de bienestar social y calidad de vida.

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

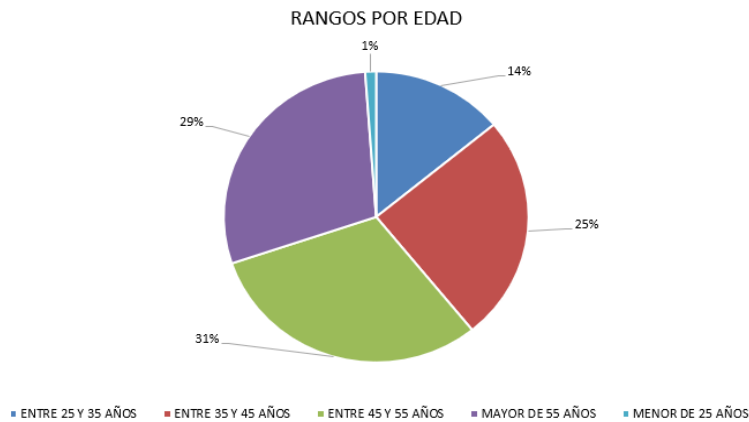
PORCENTAJE POR SEXO



Fuente: Diseño propio.

Con respecto a la distribución de la población por género, se observa que el 63% (1.729) de los servidores son mujeres y el 37% (1.032) hombres, lo que indica que el número de mujeres es mayor que el de los hombres, aspecto a considerar para atender las preferencias a la hora de la planeación de las diferentes actividades del plan.

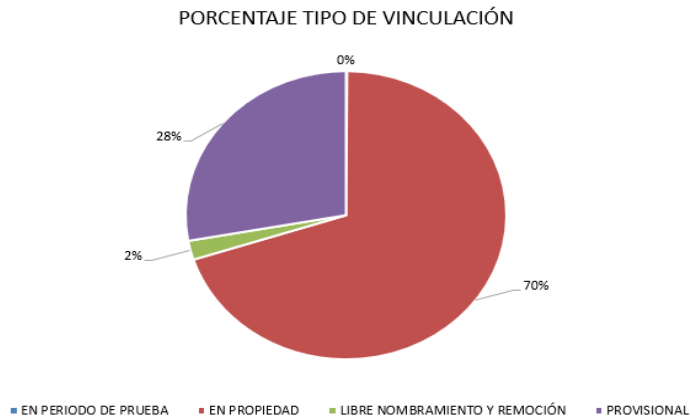
Gráfico No. 5. Distribución porcentual planta de personal por edades.



Fuente: Diseño propio.

Con respecto a la distribución de los servidores por rangos de edad, se observa que, el 60% de los servidores de la SED cuenta con una edad igual o superior a los 45 años, mientras que el 39% se encuentra en un rango de edad entre los 25 a 45 años y el 1% es menor de 25 años, aspecto relevante para definir las características de los eventos y actividades del plan de estímulos, los cuales deben atender las necesidades puntuales de la población objeto.

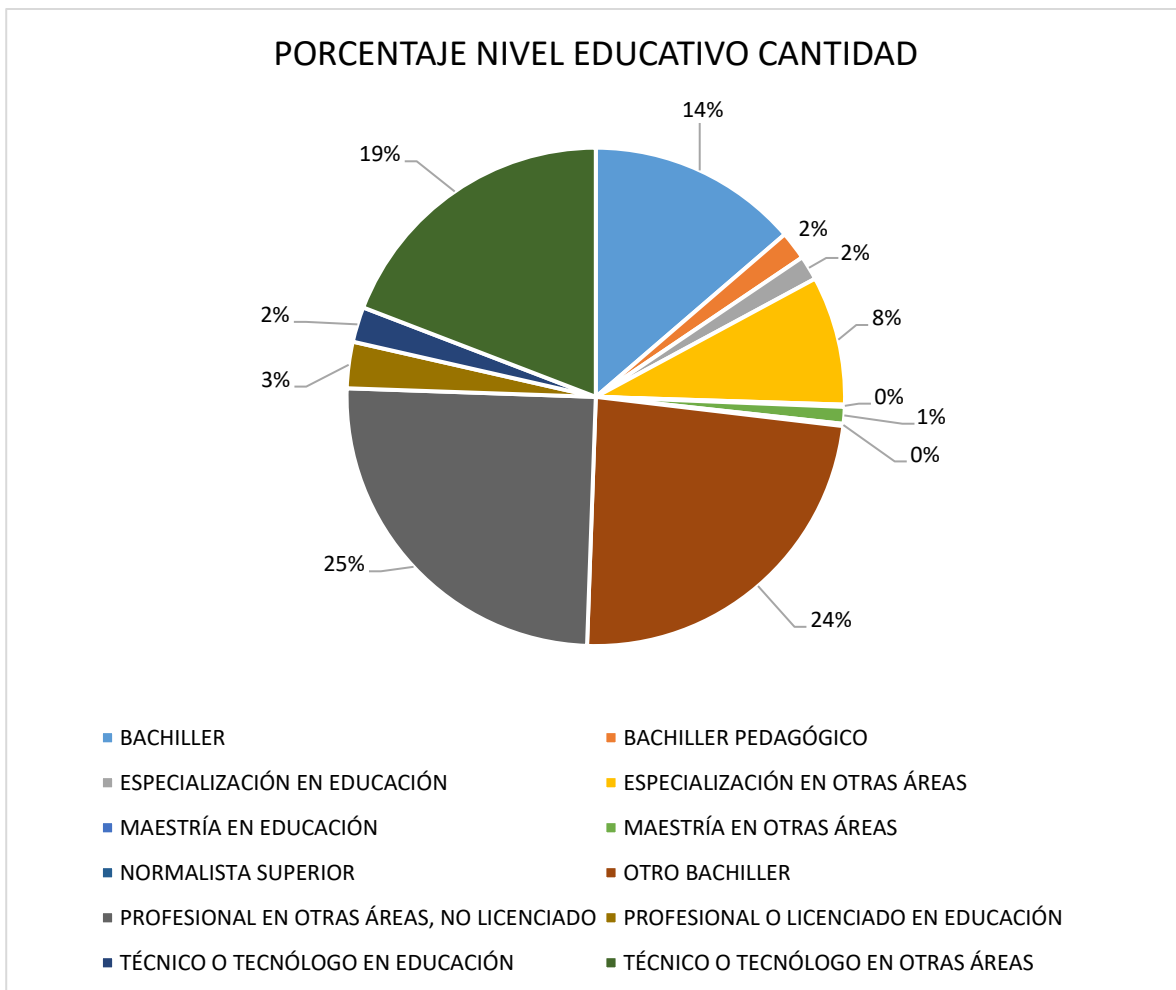
Gráfico No. 6. Distribución porcentual planta por tipo de vinculación.



Fuente: Diseño propio.

En relación con el porcentaje de servidores por tipo de vinculación, se observa en su orden que el 70% se encuentra vinculado en carrera administrativa (propiedad), el 17% cuenta con vinculación en provisionalidad, el 2% está vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción, incluido el cargo de periodo que recae en la Jefatura de la Oficina de Control Interno; finalmente, menos del 1% se encuentra en periodo de prueba.

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



Fuente: Diseño propio.

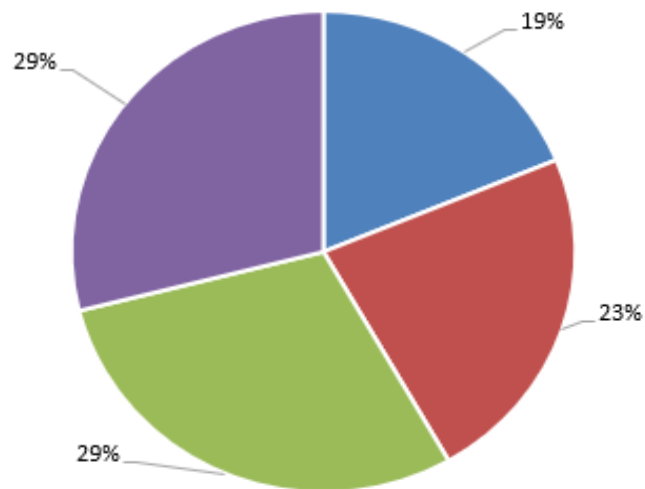
En cuanto al porcentaje de servidores por nivel educativo, el 40% cuenta con título de bachiller, el 25% son profesionales en distintas áreas diferentes a licenciados; el 19% corresponde a los técnicos o

tecnólogos en otras áreas; el 8% tiene título de especialización en otras áreas, el 3% son profesionales o licenciados en educación, el 2% para técnico o tecnólogo en educación, el 2% con especialización en educación y servidores con maestría y normalista superior tienen un porcentaje cercano al 1% respectivamente.

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

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

TIEMPO DE VINCULACIÓN SERVIDORES



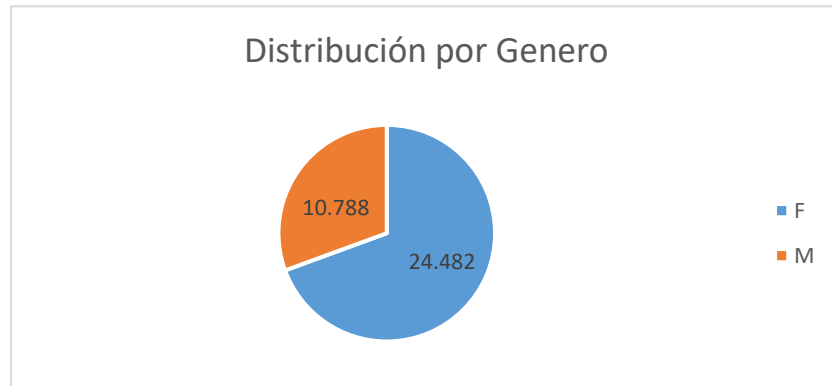
■ ENTRE 10 Y 20 AÑOS ■ ENTRE 5 Y 10 AÑOS ■ MAS DE 20 AÑOS ■ MENOS DE 5 AÑOS

Fuente: Diseño propio.

Como se observa el 29% de los servidores, es decir 810 llevan más de 20 años vinculados con la entidad, este mismo porcentaje corresponde a la vinculación de menos de 5 años, el 23% está entre 5 y 10 años, y finalmente, el 19% de los servidores tiene permanencia con la entidad entre 10 y 20 años. Los porcentajes descritos resultan fundamentales en la estructuración de las actividades del plan de estímulos ya que permite aterrizar las necesidades de la población, y disponer de los recursos necesarios para la entrega de los incentivos.

La planta de personal docente y directivo docente La planta docente de la Secretaría de Educación del Distrito está compuesta por 35.270 docentes y directivos docentes con corte al 11 de enero de 2023, en donde se encuentra una distribución por genero de la siguiente manera:

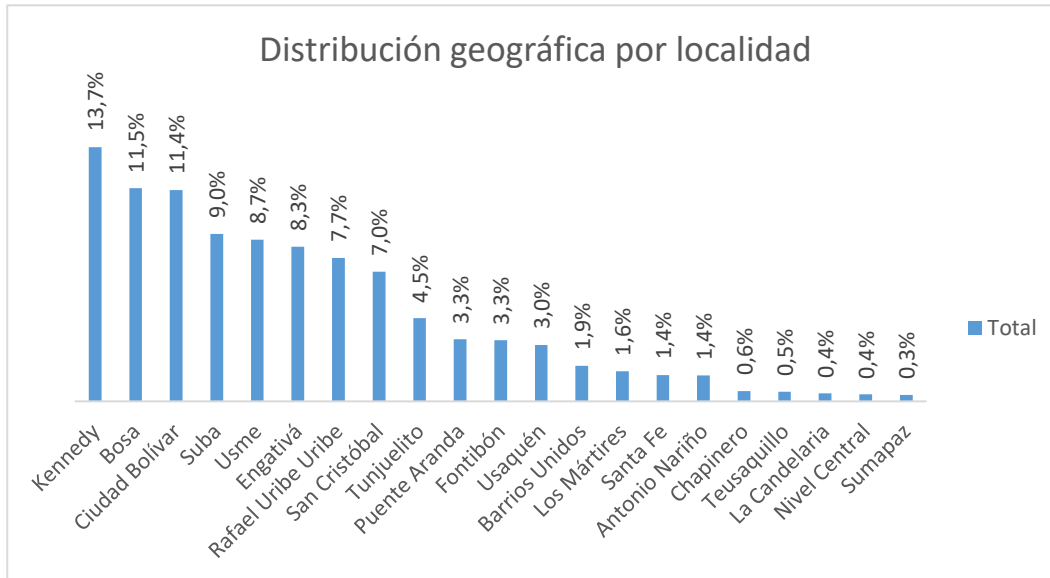
Gráfico No. 1. Distribución planta docente por genero



De acuerdo con la gráfica el 69.42% (24.482) de las docentes son mujeres y el 30.58% (10.788) 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:

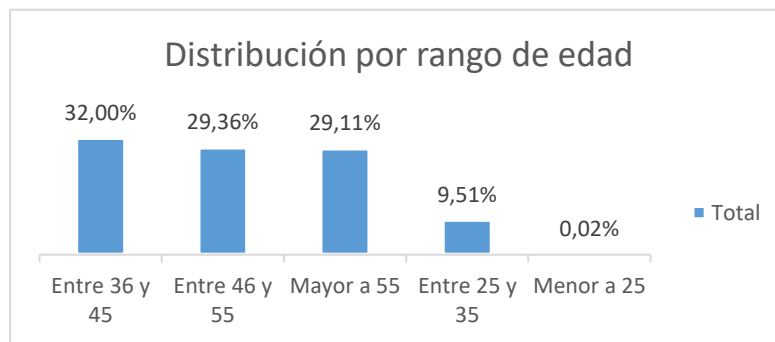
Gráfico No. 2. Distribución geográfica por localidad



De acuerdo con la gráfica anterior el 36.6% (12.908), se concentra en 3 localidades de la ciudad que son Kennedy, Bosa y Ciudad Bolívar, debido a la cantidad de colegios ubicado en esta zona, el resto de la población está distribuida en las demás localidades.

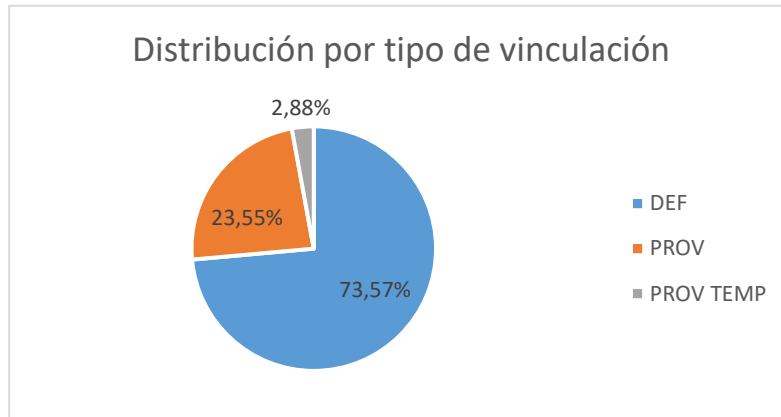
Dentro del análisis de la población docente se realiza el estudio de edad de las y los docentes que están vinculados a la entidad, el siguiente gráfico los muestra por rango de edades de la siguiente manera:

Gráfico No. 3. Distribución por rango de edad



De acuerdo con el gráfico anterior el 32% (11.286) de las y los docentes se encuentran en el rango de edad entre 36 y 45 años, el 58,47% (20.622), que es la mayoría de la población, es mayor de 46 años. El resto es menor de 35 años.

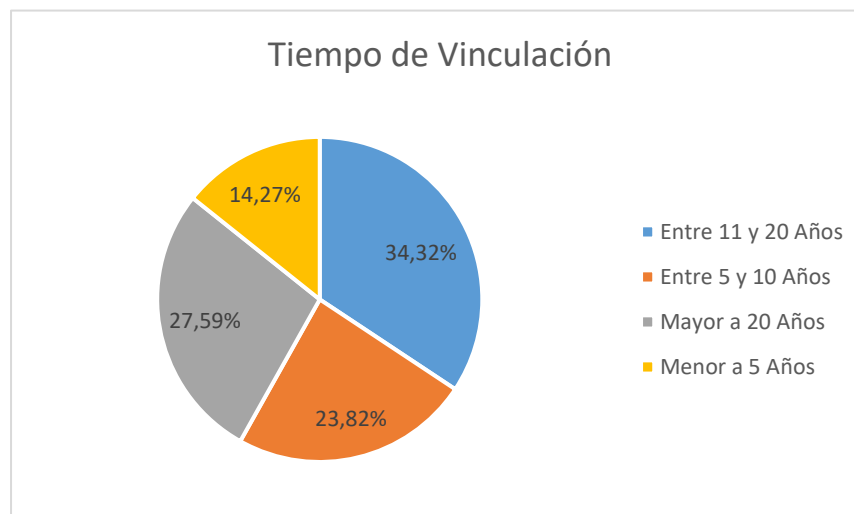
Gráfico No. 4. Distribución por tipo de vinculación



Como se observa el 73.57% (25.948) de las y los docentes se encuentran en una vacante definitiva, el 23,55% (8.306) está en una vacante provisional y el resto de la planta docente se encuentra en una vacante provisional temporal.

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

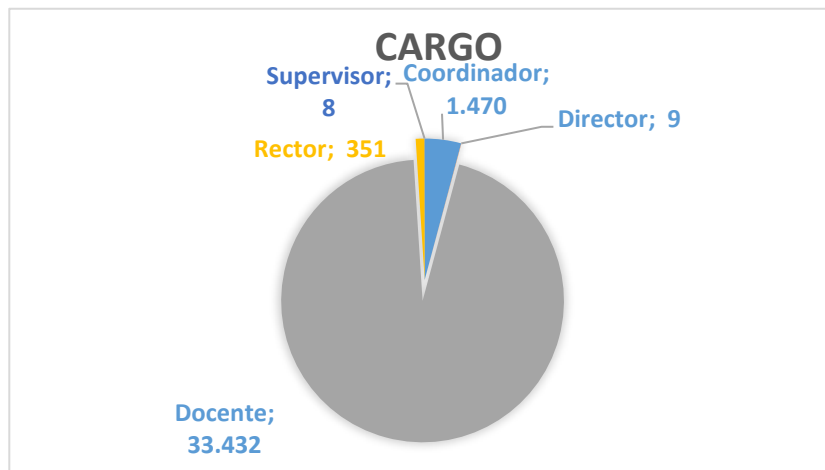


De acuerdo con el gráfico el 34,32% (12.104) lleva en la entidad entre 11 y 20 años, el 27,59% (9.730) está vinculado en los colegios del distrito más de 20 años, el 23,82% (11.575) está en la SED entre 5 y

10 años y el resto 14,27%, de la planta docente lleva menos de 5 años trabajando en los colegios distritales de la ciudad.

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

Gráfico No. 6. Cargo



Como se evidencia en el gráfico anterior la mayoría de la planta se desempeña como docente lo cual representa un 94,78%, el 4,16% se desempeña como coordinador o coordinadora, el 1% de la población corresponde a las y los Rectores de los colegios distritales de la ciudad.

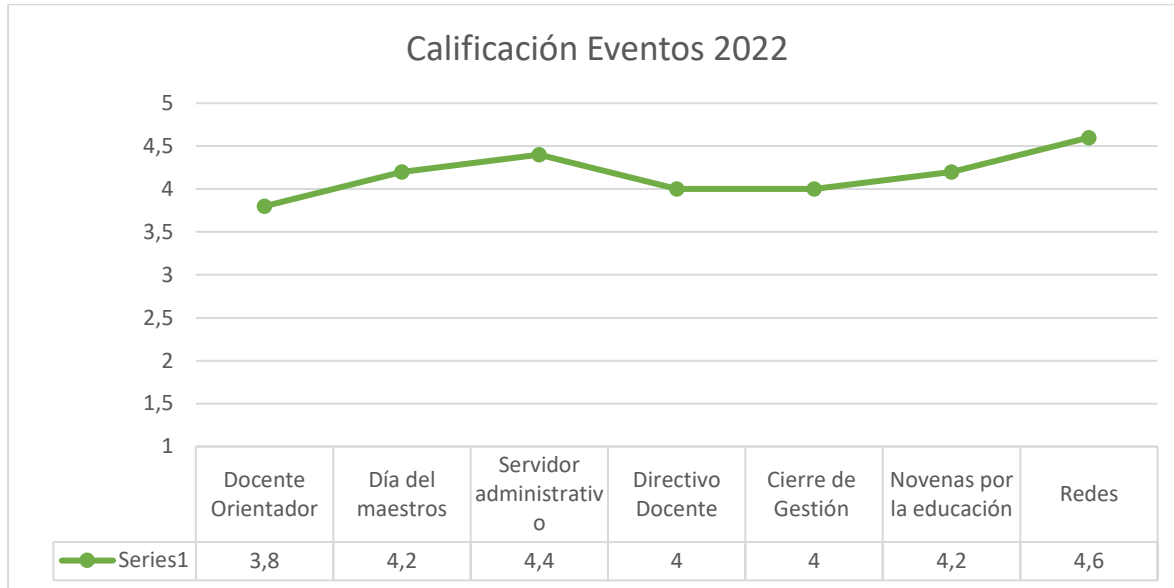
La caracterización de la población de la entidad es un insumo fundamental a la hora de la planeación de cada una de las actividades establecidas en el plan de estímulos (bienestar social e incentivos).

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

7.1 RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Dentro del plan de estímulos (bienestar social e incentivos) de la Dirección de Talento Humano en el año 2022, realizó la encuesta de satisfacción en una escala de 1 a 5, en donde uno (1) es no me gusta

y cinco (5) me encanta, así las cosas, en la siguiente gráfica se muestra las valoraciones de los eventos de mayor afluencia.



Dentro del análisis y recolección de información de las encuestas realizadas, se tomaron en cuenta las siguientes sugerencias para tenerlas en cuenta en la ejecución de los eventos del año 2023.

- Considero que el espacio fue muy pequeño para la cantidad de docentes, no había un lugar adecuado para la alimentación.
- Había poco espacio para las actividades lúdicas, mucha aglomeración, las filas para reclamar los alimentos fueron eternas, más de una hora y cuarenta minutos perdidos en una fila, poco tinto, el refrigerio fue muy limitado, en ocasiones anteriores entregaban una fruta, o una ensalada adicional al menú, en esta ocasión no ocurrió así.
- Hice mucha fila para un tinto que no recibí, sería importante tener varios sitios para solicitar esta deliciosa bebida tradicional de nuestro país, en tiempos de mucho frío.
- Mi almuerzo estuvo bien, sin embargo, sería genial contar en un sitio cómodo para tomarlo
- Las rifas emocionan, a la próxima sería contar con ellas.
- Son mucho mejor las opciones de celebración que se dieron en pandemia, dar bonos que el docente escoja donde y como utilizarlo.
- Las actividades propuestas y a las que me inscribí comenzaron tarde.

- Agradezco que nos celebren este día, pero la verdad se presentó mucho desorden, el espacio muy pequeño para tantos profes, para todo tocaba hacer filas muy largas, se suponen que hacen una encuesta previa para tener en cuenta que nos gusta, así mismo contar y tener preparado pero me pareció muy terrible tener que hacer fila de 1 hora y 50 minutos para poder reclamar la hamburguesa y cuando vamos llegando nos dicen que se acabaron, esto genera malestar. En cuanto al concierto muy bien fue excelente presentación.
- La verdad esperaba algo diferente a lo que vivimos día a día en nuestras instituciones y hoy fue como estar trabajando con lo cotidiano, pensé que nos iban a brindar alguna actividad totalmente diferente. No cumplió con mis expectativas.
- Sería importante tener en cuenta q los y las orientadoras ya tienen claro su rol y este espacio se esperaba que fuera de esparcimiento y no un espacio para contar experiencias y volver a repetir lo que a diario vivimos en nuestro quehacer, esperaba algo diferente y más ameno. El refrigerio al final no es asertivo teniendo en cuenta q algunos docentes orientadores vienen del trabajo y sin almorzar.
- Se debe reformular la metodología porque ha sido común los conversatorios, se espera mejores concursos u otras formas de integración.
- Este tipo de actividades deben ser para sacarnos de la rutina de los conflictos de nuestros entornos, no para ser burla de nuestro trabajo y labor. Deberían ser actividades de bienestar, donde cuiden nuestra salud mental. Si es para esos eventos mejor nos envían detalle como en otras ocasiones.
- Deberían plantear actividades que realmente promuevan el aprovechamiento del tiempo libre, por estaciones, deportivas.
- Gracias, creo que el evento fue mal proyectado y no cumplió con las expectativas de una celebración o reconocimiento, las actividades en tarima fueron pésimas, los asistentes se fueron en el desarrollo del encuentro, el café se acabó y las zonas de distribución fueron insuficientes haciendo filas muy largas para tomar un tinto. Creo que una intervención musical adecuada y algún tipo de atención en alimentación con un recordatorio simple pero bonito, representarían más un momento de encuentro después de dos años.
- más que una celebración parecía una jornada pedagógica. No se facilitó el compartir y los reencuentros por la distribución del lugar. Escasez en la hidratación y bebidas calientes. Temáticas e invitados para amenizar muy regulares. Refrigerio muy demorado y sin tener en cuenta dietas especiales, para una cantidad no menor de compañeros vegetarianos o veganos. No entregaron recuerdos o detalles. Funcionarios de logística groseros. Y un largo etc., en detalles menores. Rescatable, el grupo de la hermosa música de la región pacífica. Estamos presentando graves situaciones en nuestros colegios frente a sobrecarga laboral.

- EL lugar donde se realice el evento debe contar con zonas de parqueadero, los espacios deben cumplir con el mínimo de comodidad por ejemplo para consumir el almuerzo, las actividades propuestas más integradoras.
- Creo que se puede ofrecer algo mejor a los directivos docentes, donde haya mesas para que la gente pueda almorzar de manera tranquila. El artista del concierto debió ser anunciado para que la gente supiera quien era y no se hubieran ido tan rápido.
- El lugar no fue el más adecuado, el sonido era desproporcionado, no se contó con un comedor o área adecuada para almorzar. El organizador logístico muy desorganizado.
- Agradezco la oportunidad brindada para compartir como directivos (as) sugiero revisar el tiempo (ampliarlo), que se verifique si dicho día se debe ir a trabajar al colegio, mejorar las condiciones del espacio y la alimentación brindada, gracias. Además de realizar actividades que permitan en conocimiento entre directivos, como un detalle que se pueda entregar a cada uno y no en rifas.
- Mala escogencia del sitio, sin parqueadero, la comida fría, cada año llevan a menos artistas. Evento faltó de planificación por salir del paso. Se debe reflexionar el manejo que le están dando al talento humano. Se deben llevar variedad de artistas.
- Para la participación de los funcionarios en los diferentes juegos fue muy reducido el tiempo una era cantidad de funcionarios y otro muy pocos juegos, comparado con la cantidad de personal presente, un ejemplo fue la bolirana ya que solo se permitió dos lanzamientos por persona. Y faltaron juegos como de más alto impacto no se me pareció muy pobre la actividad, de los juegos. Con respecto a la actividad final del baile no hubo un criterio más específico para la escogencia de los bailarines y fue como una actividad por salir del paso.
- Mejor un viernes, mejor una orquesta que un show como el de ayer, muchas personas se fueron durante la presentación.

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

Lo anterior teniendo en cuenta que son aspectos que de forma prioritaria se tienen en cuenta a la hora de desarrollar las actividades que hacen parte integral del plan para la vigencia 2023, son oportunidades de mejora ya que presentan un reto para la optimizar la calidad de las actividades planeadas.

7.2. MEDICIÓN DE CLIMA

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

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

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

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



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

La medición de clima laboral efectuada en año el 2022. Se estructura en seis apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas); el quinto relaciona el nivel

de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora.

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

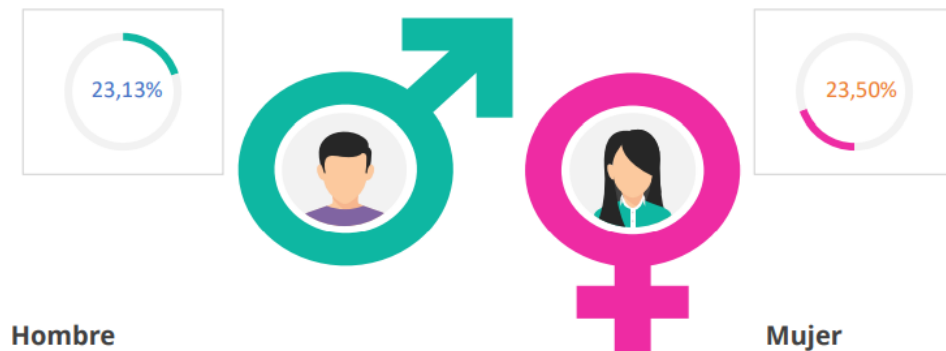
Instrumento	Población	Total	Área	Entidad
Instrumento A	Servidores sin personal a cargo	2081	1944	1944
Instrumento B	Servidores con personal a cargo	105	54	54
Contratistas	Contratistas de la entidad	1928	1306	1306
Total personas entidad / encuestadas		4114	3304	

Fuente: DASCD

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

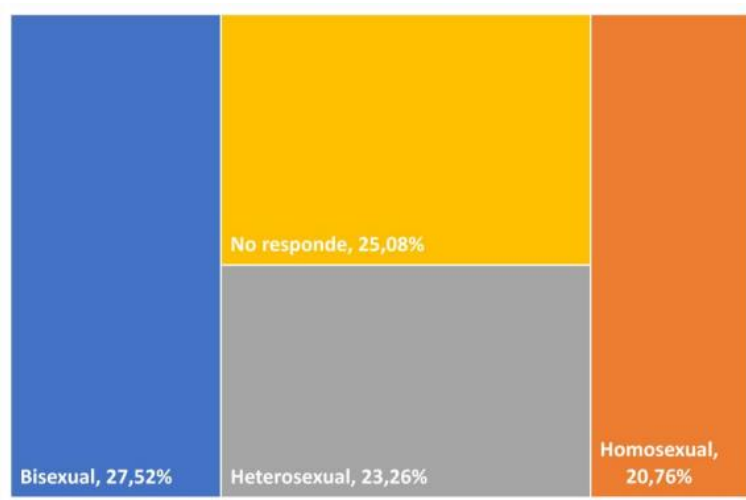
Nivel de riesgo por factor sociodemográfico

En este campo se presenta el análisis del nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional de acuerdo con las variables sociodemográficas. A continuación, se relaciona el nivel de riesgo detectado considerando el sexo. Este análisis presenta la percepción de 1126 hombres y 2178 mujeres. El resultado arroja que el nivel de riesgo para los hombres es de 23,13% y para las mujeres 23,50%.

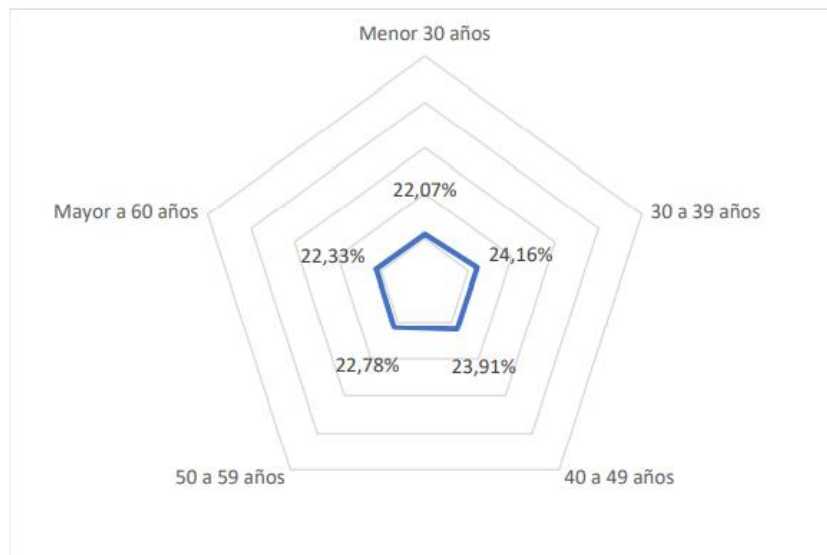


Fuente: DASCD

En este gráfico, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la orientación sexual de servidores y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 23,26% heterosexuales, 16 bisexual, 28 homosexuales, 222 no respondieron sobre su orientación.

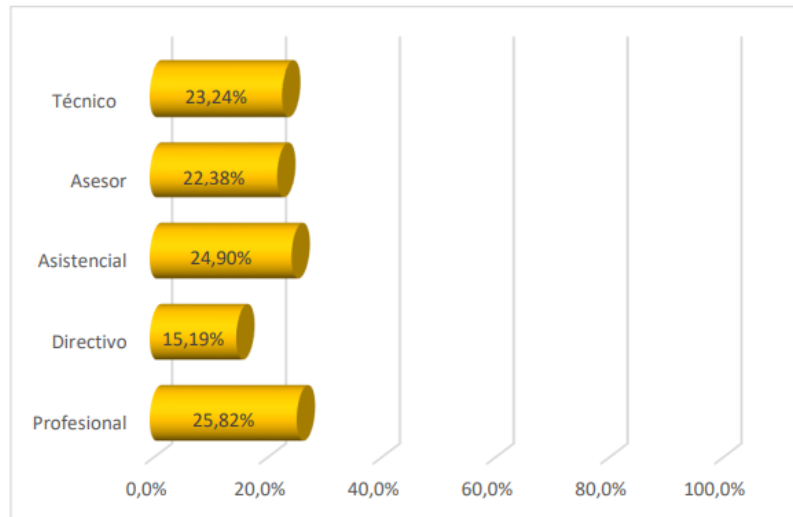


Asimismo, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la edad de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de 304 funcionarios y contratistas menores de 30 años, 888 entre 30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

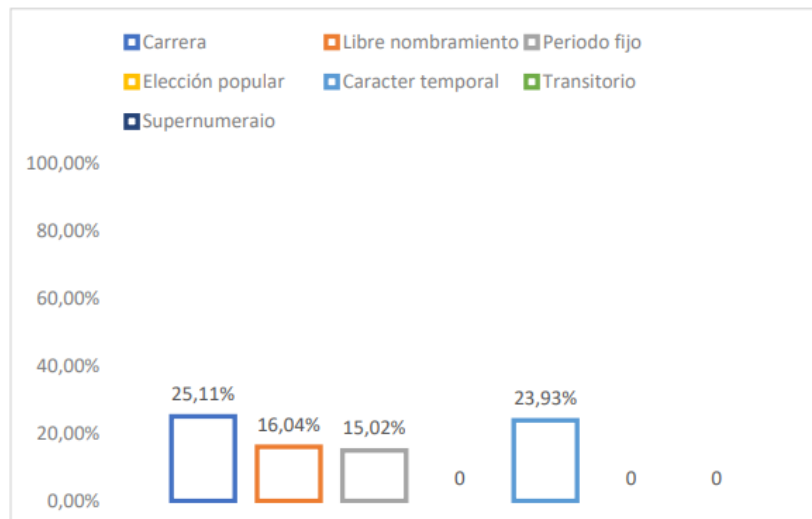


Fuente: DASCD

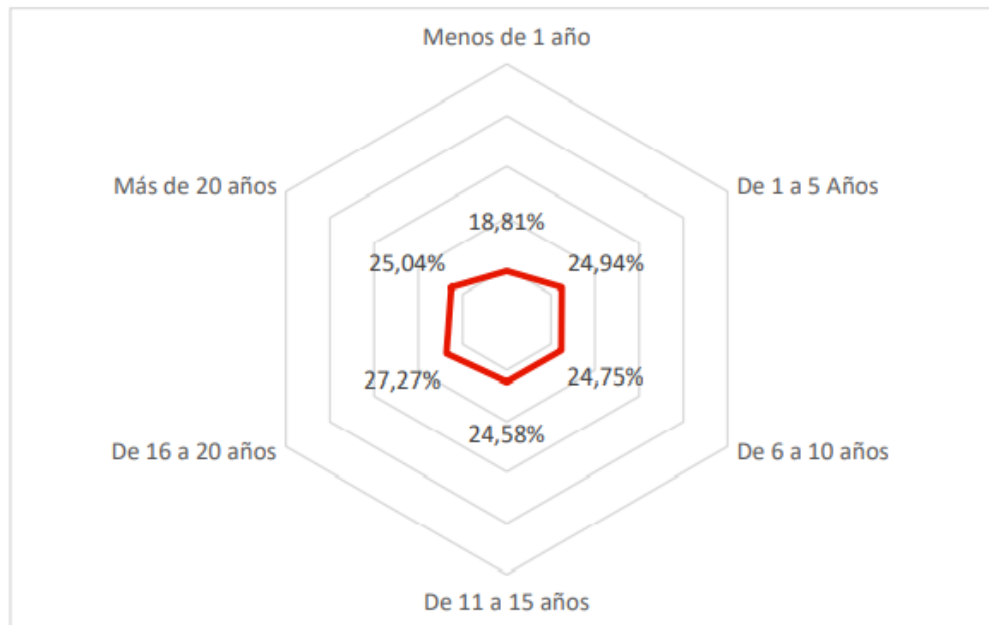
En esta ilustración, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el nivel jerárquico de funcionarios. Dentro de este análisis se contemplan 5 variables. El análisis presenta la percepción de 99 funcionarios del nivel técnico, 356 profesionales, 1491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



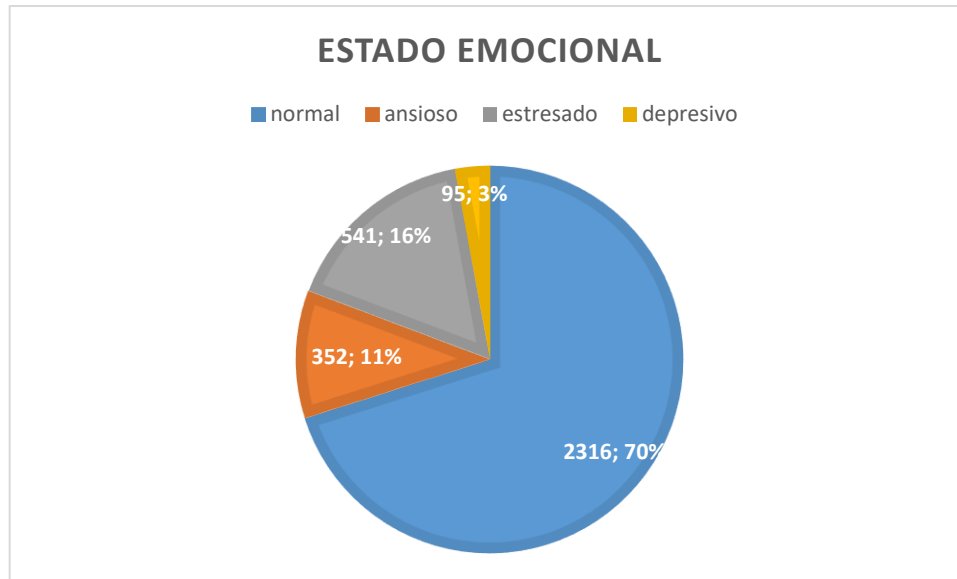
En este esquema, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la Naturaleza del empleo de servidores. Dentro de este análisis se contemplan 7 variables. El análisis presenta la percepción de 1729 servidores de carrera, 51 de libre nombramiento y remoción,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



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



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



RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA

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

- ESTADOS MENTALES POSITIVOS

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

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

- ✓ **Motivación:**

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

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

✓ **Administración del tiempo:**

- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.
- Sensibilizar sobre la importancia de cumplir las tareas encomendadas, en el tiempo y con la calidad esperada.
- Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio, el descanso y la recreación.
- Rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar.

✓ **Autoevaluación:**

- Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.
- Incentivar el trabajo en equipo.

✓ **Integridad:**

- Realizar sensibilizaciones que permitan que los colaboradores conozcan cuales son las expectativas frente al desempeño laboral.
- Brindar herramientas que permitan el manejo de situaciones difíciles.
- Resaltar la importancia de los valores en las relaciones interpersonales.
- Crear espacios de reconocimiento de los logros alcanzados.
- Resaltar la importancia de cumplir la normatividad para el adecuado desarrollo de los procesos.
- Sensibilizar sobre tener un esquema de valores firme.

✓ **Autonomía:**

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

✓ **Actitud:**

- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Crear estrategias que permitan aumentar los niveles de motivación resaltando los aportes de los colaboradores en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

- Brindar herramientas que incentiven el disfrute de las actividades y de las situaciones cotidianas.
- Realizar talleres para aprender sobre la creación de objetivos y las estrategias para cumplirlos.
- Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.
- Realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas.
- Brindar herramientas que permitan el manejo de situaciones difíciles

- RELACIONES INTERPERSONALES

- ✓ **Comunicación:**

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

- ✓ **Trabajo en equipo:**

- Realizar talleres para aprender a planificar y organizar.
- Establecer los vínculos familiares y la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores.
- Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
- Realizar talleres para aprender sobre la creación de objetivos y las estrategias para cumplirlos.

- ✓ **Redes de apoyo:**

- Realizar talleres para aprender a planificar y organizar.
- Establecer los vínculos familiares y la influencia que tienen en la vida laboral de los colaboradores.
- Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.

- ✓ **Reconocimiento del trabajo de otros:**

- Sensibilizar sobre la importancia de los valores en el crecimiento personal y de la entidad.
- Realizar talleres que promuevan la diferencia y la importancia de aceptarla.
- Identificar el nivel de autoestima que poseen los colaboradores.
- Promover el trabajo en equipo, identificando los roles, fortalezas y debilidades y centrar a sus miembros en los objetivos comunes que deben alcanzar.
- Brindar herramientas para el manejo y resolución de conflictos.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- Generar espacios donde los colaboradores se empoderen de sus procesos.
- Establecer junto con el equipo cuáles son los criterios de calidad esperados en la entidad

- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- ✓ **Moobing:**
 - Identificar el nivel de autoestima que poseen los colaboradores.
 - Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
 - Brindar herramientas para aprender a manejar la frustración.
 - Brindar herramientas que les permitan a los colaboradores establecer un proyecto de vida.
 - Establecer las redes apoyo con las que cuenta el colaborador.
 - Realizar talleres de inteligencia emocional.
 - Crear actividades que permitan el ejercicio cognitivo a través de retar al cerebro a salir de su zona de confort.
 - Brindar herramientas para el manejo y resolución de conflictos.
- ✓ **Sentido de pertenencia:**
 - Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad.
 - Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
 - Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
 - Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.
 - Incentivar el trabajo en equipo.
 - Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.
- **CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS**
 - ✓ **Liderazgo:**
 - Identificar los estilos de liderazgo utilizados en la entidad.
 - Realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos.
 - Crear estrategias que permitan alinear los estilos de liderazgo con la misionalidad de la entidad.
 - Brindar herramientas de comunicación asertiva.
 - ✓ **Manejo de conflictos:**
 - Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.
 - Promover los valores personales como eje del comportamiento a nivel laboral.

- Brindar herramientas de negociación y solución de conflictos.
- Generar espacios que faciliten la adaptación al cambio, la aceptación de la diferencia y la adopción de actitudes positivas.

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

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

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

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

Así mismo, para la vigencia 2023 la entidad tiene como meta, el diseño y aplicación del instrumento para la medición de clima de la población de docentes y directivos docentes, lo anterior teniendo en cuenta la particularidad de la población, requiere de un diseño propio que permita hacer una medición ajustada al entorno, así como poder a futuro, establecer comparativos respecto de las brechas identificadas en la población y el cierre de estas, conforme a los planes de acción ejecutados.

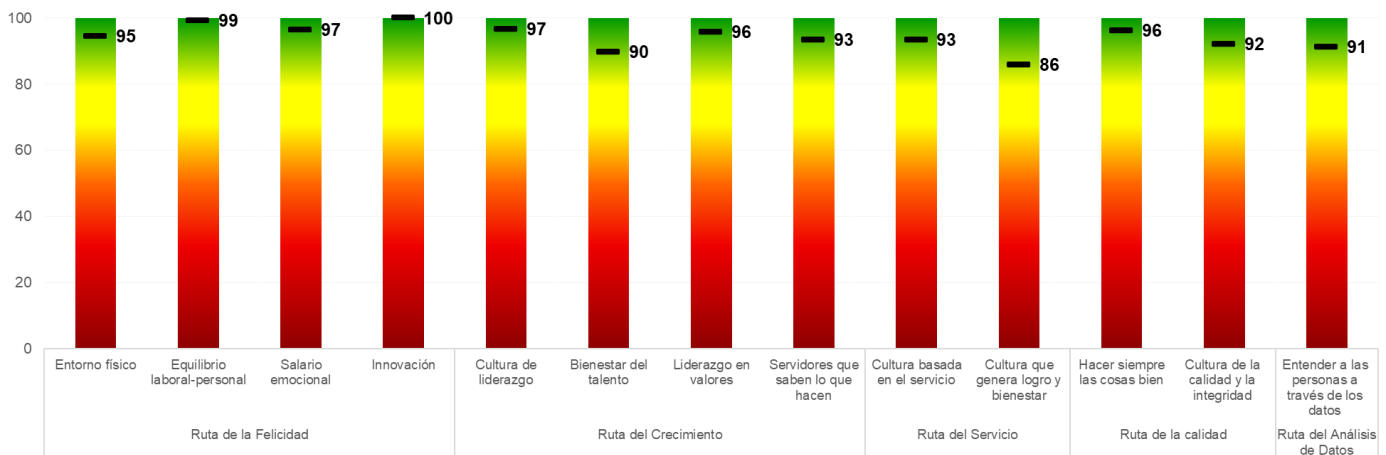
7.3. AUTODIAGNÓSTICO MIPG

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

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

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

Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 99
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 97
		- Ruta para generar innovación con pasión 100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	94	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 97
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 90
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 96
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	90	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio 93
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 96
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 91

8. ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ESTÍMULOS

El Plan de Bienestar, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en su objetivo general y los específicos, diseñó cuatro estrategias transversales encaminadas al mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los servidores de la Secretaría de Educación del Distrito:

- ✓ Educándonos hacia la felicidad: Constituye lo correspondiente al reconocimiento del proyecto de vida, resaltar la labor de los servidores y acompañarlos integralmente al logro de sus propósitos.
- ✓ Apropiación y sentido de pertenencia institucional: Programas que integran a los servidores con sus áreas y con toda la entidad.

- ✓ Participación y sana competencia: Espacios de aprovechamiento del tiempo libre, fomento de valores y adopción de prácticas saludables y de autocuidado.
- ✓ Articulación institucional: Aunar esfuerzos con aquellos aliados estratégicos con el fin de proyectar los beneficios existentes en el distrito y dirigirlos a los servidores públicos impactando positivamente en su calidad de vida.

9. ACTIVIDADES PRIORIZADAS DE BIENESTAR SOCIAL

La administración del talento humano, como una actividad transversal para soportar la permanencia de las personas vinculadas al servicio público, como parte fundamental del proceso de talento humano, asegura que todas las demás actividades logren el objetivo propuesto, por esto, dentro de la Política Estratégica del Talento Humano se ha identificado algunas actividades conexas, como son:

- ✓ Programa de acogida a nuevos servidores, programa de retiro y entrenamiento al puesto de trabajo
- ✓ Programa de desarrollo de competencias
- ✓ Salario Emocional
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Actividades artísticas y culturales
- ✓ Eventos de gran formato
- ✓ Redes y talleres
- ✓ Caldas: programa de intervención de clima y apoyo a la cultura SED
- ✓ Divulgación de las alianzas a través del programa servimos y las alianzas del DASCD para todos los servidores de la entidad.
- ✓ Servicio de transporte a docentes y servidores administrativos que trabajan en zonas rurales de difícil acceso y que además algunas de estas son zonas de riesgo.

9.1 OTRAS INICIATIVAS

El programa Servimos tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas. El programa, se concentra en seis líneas principales de acción:

- Educación

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

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

- Día de la movilidad sostenible.
- Sala de lactancia para madres.
- Jornadas especiales para mujeres embarazadas.
- Día de cumpleaños.
- Día de la familia.
- Tarde en familia en receso escolar.
- Uso del Gimnasio.
- Ferias de servicios SED: aunar esfuerzos con otras dependencias para llegar a nivel local e institucional y dar a conocer los servicios de las diferentes dependencias
- Red de acompañamiento: acompañamiento en afrontamiento de duelo, manejo del estrés y manejo de emociones, a través de la realización de talleres, con el fin de brindar elementos a los servidores y sus familias.

10. INCENTIVOS

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

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

Para el presente Plan de Incentivos podrán participar los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, conforme a los parámetros establecidos en la Guía Metodológica expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la evaluación de los gerentes públicos adoptada por la Secretaría de Educación mediante Resolución N° 632 del 05 de abril de 2017.

El Plan de Incentivos de la Secretaría de Educación del Distrito, como componente del Plan Estratégico de Talento Humano tiene la responsabilidad de identificar, analizar, valorar y establecer periódicamente acciones de mejoramiento, siendo de suma importancia para la creación de estrategias y metas de la vigencia 2023, el análisis de:

- a) Informe de Reconocimiento por Desempeño Laboral realizada para el 2023
- b) Informe de validación por parte de control interno disciplinario identificando cuales de los servidores postulados al plan tienen sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación
- c) Informe identificando que el tiempo de servicio en la entidad sea mínimo de un año en la entidad, este será aportado por la oficina de Personal

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

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

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

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE INCENTIVOS

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHAS
Elaboración y publicación del Plan de Estímulos 2022	Documento Técnico, componente del Plan Estratégico de Talento Humano	Enero de 2023
Planeación Programa de Incentivos	Reunión comité evaluador, definición de lineamientos	Marzo 2023
Expedir Resolución	Elaboración y publicación de la resolución "Por la cual se formula el Plan de Incentivos para los servidores públicos	Abril de 2023

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	FECHAS
	administrativos de la Secretaría de Educación del Distrito 2022”	
Ejecución Plan de Incentivos	Divulgación convocatoria equipos de trabajo Inscripción equipos Presentación y evaluación de proyectos	Julio a octubre de 2023
Coordinación de la logística del evento de reconocimiento	Elección del lugar y cotización de los servicios relacionados al evento	De julio a octubre de 2023
Elección de beneficiarios para reconocimiento	Revisión de antecedentes disciplinarios y tiempo de servicio en la SED	octubre de 2023
Publicación en la página web de la SED de beneficiarios, realizar las invitaciones a la ceremonia de reconocimiento	Enviar a Oficina Asesora de Comunicación y Prensa, el listado de servidores del reconocimiento	Octubre de 2023
Reclamaciones	Recibir y resolver las reclamaciones de los reconocimientos	Octubre y noviembre de 2023
Ceremonia de reconocimiento social	Ceremonia de reconocimiento para el otorgamiento de estímulos e incentivos	Noviembre de 2023
Entrega del reconocimiento no pecuniario	Realizar los trámites ante la Caja de Compensación Familiar para hacer efectivos los incentivos no pecuniarios y/o entidades según el incentivo elegido por los beneficiarios.	De noviembre a diciembre de 2023

COSTOS ESTIMADOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

COSTOS DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 2022				
CATEGORIA	INCENTIVO	VALOR	CANTIDAD DE SERVIDORES	VALOR TOTAL

COSTOS DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS 2022				
Mejor servidor de Libre Nombramiento y remoción	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 5.800.000	1	\$5.800.000
Mejor servidor de carrera administrativa	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$6.960.000	1	\$ 6.960.000
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel profesional	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$5.800.000	1	5.800.000
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel técnico	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$5.800.000	1	\$ 5.800.000
Mejor servidor de carrera administrativa del nivel asistencial	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$5.800.000	1	\$ 5.800.000
Mejor equipo de trabajo	Quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) a la fecha del reconocimiento.	\$17.400.000	1	\$ 17.400.000
Segundo mejor equipo de trabajo	Seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$6.960.000	1	\$ 6.960.000
Tercer mejor equipo de trabajo	Cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$5.800.000	1	\$ 5.800.000
Ceremonia de reconocimiento social	Depende de los resultados de la evaluación de desempeño y antecedentes disciplinarios. En la vigencia 2023			\$ 400.000.000
COSTO ESTIMADO TOTAL \$ 460.320.000 pesos M/CTE				

El valor del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMMLV para el 2023 tomado es de \$1.160.000 pesos

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

INCENTIVOS POR TIEMPO DE SERVICIO			
TIEMPO DE SERVICIO	ESTÍMULO	VALOR	DÍAS DE PERMISO REMUNERADO
Cinco años	N/A	N/A	1 día
Diez años	N/A	N/A	3 días
Quince años	Bono equivalente a medio (0,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$580.000	3 días
Veinte años	Bono equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 1.160.000	3 días
Veinticinco años	Bono equivalente a uno y medio (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).	\$ 1.740.000	3 días
Treinta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.320.000	3 días
Treinta y cinco años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales	\$ 2.320.000	3 días

	mensuales vigentes (SMLMV).		
Cuarenta años	Bono equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	\$ 2.320.000	3 días

El permiso remunerado deberá ser solicitado por el beneficiario, mediante correo electrónico o por escrito dirigido a la Oficina de Personal de la Secretaría de Educación del Distrito, con el visto bueno de su jefe inmediato conforme a la necesidad del servicio. (en los términos que establezca la Resolución de adopción del plan de incentivos 2023)

BENEFICIARIOS PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Personal administrativo vinculado en carrera administrativa de la SED con evaluación de desempeño 2021 - 2022	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

RESPONSABLES

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

11. RECURSOS

PRESUPUESTO ENTIDAD: La ejecución de las actividades relacionadas en el presente plan de bienestar, están sujetas a la disponibilidad en el rubro presupuestal o a la gestión interinstitucional que logre consolidarse. El presupuesto asignado para la vigencia 2023 para Bienestar Social e

Incentivos es de (\$9.464.000.000), el cual está proyectado hasta el mes de julio y distribuido de la siguiente manera:

FUNCIONAMIENTO: \$ 276.000.000

PROYECTOS DE INVERSIÓN 7808 \$ 9.188.000.000

PRESUPUESTO SERVICIO DE TRANSPORTE: Recursos de inversión \$6.000.000

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

Las Secretaría de Educación realizará como mínimo un seguimiento anual 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.

INDICADOR DE IMPACTO:

13. Porcentaje del total, de servidores convocados / total de participantes a las actividades

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

14. Mediante la aplicación de la encuesta de satisfacción posterior a cada evento se obtiene la calificación de percepción otorgada por los servidores.

15. ANEXOS

1. Plan de Acción de Estímulos

