

SED 484

SOY

sed

PRACCIÓNES

105

Bienestar
para una **educación**
de **calidad**

POLÍTICA DE BIENESTAR SOY SED
INFORME DE RESULTADOS 2014



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
HUMANA



Bienestar
para una **educación**
de calidad

POLÍTICA DE BIENESTAR SOY SED
INFORME DE RESULTADOS 2014



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Alcalde Mayor de Bogotá

Gustavo Petro Urrego

Secretario de Educación

Óscar Sánchez Jaramillo

Subsecretaria de Gestión Institucional

Olga Beatriz Gutiérrez Tobar

Dirección de Talento Humano

Celmira Martín Lizarazo

Asesores de Despacho SGI

Bernardo Brigard

Jaime A. Suárez

Andrés Ortega Pulgarín

Jorge Luis Rodríguez

Grupo de trabajo de la Dirección de Talento Humano

Sandra Marcela Guerrero Rodríguez

Diana Catalina Herrera Montoya

Carmen Yaneth Perea Criollo

Xiomara Gamboa Mantilla

Nubia Vera Arguelles

Deyanira Méndez Saavedra

Edgar Eduardo Díaz Rodríguez

Hugo Armando López Pardo

María Nancy Torres Arias

Blanca Luz Doncel Cortes

Viviana Alexandra Cepeda Buenahora

Alexandra Agamez Tapias

Elisana Velásquez Fandiño

Nydia Marcela Rivera Rodríguez

Fotografías, diseño y diagramación

Oficina Asesora de Comunicación y Prensa - Secretaría de Educación del Distrito

© Secretaría de Educación del Distrito

2015

Contenido




POLITICA DE BIENESTAR SOY SED

Resumen	4
Introducción	5
Antecedentes	7
Marco conceptual	10
Marco legal	13
Diagnóstico	16
Principios	25
Objetivos	26
Estructura	27
Implementación	30
Seguimiento y evaluación	33
Bibliografía	34
Resolución	35

INFORME DE BIENESTAR 2014

Introducción	43
Actividades desarrolladas	45
Encuesta de percepción	63





Bienestar
para una **educación**
de calidad



POLITICA DE BIENESTAR





Resumen



El objetivo de la política integral de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo “**Bienestar para una educación de calidad, Soy SED**” es mejorar la calidad de vida de docentes, directivos docentes y personal administrativo de la Secretaría de Educación del Distrito y la de sus familias, de tal manera que esto repercuta en la calidad de la educación de las y los estudiantes de Bogotá.

Para esto se propone el enfoque de género como pilar estratégico transversal de la política, entendiendo que 69% de las personas que trabajan en la Secretaría son mujeres y por tanto se hace necesario definir políticas específicas y acciones afirmativas que retomen las necesidades y particularidades que se derivan de la diferencia de género. La política consta de tres ejes que contemplan la composición del ser, de acuerdo con el modelo de desarrollo que implementa el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, siendo estos ejes: i) personal, ii) psicosocial y iii) organizacional.





Introducción

La Secretaría de Educación del Distrito (SED) ha implementado en los últimos 8 años diferentes actividades orientadas al bienestar de las y los funcionarios públicos de la entidad. Para esto, se ejecutaron dos planes de bienestar que surgieron de diagnósticos técnicos, permitiendo evidenciar las percepciones y expectativas del recurso humano de la entidad en la materia. El primer diagnóstico se realizó en el año 2006 a través de grupos focales y el segundo mediante la realización de una encuesta del clima organizacional de la entidad durante los años 2012 y 2013.

Los resultados de la encuesta de clima organizacional 2012-2013, evidenciaron que el clima organizacional de la SED se encuentra en un rango aceptable, dentro de los estándares de medición de la metodología implementada. Adicionalmente, la puesta en marcha de planes y programas de bienestar en los últimos años ha permitido el aprendizaje de lecciones que pueden ser ajustadas en la presente política.

Siendo así, la administración actual de la SED ha establecido como una de sus metas, elaborar una política de bienestar que sea integral, innovadora, participativa, transparente e inclusiva para sus servidores y servidoras, con el propósito de convertirla en estructura para el buen vivir de las y los funcionarios de la SED, lo que redundará en una mejor educación en la ciudad.

Si bien varias acciones de una política de bienestar están establecidas por el marco legal, esta política tiene un enfoque de género presente en todas las líneas y actividades a desarrollar, lo que le imprime un carácter diferencial a otras propuestas similares. Así mismo, contiene una mayor oferta de beneficios que se orientan a mejorar la calidad de vida de las y los servidores públicos, con respecto a planes de bienestar implementados anteriormente en la SED.

El presente documento consta de diez apartados, siendo el primero un panorama general de los antecedentes que tiene la política de bienestar en la SED. Los siguientes dos abordan el marco conceptual y normativo de la política. El cuarto apartado evidencia el diagnóstico, a partir de los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional. El quinto indica los principios que enmarcan la política. Los numerales seis y siete presentan el objetivo general y los objetivos específicos. El octavo contiene la estructura conceptual de la política, y los numerales nueve y diez hacen referencia a la implementación y seguimiento de la política.



Soy orientador, soy SED





Antecedentes

La Dirección de Talento Humano de la Secretaría de Educación del Distrito ha sido la encargada de desarrollar diferentes actividades deportivas, recreativas, lúdicas y culturales en pro del mejoramiento del ámbito laboral del servidor público de la SED.

En el 2006¹ se realizó el primer diagnóstico de bienestar social a través del estudio de tendencias con la metodología de grupos focales, en el cual participaron 3.850 servidoras y servidores públicos (de los cuales el 10% correspondió a docentes, directivos docentes y administrativos). La metodología contó con 1.728 horas de trabajo y 298 sesiones de encuestas aplicadas, que permitieron establecer cuatro líneas de intervención en el plan de bienestar social "**La calidad de vida suya y la de su familia es nuestro interés**", siendo estas: i) la familia, ii) el estrés laboral, iii) descentralización y iv) desarrollo personal. El plan de bienestar social de 2006 se realizó en alianza estratégica con las cooperativas Canapro, Codema y la Caja de Compensación Familiar Compensar. Los resultados del diagnóstico evidenciaron lo siguiente:

- ❑ **64% de los servidores solicitaron programas que involucraran a la familia;** para ello se planteó el aprovechamiento de los espacios públicos y los convenios interinstitucionales, con programas intergeneracionales y en horario extralaboral.
- ❑ **48% de los servidores informaron tener estrés laboral,** para lo cual se propuso un programa por niveles y grupos de trabajo, según características sociales y por etapas, para trabajar de manera articulada con la IPS y ARP, así como programas vivenciales en horario laboral, sensibilización a directivos docentes y brindar herramientas para identificar las causas de estrés en directivos docentes.

¹ Antes de 2006 la entidad contaba con actividades diversas de bienestar, las cuales se concentraban en tres temas principalmente: recreación, cultura y deporte.

- ❑ **48% de los servidores plantearon la descentralización del plan**, en especial la interinstitucionalidad y el inventario de recursos, para lo que se propuso desconcentrar la capacitación, la recreación y los eventos sociales.
- ❑ **48% de los servidores plantearon la necesidad de implementar programas de desarrollo personal**, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, para lo que se propuso realizar ciclos de formación para la persona, la pareja, los hijos e hijas adolescentes, en horario extralaboral.

Durante **2011**, en aras de mejorar la calidad de vida de las y los directivos docentes, docentes, servidores administrativos y la de sus familias, se establece el plan de "**Bienestar Social**", a través de cuatro líneas de intervención:

1. Salud ocupacional.
2. Reconocimiento y dignificación.
3. Recreación y vida saludable.
4. Políticas públicas.

Para la implementación del plan se contó de nuevo con la alianza estratégica de Canapro, Codema y la Caja de Compensación Familiar Compensar. La Secretaría de Educación del Distrito formuló, ejecutó y evaluó diversas actividades y programas, algunos de ellos en el marco de esta alianza interinstitucional y otras de manera autónoma e independiente.

En el año **2012**, la SED tuvo como objetivo determinar los rasgos culturales que apalancan o dificultan el desarrollo de los intereses de la entidad y diseñar e implementar intervenciones orientadas a optimizar recursos destinados al bienestar, minimizar esfuerzos logísticos y fortalecer la pertinencia, cobertura, e impacto de estas intervenciones, por lo que a través de la Dirección de Talento Humano, contrató la medición del clima organizacional.

El proceso de medición se inició en octubre de 2012, entre los meses de noviembre y diciembre se diseñó el instrumento de recolección de información y la preparación de la logística. La medición se realizó entre enero





y junio de 2013, con la participación de **27.857** servidores públicos, en 698 sesiones, que representó una cobertura definitiva del 79,46% de la población total de la SED (1.771 encuestas se registraron como no válidas, lo que limitó alcanzar el 84,87% de cobertura). **En la medición se encontró que el índice general de clima fue aceptable, con un resultado de 65,63 sobre 100.**

Las acciones de bienestar se divulgaron a través de la agenda de las políticas públicas, en 2012, a los **32.822** servidores públicos, docentes y administrativos de la Entidad. En 2014 se realizó la revisión y ajuste acorde con los resultados de la medición del clima organizacional, con el propósito de establecer una política que reconociera de manera real y efectiva las percepciones de las y los servidores públicos y brindara mejoras en la calidad de vida del recurso humano de la Secretaría de Educación, y por ende en la prestación del servicio educativo en el Distrito. Entre los principales resultados obtenidos con la medición de clima se identificaron tres temáticas, en los que se obtuvo a su vez los siguientes resultados:

- ❑ **Equipo de trabajo.** Fue la temática mejor valorada, con un indicador de 68%. En este ítem se tuvo en cuenta la forma como se percibe el ambiente en los equipos de trabajo, áreas, dependencias e instituciones educativas.
- ❑ **Liderazgo.** Obtuvo un indicador de 66%, lo que corresponde a la forma como se percibe el comportamiento del líder directo, de cara a facilitar la transformación, inspirar a los miembros del equipo y generar desarrollo.
- ❑ **Clima y cultura.** Fue la temática con menor valoración, al obtener un indicador de 63%. Este ítem abarca los aspectos generales de la entidad que no son gobernabilidad del líder directo y que dependen de políticas o definiciones corporativas de la entidad.

Los principales resultados de esta medición se presentan con mayor precisión en el diagnóstico de este documento.

Marco conceptual



De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el bienestar de las y los empleados al servicio del Estado "deberá entenderse como la búsqueda de la calidad de vida en general, en correspondencia con su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar del ciudadano" (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2002).

Es por esto que el bienestar de las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación debe estar orientado a una mejor calidad de vida, la cual se traduce en "buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria" (Contraloría de Bogotá D.C., 2012).

Por tanto, las políticas de bienestar del sector público deben estar encaminadas a mejorar la calidad de vida de las y los servidores públicos, lo que permitirá generar un mejor desempeño en las labores diarias, de acuerdo con las necesidades de las entidades. Esto implica el cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, y brindar bienestar a cada servidor o servidora pública en su contexto laboral, familiar y social. Lo anterior, "propiciará un buen ambiente de trabajo y motivación para que el servidor público asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural, haciéndose participe en la implementación de los planes y programas de la Entidad" (Contraloría de Bogotá D.C., 2012).

Los programas de bienestar deben enmarcarse en dos componentes o áreas: **i) componente de protección y servicios sociales** y **ii) componente de calidad de vida laboral**, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.





El **componente de protección y servicios sociales** atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el **componente de calidad de vida laboral** se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de las y los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación de las y los servidores con la organización, a través de sus propias necesidades, aspecto trabajado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) (2002), con su modelo de Bienestar Social Laboral, en el cual toma como referencia al autor Manfred Max Neeff.

Adicionalmente, la administración distrital, en su Plan de Desarrollo "Bogotá Humana" 2012-2016, ha planteado una ciudad de derechos con el propósito de avanzar en la efectividad y garantía de los mismos. Es por esto que la Secretaría de Educación definió la política pública de bienestar para la búsqueda de un efectivo ejercicio del goce de los derechos de las personas en la ciudad de Bogotá, a partir de las necesidades y percepciones de las y los servidores públicos.

Para esto es relevante "analizar y comprender las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus roles, actividades, necesidades, oportunidades y de las relaciones entre ellos y ellas, en un contexto determinado" (Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 1997). Así, para comprender el enfoque de género en las políticas de bienestar, es necesario que se entiendan las diferencias de género entre las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación, así como las características y cualidades que exigen trato diferencial.

El enfoque de género es un paradigma de análisis social que permite evidenciar la forma como las sociedades construyen desigualdades sociales con base en la diferencia sexual. Las interpretaciones sociales de la diferencia sexual dan lugar "a un conjunto de representaciones sociales, prácticas, discursos, normas, valores y relaciones que dan significado y marcan la conducta y las oportunidades de las personas en función de su sexo" (América Latina Genera).

El ordenamiento de género se estructura a partir de simbolismos de género, los cuales establecen cómo se define y se valora lo masculino y lo femenino en una sociedad; una estructura de género que evidencia la manera en que se institucionaliza la acción social en los ámbitos público y privado, se establece el acceso al poder material y simbólico en cada ámbito y se expresa en la división sexual del trabajo. Este orden de género tiene un nivel de influencia diferenciado en la construcción de las identidades de género de los hombres y las mujeres, de acuerdo con los diferentes factores contextuales y personales en que se encuentren; la diversidad etaria, racial y de clase, entre otros.



Soy orgullosamente maestro. Soy SED.





Marco legal

Las normas vigentes para la implementación de los planes de bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público son:

NORMA	OBJETO	ALCANCE
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.	Constitución de un plan nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo
Ley 100 de 1993	Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.	Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.	Define los programas de bienestar social como: procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.
Decreto 2504 de 1998	Por el cual se modifican los artículos 2, 4 y 12 (transitorio), 130, 131, 135, 149, 151, 154, 155 y 156 del Decreto 1572 de 1998. Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de incentivos.	El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional para que éstos escojan los de su preferencia. El mejor empleado de libre nombramiento y remoción seleccionado podrá optar por los incentivos que se establezcan para estos servidores dentro del plan institucional.

NORMA	OBJETO	ALCANCE
Ley 443 de junio 11 de 1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa.	Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley.
Acuerdo Distrital 091 de 2003	Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital.	Fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública, y se dictan otras disposiciones.	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos a través de la implementación de programas de bienestar y de incentivos.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta la Ley 909 de 2004.	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública.





NORMA	OBJETO	ALCANCE
Bienestar Social Laboral, una nueva propuesta 2009	Instrumento de la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Facilitar a las entidades del Estado el diseño, gestión, implementación y aplicación de metodologías y el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, acordes con la nueva política del talento humano estatal.
Guía para el Diseño del Programa de Bienestar Laboral del Sector Docente. MEN, marzo 25 de 2009	Guía con las políticas estatales de administración del talento humano	Diseño, Gestión, Implementación, Aplicación de Metodologías y Desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos en cada Secretaría de Educación, para todos los docentes y directivos docentes que las conforman.
Decreto Distrital 166 de 2010	Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.	Adoptar la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital, en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las mujeres de las zonas rural y urbana de la ciudad.
Circular 017 del 30 de marzo de 2012, del Departamento Administrativo del Servicio Civil	En aras de implementar medidas de equidad que sean coherentes con las políticas de austeridad en el gasto y que propendan por evitar duplicidad en la ejecución de actividades de Bienestar en el Distrito.	Los eventos de reconocimiento tales como el Día del Conductor y el Día de la Secretaria, entre otros, serán realizados por este departamento. Cualquier celebración programada para esta vigencia en cada una de sus entidades, deberá consultarse con el DASCOD, el que informará si dentro del plan se contempla una actividad similar, en cuyo caso, no se autoriza la ejecución al interior de las entidades distritales.

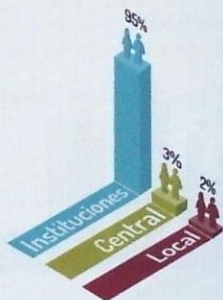
Diagnóstico



A partir de la encuesta de Clima y Cultura Organizacional realizada por la Secretaría de Educación del Distrito durante 2012 y 2013, se evidencia que la entidad presenta un resultado de 65,63 puntos en una escala de 0 a 100, que la ubica en un rango de aceptable medio.

La encuesta se aplicó a 27.852 personas de la SED, lo que representó un 85% de cobertura, con respecto a los 32.822 funcionarios que conformaban la entidad al momento de empezar la recolección de datos. Del proceso de recolección de información fueron válidas 79% de las encuestas realizadas, lo que representó un nivel de confianza estadística del 99% y un margen de error de 0,4%.

Gráfica 1. Porcentaje encuestados por nivel de la SED



De 26.081 encuestas válidas, 95% corresponden a las instituciones educativas del Distrito, 2% a las Direcciones Locales y 3% al nivel central. Estos resultados corresponden a la estructura misional de la entidad, donde la mayoría del recurso humano corresponde a docentes y coordinadores de las instituciones educativas.

Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012-2013. SED



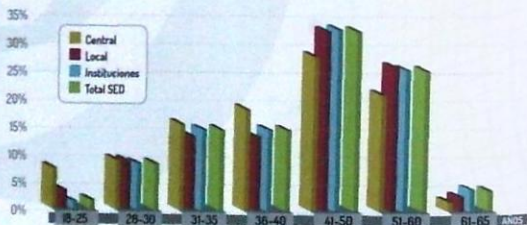
Gráfica 2. Porcentaje de género por nivel de la SED



Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012-2013. SED

En cuanto a la composición por género, se identifica que 69% de las personas de la SED son mujeres. En el nivel central son 63% y en el nivel local 61%. En la SED la brecha entre el número de hombres y mujeres es de 38%, no obstante en el nivel local se reduce a 22%.

Gráfica 3. Distribución de edades por nivel de la SED

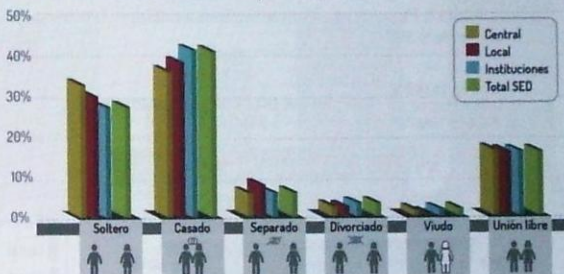


Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012-2013. SED

Con respecto a la edad de las y los servidores se identificó (gráfica 3) Con respecto a la edad de las y los servidores se identificó que 61% son mayores de 41 años, lo que evidencia un equipo humano de experiencia en la

SED. Este comportamiento es similar en todos los niveles de la entidad; sin embargo se hizo notorio que el nivel central presenta una tendencia a tener personas más jóvenes que el resto.

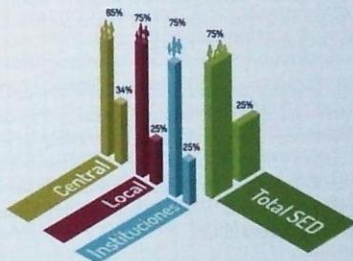
Gráfica 4. Distribución del estado civil por nivel de la SED



Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012-2013. SED

Por otra parte, 59% de servidores de la SED tienen una pareja, bien sea porque están casados (42%) o viven en unión libre (17%), lo que demuestra la importancia de fortalecer el bienestar familiar. El 28% de las y los funcionarios son solteros, y de estos el 34% corresponde al nivel central.

Gráfica 5. Tenencia de hijos por nivel de la SED



Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012-2013. SED



En este aspecto la encuesta evidenció que el 75% de los funcionarios de la SED tienen hijos, confirmando que una alta proporción de colaboradores tienen un contexto familiar que debe ser comprendido por la política de bienestar de la entidad.

Gráfica 6. Personas que viven en la misma localidad en la que trabajan, por nivel de la SED



Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012-2013. SED

En relación con la ubicación en la que viven y trabajan las personas de la SED, se identificó que una tercera parte vive en la misma localidad en la que trabaja. Sin embargo, tan sólo 1 de cada 10 personas que trabajan en el nivel central viven en la localidad de Teusaquillo. Luego de hacer un análisis demográfico general de la SED, se profundiza en la percepción de las y los servidores por cada uno de los niveles, con respecto a los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.

El principal resultado de la encuesta es el Indicador de Clima y Cultura (ICC), que resulta del promedio aritmético del puntaje de cada uno de los tres diferentes ejes que se manejaron para realizar las encuestas: i) liderazgo ii) cultura y clima organizacional y iii) equipo de trabajo. El resultado general del ICC para la SED fue de 65,63 sobre 100, siendo el **equipo de trabajo** el mejor valorado (68,08), seguido por el **liderazgo** (65,61) y finalmente **clima y cultura** (63,21).



Gráfica 7. Resultados de la Encuesta de Clima por niveles

Fuente: Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012-2013. SED

Al diferenciar los resultados por niveles de la SED, se observa que en el nivel central tiene la percepción más baja de clima y cultura organizacional en temas relacionados con: valores, liderazgo organizacional, condiciones laborales, dirección estratégica, entre otros. Adicionalmente en el nivel institucional se presentaron los mejores resultados en cada uno de los tres ejes.

Al desagregar estos resultados en temáticas más específicas, se identificó que los aspectos relacionados con **políticas públicas de inclusión, formación y desarrollo personales, convivencia y resolución de conflictos, y la cultura organizacional**, son los que mejor perciben los servidores de la Secretaría de Educación. Por el contrario los temas relacionados con el bienestar de las personas, de manera más específica su calidad de vida, en el marco de un proyecto personal y familiar, seguridad e inducción y reinducción, son de los aspectos menos valorados por las y los servidores de la SED. Esta tabla presenta en detalle los principales resultados de la encuesta, a nivel general y desagregados por niveles:





Temas Prioritarios	Pregunta realizada	Total General	Nivel Central	Direcciones Locales	Instituciones educativas
Políticas públicas	Indicador compuesto por las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none">- ¿En la SED promovemos las políticas de inclusión?- ¿En la SED las personas somos tratadas con dignidad y respeto sin importar el cargo, género, orientación política o sexual, raza o religión?	71%	66%	68%	71%
Formación y desarrollo	Indicador compuesto por las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none">- ¿En la SED se respetan los requisitos exigidos para los ascensos/encargos?- ¿Me siento preparado(a) para enfrentar nuevos retos?- ¿Mis responsabilidades y obligaciones corresponden con mi cargo?- ¿La SED facilita que yo obtenga la formación necesaria para desarrollar y fortalecer mis habilidades?- ¿Las personas que se vinculan o cambian de cargo reciben entrenamiento y la inducción necesaria para realizar su trabajo?- ¿En la SED somos competentes para desempeñar nuestro trabajo?	69%	64%	66%	69%
Convivencia y resolución de conflictos	Indicador compuesto por las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none">- ¿La convivencia en la SED esta basada en el respeto?- ¿En la SED los conflictos se manejan adecuadamente?	66%	61%	61%	66%

Temas Prioritarios	Pregunta realizada	Total General	Nivel Central	Direcciones Locales	Instituciones educativas
Cultura organizacional	Indicador compuesto por los siguientes cuatro criterios: - Carácter - Liderazgo - Oferta de Bienestar - Marca y pertenencia	62%	59%	61%	62%
Salud	¿Las condiciones físicas en mi puesto de trabajo (limpieza, iluminación, espacio, ventilación) me permiten desempeñarme con tranquilidad y concentración?	58%	52%	54%	58%
Eventos culturales	¿La SED se interesa por incentivar mi participación en actividades culturales?	52%	42%	50%	52%
Desarrollo personal	¿La SED facilita que yo obtenga la formación necesaria para desarrollarme y fortalecer mis habilidades?	51%	48%	50%	51%
Recreación y deporte	¿La SED se interesa por incentivar mi participación en actividades recreativas y deportivas?	50%	40%	46%	50%
Estímulos e incentivos	Indicador compuesto por las siguientes preguntas: - ¿En la SED valoramos y apoyamos a las personas que se destacan por la calidad y oportunidad de su trabajo? - ¿En la SED se hacen reconocimientos y/o estímulos para incentivar el trabajo bien hecho?	47%	47%	48%	47%
Inducción y reinducción	¿Las personas que se vinculan o cambian de cargo reciben entrenamiento y la inducción necesaria para realizar su trabajo?	46%	47%	47%	46%





Temas Prioritarios	Pregunta realizada	Total General	Nivel Central	Direcciones Locales	Instituciones educativas
Seguridad	Indicador compuesto por las siguientes preguntas: - ¿La SED me ha capacitado para conocer, entender y aplicar las normas de SISO? - ¿Conozco el reglamento de SISO de la SED? - ¿En la SED se difunden los temas de SISO? - ¿Contamos con planes claros de evacuación y atención a emergencias?	44%	42%	47%	44%
Participación espontánea y desarrollo humano	¿La SED realiza programas que contribuyen al bienestar y mejoramiento de mi calidad de vida?	42%	40%	46%	42%
Actividades generales de bienestar	¿El Plan de Bienestar cubre mis necesidades y expectativas?	42%	39%	44%	42%
Proyecto de vida	¿En la SED se realizan actividades que contribuyan al bienestar de mi familia?	32%	32%	37%	32%

Es importante resaltar que si bien los resultados son muy similares entre niveles, existe un sesgo en los resultados generales de la entidad hacia las percepciones del nivel institucional, dado que es donde está el recurso humano misional de la SED, equivalente al 95% de las personas encuestadas.

Sin embargo, se evidencia que las mayores brechas entre niveles están en las siguientes temáticas:

Temas prioritarios	Diferencia % con ICC NIVEL CENTRAL	Diferencia % con ICC NIVEL LOCAL	Diferencia % con ICC NIVEL INSTITUCIONAL
Eventos culturales	-9.91%	-2.51%	0.36%
Salud	-5.87%	-3.92%	0.26%
Formación y desarrollo	-5.70%	-2.96%	0.23%
Convivencia y resolución de conflictos	-4.99%	-4.93%	0.25%
Políticas públicas	-4.77%	-3.16%	0.21%

Lo anterior evidencia una marcada diferencia entre la percepción de las personas del nivel central y el institucional, en especial en los temas relacionados con eventos culturales.





Principios



La política integral de bienestar, capacitación, seguridad y salud "**Bienestar para una educación de calidad, Soy SED**", es una construcción permanente y colectiva que propende por el desarrollo individual y social de la y el servidor público de la SED.

Está orientada a crear, mantener y mejorar el nivel de vida de los servidores públicos y de sus familias; así como a elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece a la comunidad, a través de la formulación, desarrollo y evaluación de programas y actividades de bienestar, consecuentes con sus necesidades, con el fin de que repercutan en la prestación del servicio del derecho a la educación con calidad.

Los cinco principios que guían el diseño, implementación y evaluación de la política de bienestar son:

Integralidad

Como un todo sistémico y no como la suma aislada de las líneas que lo componen

Innovación

Conjunto de ideas, preocupaciones, necesidades, requerimientos y pensamientos de los servidores

Participación

El servidor público de la SED contribuye en la planeación del Plan de Bienestar

Enfoque diferencial

Fortaleciendo la igualdad y equidad de género

Transparencia

Actúa con rectitud e integridad por el bien de todos y todas

Objetivos



Objetivo General

Mejorar la calidad de vida de las y los docentes, directivos docentes y administrativos de la Secretaría de Educación y la de sus familias, de tal manera que repercuta en la calidad de la educación de las y los estudiantes de Bogotá, con una perspectiva de género que redunde en los ejes personales, psicosociales y laborales de las y los servidores públicos de la entidad.

Objetivos Específicos

- Realizar programas que mejoren la calidad de vida y el bienestar de las y los servidores públicos de la Secretaría de Educación.
- Propender por el mejoramiento de la salud de las y los servidores públicos de la SED, en diferentes campos de la vida laboral como la higiene, la seguridad en el trabajo, la gestión del riesgo, el desarrollo personal y el clima laboral de todos los servidores de la SED.
- Otorgar reconocimientos e incentivos para las y los servidores públicos de la SED, que promuevan la cultura organizacional de la entidad.
- Garantizar a las y los servidores públicos un portafolio de actividades físicas, recreativas y culturales en las que puedan encontrar formas de expresión corporal, física y artística que contribuyan a mejorar su calidad de vida.
- Fomentar y desarrollar actividades de formación y crecimiento personal de las y los servidores públicos de la SED.
- Promover un enfoque de género que garantice la igualdad de oportunidades y sobre todo brinde acciones acordes con las necesidades de cada género en la política de bienestar.





Estructura

La estructura de la política está compuesta por un pilar, tres ejes, cinco componentes y 21 líneas de acción.

El pilar será el **enfoque de género** que soporta y guiará su definición e implementación. Dado que la política "**Bienestar para una buena educación de calidad, Soy SED**" está dirigida a las y los servidores públicos de la SED.

Los ejes son las áreas que componen la política de bienestar, los cuales contemplan la generalidad de las acciones, permiten organizar la acción institucional de la Secretaría de Educación y garantizan la atención integral del servidor público. Los ejes de la política son: **i) personal, ii) psicosocial y iii) organizacional.**

Los ejes **personal y psicosocial** se enmarcan en el ámbito de la protección y los servicios sociales a los que hace referencia el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998, mientras que el eje **organizacional** se clasifica en el ámbito de la calidad de vida laboral. La implementación de cada uno de estos ejes tendrá un enfoque interdisciplinario, de tal forma que se brinde un portafolio amplio de oportunidades para el bienestar y desempeño laboral de los servidores públicos de la Secretaría de Educación.

Los **componentes** están conformados por líneas de acción que facilitan, a un nivel intermedio, la implementación de la política de bienestar, los cuales se desarrollan mediante temáticas que involucran distintas actividades.

Los componentes son:

1. **Seguridad y salud:** Tiene como finalidad desarrollar acciones orientadas a proteger y mantener la salud física, mental y social de las y los servidores públicos en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que afecten su

productividad.

2. **Esparcimiento:** Corresponde al conjunto de actividades dedicadas al disfrute de las y los servidores públicos de la SED en las actividades recreativas, culturales y deportivas que la entidad les ofrece, a través de experiencias generadoras de gozo en las personas.
3. **Reconocimiento:** Componente orientado a propiciar acciones que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los docentes, directivos docentes y administrativos en el cumplimiento de sus labores. Está dirigido a reconocer a las y los servidores cuyo desempeño sea evaluado como excelente, así como conmemorar fechas especiales e incentivar el buen desempeño de las labores.
4. **Crecimiento:** Conjunto de actividades dirigidas a la formación y desarrollo de las competencias funcionales, comportamentales y comunes de las personas de la SED, para promover el cuidado y autocuidado, así como fortalecer el aseguramiento de espacios cotidianos de bienestar que promuevan una mejor calidad de vida de las y los servidores públicos de la SED y una mejor educación en el Distrito.
5. **Beneficios:** Este componente permite brindar a la y al servidor público mejoras para su bienestar profesional, personal y laboral por medio de actividades encaminadas a tal fin.



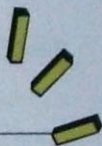


Las **líneas de acción** son el conjunto de actividades que facilitan la gestión a un nivel micro, al definir las acciones y las metas a seguir de manera detallada, desagregadas para cada uno de los componentes en un plan de acción anual.



Soy saludable. Soy SED

Implementación



Para el proceso de implementación se diseñarán y elaborarán los planes de acción anuales, los cuales integrarán el pilar, ejes, componentes, líneas de acción, temáticas, actividades y los recursos de la política de bienestar. Cada año la Dirección de Talento Humano será la encargada de definir las actividades específicas y los recursos disponibles para la ejecución de la política.

Para su implementación dispondrá de diferentes actores responsables:

Responsables directos

- a. **Secretaría de Educación del Distrito:** Será la encargada de coordinar el proceso de definición de acciones, comunicación, implementación, monitoreo y seguimiento, y de realizar la retroalimentación y ajuste permanente de las actividades que se realicen. Para tal fin, dispondrá de un equipo humano, técnico y financiero necesario para el óptimo desarrollo del objetivo de la política. Las áreas responsables serán la Subsecretaría de Gestión Institucional (Dirección de Talento Humano), la Subsecretaría de Integración Interinstitucional (Equipo de Género) y la Oficina Asesora de Comunicaciones y Prensa. Adicionalmente el equipo de voluntarios denominado Embajadores de Corazón, conformado por servidores públicos, serán los gestores de la política en los diferentes niveles y áreas de la entidad para su divulgación e implementación.
- b. **Direcciones locales:** Se encargarán de articular las acciones del nivel central con las instituciones educativas. Para esto apoyarán el proceso de implementación y seguimiento de la política en cada localidad, así como el proceso de divulgación.
- c. **Instituciones educativas:** Tendrán como responsabilidad apoyar la ejecución del componente de crecimiento, en especial lo relacionado con el desarrollo personal y la capacitación de los miembros del sector administrativo de la institución.





Responsables indirectos

- a. **Cajas de Compensación Familiar:** Tendrán como tarea ayudar y fortalecer el proceso de implementación de las acciones de acuerdo con sus énfasis y competencias. Su participación será estratégica para cualificar el desarrollo de las actividades y mejorar la atención a los servidores y servidoras.
- b. **Cooperativas:** Serán aliados estratégicos para la implementación de los componentes de recreación, desarrollo personal, y participación espontánea y desarrollo humano; igualmente apoyarán en la divulgación de las actividades con sus afiliados.
- c. **Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARL):** Contribuirán a fortalecer los asuntos relacionados con el componente de seguridad y salud, en especial con el desarrollo de las actividades planeadas para la prevención del riesgo.
- d. **Entidades Prestadoras de Salud (EPS):** Estas entidades acompañarán las actividades del componente de seguridad y salud, en especial los temas de salud.

Para asegurar la integralidad y coordinación, cada eje, componente y línea de acción contará con un cronograma de implementación, bajo la coordinación de la Dirección de Talento Humano. Este cronograma contempla las actividades en los tres niveles de la entidad (central, local e institucional) con el fin de planificar la intervención de manera oportuna y evitar así duplicidad o traslape de actividades. En especial en las instituciones educativas del Distrito, en las cuales se concentra la mayor cantidad de personas de la entidad y existe mayor dispersión geográfica para la atención poblacional.

El Plan de Desarrollo "Bogotá Humana" 2012-2016, en el proyecto prioritario de *Fortalecimiento de las instituciones educativas con empoderamiento ciudadano, docente, y mejoramiento de la gestión sectorial* del programa *Construcción de saberes* traza la siguiente meta: "100% de docentes beneficiados con programas de bienestar, salud ocupacional y perspectiva de género".

El plan de acción del presente año contiene las actividades a desarrollar para cada una de las líneas de acción de los componentes que estructuran la política.


La política integral de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo "**Bienestar para una educación de calidad, Soy SED**" se financiará con los Proyectos 894, Maestros Empoderados, Proyecto 898, Administración del Talento Humano y los correspondientes rubros de funcionamiento de la Secretaría de Educación del Distrito. Así mismo, el plan tendrá aportes en especie de los actores indirectos que se involucren en el proceso de implementación.

Para futuras vigencias, la SED deberá garantizar su implementación, apropiando los recursos necesarios para lograr su financiamiento, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad.




Soy equipo. Soy SED





Seguimiento y evaluación



La Secretaría de Educación, a través de la Dirección de Talento Humano, será la encargada de realizar el seguimiento trimestral a la política y su respectivo plan de acción. Para esto realizará evaluaciones de satisfacción, permanente monitoreo y seguimiento a los indicadores del plan de acción, validando y retroalimentando las acciones trimestralmente.

Para el seguimiento y evaluación de la política, se utilizarán dos criterios de análisis:

- Gestión:** Por medio de indicadores se medirá la participación y satisfacción de los servidores públicos en las actividades programadas en el plan de acción anual.
- Resultados:** Por medio de mediciones muestrales se hará monitoreo a los avances y/o retrocesos en la calidad de vida de los servidores públicos, con una periodicidad mínima de 2 años.

Bibliografía



Contraloría de Bogotá D.C. (2012). Programa de bienestar social - Vigencia 2013. Bogotá.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2002). Bienestar social laboral. Bogotá.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - Nicaragua. (2004). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado el 10 de 03 de 2014, de http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea-92181c5b8aec/ideas%20basicas.pdf



Resolución



Página 1 de 3

RESOLUCIÓN No. 770, 30 ABR 2014

"Por la cual se adopta la Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud y se aprueba el Plan de Acción para la vigencia 2014 de la Secretaría de Educación de Bogotá, D.C."

EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ D.C.,

En las de sus atribuciones legales y en especial la que confiere la Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, el numeral 10 del artículo 1° del Decreto Distrital 101 de 2004, literal D artículo 5 Decreto 330 de 2008 y Decreto 117 de 2014.

CONSIDERANDO:

Que el parágrafo del artículo 36 de la 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, señala que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 establece: "Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Que los numerales 70.1, 70.2, 70.3 y 70.4 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, preceptúan que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas, identificando las necesidades y expectativas de los servidores públicos en temas de bienestar.

»»»

Av. Eldorado No. 66 - 83
PBX: 324 10 00
Tel: 315 22 44
www.secretaria.boy.gov.co
Información: Línea 195


 ACADEMIA
 DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN No.

770 13 0 ABR 2014

Página 3 de 3

Por la cual se adopta la Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud y se aprueba el Plan de Acción para la vigencia 2014 de la Secretaría de Educación de Bogotá D.C.

Que la Secretaría de Educación del Distrito a través de su Dirección de Talento Humano, durante el año 2012 y 2013 efectuó la medición del clima organizacional de la Entidad, con el objetivo de determinar los rasgos culturales que apalancan o dificultan el desarrollo de los intereses de la misma y de diseñar e implementar intervenciones orientadas a optimizar los recursos destinados al bienestar, minimizar esfuerzos logísticos y fortalecer la pertinencia, cobertura, e impacto de estas intervenciones.

Que dicho proceso inició entre los meses de noviembre y diciembre de 2012 con el diseño del instrumento de recolección de información y la preparación de la logística. La medición se realizó entre enero y junio de 2013, con la participación de **27.857** servidores públicos, en **698** sesiones, lo que representó una cobertura del **84,87%** de la población total de la Secretaría de Educación del Distrito. En la medición se encontró que el índice general del clima fue aceptable en una proporción de **65,63** sobre 100.

Que del resultado obtenido se concluye que se requiere establecer lineamientos y políticas de bienestar, en los cuales el enfoque de género se establezca como pilar, dado que 69% de la población de la entidad, en sus diferentes niveles, eran mujeres al momento de la medición.

Que en consecuencia, el ordenamiento de género se estructura a partir de simbolismos de género, los cuales establecen cómo se define y se valora lo masculino y lo femenino en una sociedad; una estructura de género que evidencia la manera en que se institucionaliza la acción social en los ámbitos público y privado, se establece el acceso al poder material y simbólico en cada ámbito y se expresa en la división sexual del trabajo.

Que este orden de género tiene un nivel de influencia diferenciado en la construcción de las identidades de género de los hombres y las mujeres, de acuerdo con los diferentes factores contextuales y personales en que se encuentran: la diversidad étnica, racial, de clase, entre otros.

Que como corolario de todo lo anterior la Secretaría de Educación estructura e implementa la presente Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, así como su respectivo Plan de Acción, dando cumplimiento a lo dispuesto en las normas que lo fundamentan y que se incorporan como parte integral del presente acto administrativo.

Que así mismo, La Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo se presenta a los miembros de la Comisión de Personal, para que dicho órgano realice el seguimiento pertinente, la evaluación de sus líneas de acción y su retroalimentación durante su vigencia.

Av. Eldorado No. 66 - 83
 PBX: 314 10 00
 PBX: 314 34 44
 www.sebogota.edu.co
 Información: Línea 195

RESOLUCIÓN No. 770

Por la cual se adopta la Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud y se aprueba el Plan de Acción para la vigencia 2014 de la Secretaría de Educación de Bogotá, D.C.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar la política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud - "Bienestar para vivir una buena educación" conforme con lo expuesto en el acápite considerativo del presente acto administrativo y el anexo 1, el cual hace parte integral de esta resolución.


Artículo 2. Aprobar el Plan de Acción de la Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo para las servidoras y servidores públicos de la Secretaría de Educación del Distrito, contenido en el anexo 2, el cual hace parte integral de la presente resolución.







Artículo 3. Comunicar el Plan de Acción adoptado mediante el presente acto administrativo a todas las dependencias de los niveles central, local e institucional de la Secretaría de Educación para su divulgación e implementación.

Artículo 4. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE 30 ABR 2014

Dado en Bogotá D.C., a los _____ () días del mes de _____ de dos mil _____ (20__)


OSCAR SÁNCHEZ
Secretario de Educación

Nombre	Cargo	Labor	Firma
Clemente Blanco	Auxiliar Despacho	Revisó y aprobó	
Maria Mercedes Iridiana Ochoa	Jefe Oficina Asesoría Jurídica	Revisó y aprobó	
Diego Rivera Guzmán Urbina	Subsecretario de Gestión Institucional	Revisó y aprobó	
Catalina María Linares	Oficial de Talento Humano	Revisó y aprobó	
Ulger Pina Sánchez	Profesional Especializado	Revisó	
Luisa Vanth Parra Orozco	Profesional secretaria	Cubrió 25/03/14	

Av. Eldorado No. 66 - 63
PBX: 324 10 00
Fax: 315 34 48
www.seb.gov.co
Información: Línea 195





SOY

INFORME DE GESTIÓN

2014

Introducción



La política integral de bienestar, capacitación, seguridad y salud "**Bienestar para una educación de calidad, Soy SED**", es una construcción permanente y colectiva que propende por el desarrollo individual y social de los servidores públicos de la SED.

Esta política se ejecutó a través de las actividades y tareas plasmadas en el Plan de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud, el cual contó con la participación y alianza de la caja de compensación COMPENSAR y las cooperativas CANAPRO y CODEMA.

La Política tiene cinco principios que guían el diseño, implementación y evaluación:

Integralidad

Como un todo sistémico y no como la suma aislada de las líneas que lo componen

Innovación

Conjunto de ideas, preocupaciones, necesidades, requerimientos y pensamientos de los servidores

Participación

El servidor público de la SED contribuye en la planeación del Plan de Bienestar

Enfoque diferencial

Fortaleciendo la igualdad y equidad de género

Transparencia

Actúa con rectitud e integridad por el bien de todos y todas

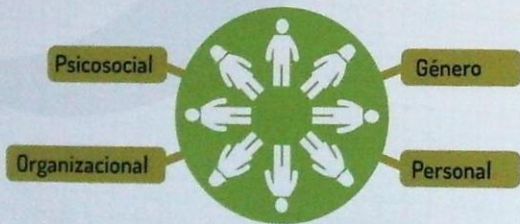
El objetivo de la política integral de bienestar, capacitación, seguridad y salud en el trabajo "**Bienestar para una educación de calidad, Soy SED**" es mejorar la calidad de vida de docentes, directivos docentes y personal administrativo de la Secretaría de Educación del Distrito y la de sus familias.





de tal manera que esto repercute en la calidad de la educación de las y los estudiantes de Bogotá. Para el cumplimiento de este objetivo, se propone un **enfoque de género** como pilar estratégico transversal, con el fin de realizar actividades que retomen las necesidades y particularidades que se derivan de las diferencias de género.

Teniendo en cuenta lo anterior, la política de bienestar está conformada por tres ejes estratégicos que contemplan la composición del SER. El **eje psicosocial** contiene los componentes de *seguridad y salud en el trabajo*, *esparcimiento* (deportes, eventos culturales y recreación) y *reconocimiento* (celebraciones institucionales, estímulos e incentivos y conmemoraciones). Con relación al **eje organizacional**, el principal componente es crecimiento, donde sus líneas de acción son desarrollo personal, clima organizacional, convivencia y resolución de conflictos, inducción, formación, cultura y valores organizacionales. El **eje personal** tiene como componente principal los beneficios a la comunidad de la SED, con una línea de acción relacionada a humanizar las relaciones entre los servidores y la Secretaría de Educación. Por último, el eje de género cuenta con cuatro componentes **seguridad, y salud, esparcimiento, reconocimiento y crecimiento** y sus líneas de acción están compuestas por programas como la "sala amiga de la familia lactante", "un minuto por ti un minuto por la vida, que no SENOS pase autocuidarnos" (vigilancia epidemiológica), la conmemoración de los derechos de la mujer, empoderamiento de las mujeres para su bienestar y la formación en género para el manejo de las relaciones laborales y de convivencia.



Actividades desarrolladas

A. - Eje Psicosocial.

1. Soy Seguridad, Soy Salud, Soy SED

En el componente de seguridad y salud se realizaron **8 programas en 2014**, con 29.669 participantes. Las actividades de **Soy Saludable, Soy SED**, se implementaron en 13 jornadas, durante seis días (mañana y tarde) en las localidades de: Sumapaz, Usaquén, Suba, Chapinero, Santafé, La Candelaria, Fontibón, Engativá, Barrios Unidos, Teusaquillo, Mártires, Antonio Nariño Bosa y Kennedy.



Soy Saludable - Soy SED



En las localidades de Bosa y Kennedy se convocó un total de 8.755, donde el 83% asistió a esta jornada, 3.404 en Bosa y 3.888 en Kennedy. De la localidad Kennedy, la mayor asistencia correspondió al Colegio Manuel Cepeda Vargas y Francisco de Paula Santander con el 5% respectivamente. Los colegios Class, Gabriel Betancourt Mejía y La Amistad con el 4% de asistentes (ver gráfica 1). Por su parte en la localidad de Bosa, los colegios con mayor asistencia fueron Ciudadela Educativa de Bosa y Fernando Mazuela Villegas con el 7% cada uno, seguidos de los colegios Carlos Albán Holguín y Carlos Pizarro León Gómez con el 6% (ver gráfica 2).

Gráfico 1. Asistencia por colegio Localidad de Kennedy

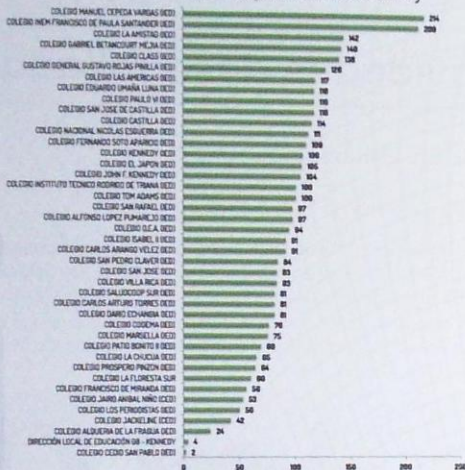
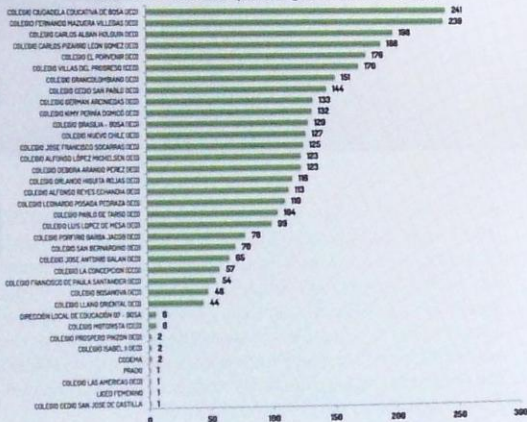


Gráfico 2. Asistencia por colegio Localidad de Bosa



En materia de prevención en Salud Mental se realizaron en 16 jornadas, donde se implementaron talleres y conferencias tales como: **"Conexión hacia la Nueva Humanidad"**, **"Vuelo 2207"**, Ser Maestro-perspectiva Colombo Japonesa las dos últimas dictadas por Yokoi Kenji Diaz. Para la valoración de estas actividades 97% de los asistentes las percibieron positivamente, mientras que solo 3% las valoraron como regular.



Vuelo 2207 Yokoi Kenji Diaz

Las actividades de **"Conexión de Alto Rendimiento y Construcción de Relaciones Sanas"** fueron realizadas en los meses de enero y febrero de 2014 en 10 instituciones educativas, que se seleccionaron teniendo en cuenta los resultados en riesgo psicosocial; es decir, aquellos lugares donde existe un mayor número de docentes con cuadros clínicos. Para 81% de los asistentes, las actividades fueron buenas, 7% regulares y 12% no respondió.

Adicionalmente, se realizó el programa de intervención de lesiones osteomusculares **"Un eSPacio para tu Salud"** a 350 funcionarios que presentan un cuadro clínico de estas lesiones y el taller sobre la intervención en riesgo psicosocial **"Il Encuentros de Paz Interior"** con la participación de 488 docentes. En diciembre de 2014 se dio apertura al **consultorio médico** de la Secretaría, con el fin de atender de manera adecuada los riesgos en salud de los servidores de la SED.

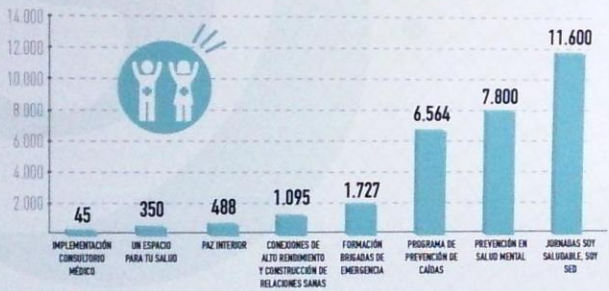




Un eSPAcio para tu Salud

Con relación a las actividades del componente de seguridad, se realizó el programa de *“Prevención de Caídas”*, con una asistencia de 6 233 docentes, 19 directores locales, 141 coordinadores y 170 orientadores. Igualmente, se realizaron programas de *“Formación de brigadas de emergencia”* a 1 727 docentes, de 159 colegios y 90 funcionarios del nivel central. Adicionalmente, se adecuaron ergonómicamente los puestos de trabajo, con la entrega de 1 484 sillas, 2 499 descansa-pies y 900 soportes de documentos.

Gráfico 3. Eje Psicosocial. Componente Seguridad y Salud. Actividades.



2. Soy Esparcimiento, Soy SED.

En el componente de esparcimiento se realizaron 7 actividades en 2014. Se desarrollaron *jornadas de acondicionamiento físico* a los administrativos del nivel central, *los VIII Juegos de Integración del Sector Educativo* y las *selecciones deportivas*. Los juegos de integración tuvieron 1 921 equipos

y la participación de 12.706 deportistas. De este grupo, 41% son mujeres y 59% hombres. Este año la participación creció en 9%, frente al año 2013. La localidad de Bosa fue la de mayor participación con 17%, seguida por Kennedy 11% y Usme con 10%. Se conformaron 4 clasificaciones y 24 disciplinas deportivas, resaltando la inclusión de ramas deportivas para las mujeres, que respondió a la política de género de la Secretaría de Educación (ver tabla 1).

Tabla 1. Disciplinas deportivas VIII Juegos de Integración del Sector Educativo

CLASIFICACIÓN	DISCIPLINA DEPORTIVA
DEPORTES INDIVIDUALES	BILLAR LIBRE MASCULINO - FEMENINO BILLAR TRES BANDAS MASCULINO - FEMENINO NATACIÓN MASCULINO - FEMENINO TENIS DE CAMPO MASCULINO - FEMENINO TENIS DE CAMPO-DOBLES MASCULINO - FEMENINO TENIS DE MESA MASCULINO - FEMENINO TENIS DE MESA-DOBLES MASCULINO - FEMENINO ATLETISMO MASCULINO - FEMENINO CICLISMO MASCULINO - FEMENINO SQUASH MASCULINO - FEMENINO GOLFITO MASCULINO - FEMENINO
DEPORTES DE CONJUNTO	BALONCESTO FEMENINO BALONCESTO MASCULINO VOLEIBOL MASCULINO - FEMENINO VOLEYPLAYA-TRIOS SOFTBOL MASCULINO - FEMENINO
DEPORTES TRADICIONALES	MINITEJO MIXTO RANA FEMENINA RANA MIXTA
JUEGOS DE MESA	DOMINO DAMAS CHINAS PARQUÉS RUMMY O POKER

En los deportes de conjunto participaron 3.384 personas, donde se resalta el baloncesto femenino con un 18%, 4% en softbol y 12% de fútbol para un total de 1.176 mujeres compitiendo (ver gráfica 4). Los juegos tradicionales





Un eSPacio para tu Salud

Con relación a las actividades del componente de seguridad, se realizó el programa de **"Prevención de Caídas"**, con una asistencia de 6.233 docentes, 19 directores locales, 141 coordinadores y 170 orientadores. Igualmente, se realizaron programas de **"Formación de brigadas de emergencia"** a 1.727 docentes, de 159 colegios y 90 funcionarios del nivel central. Adicionalmente, se adecuaron ergonómicamente los puestos de trabajo, con la entrega de 1.484 sillas, 2.499 descansa-pies y 900 soportes de documentos.

Gráfico 3. Eje Psicosocial. Componente Seguridad y Salud. Actividades.



2. Soy Esparcimiento, Soy SED.

En el componente de esparcimiento se realizaron 7 actividades en 2014. Se desarrollaron **jornadas de acondicionamiento físico** a los administrativos del nivel central, **los VIII Juegos de Integración del Sector Educativo** y las **selecciones deportivas**. Los juegos de integración tuvieron 1.921 equipos

y la participación de 12.706 deportistas. De este grupo, 41% son mujeres y 59% hombres. Este año la participación creció en 9%, frente al año 2013. La localidad de Bosa fue la de mayor participación con 17%, seguida por Kennedy 11% y Usme con 10%. Se conformaron 4 clasificaciones y 24 disciplinas deportivas, resaltando la inclusión de ramas deportivas para las mujeres, que respondió a la política de género de la Secretaría de Educación (ver tabla 1).

Tabla 1. Disciplinas deportivas VIII Juegos de Integración del Sector Educativo

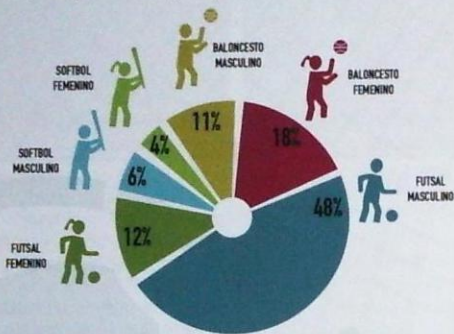
CLASIFICACIÓN	DISCIPLINA DEPORTIVA
DEPORTES INDIVIDUALES	BILLAR LIBRE MASCULINO - FEMENINO BILLAR TRES BANDAS MASCULINO - FEMENINO NATAción MASCULINO - FEMENINO TENIS DE CAMPO MASCULINO - FEMENINO TENIS DE CAMPO-DOBLES MASCULINO - FEMENINO TENIS DE MESA MASCULINO - FEMENINO TENIS DE MESA-DOBLES MASCULINO - FEMENINO ATLETISMO MASCULINO - FEMENINO CICLISMO MASCULINO - FEMENINO SQUASH MASCULINO - FEMENINO GOLFITO MASCULINO - FEMENINO
DEPORTES DE CONJUNTO	BALONCESTO FEMENINO BALONCESTO MASCULINO VOLEIBOL MASCULINO - FEMENINO VOLEYPLAYA-TRIOS SOFTBOL MASCULINO - FEMENINO
DEPORTES TRADICIONALES	MINITEJO MIXTO RANA FEMENINA RANA MIXTA
JUEGOS DE MESA	DOMINO DAMAS CHINAS PARQUÉS RUMMY Q POKER

En los deportes de conjunto participaron 3.384 personas, donde se resalta el baloncesto femenino con un 18%, 4% en softbol y 12% de futsal para un total de 1.176 mujeres compitiendo (ver gráfica 4). Los juegos tradicionales



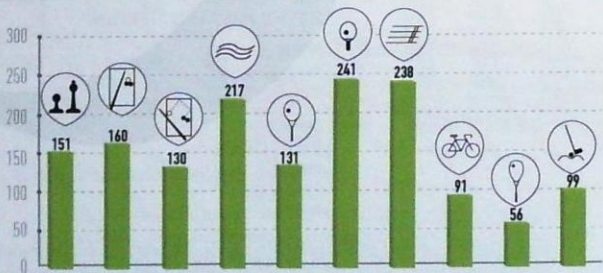
(rana y tejo) marcaron una tendencia positiva en la participación de las mujeres, con 86% de un total de 2.820 competidores.

Gráfico 4. Deportes en conjunto por género.



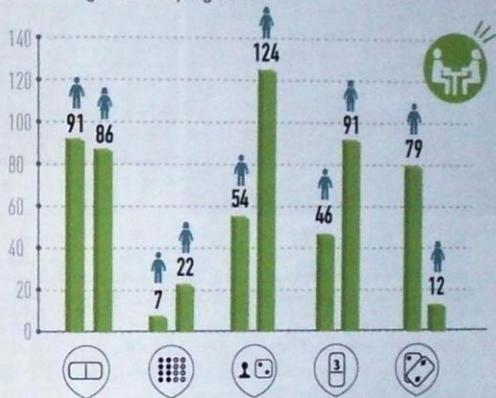
En los deportes individuales participaron 1.514 personas, donde 71% correspondió a hombres y 29% a mujeres. El deporte con el mayor número de competidores fue el tenis de mesa (64% hombres y 36% mujeres), seguido por el atletismo (61% hombres y 39% mujeres) y natación (52% hombres y 48% mujeres) (ver gráfica 5).

Gráfico 5. Participación deportes individuales



Por último, en los juegos de mesa participaron 612 personas, donde 55% correspondió a mujeres y 45% a hombres. El deporte con mayor número de competidores fue parqués con 178 personas (70% mujeres y 30% hombres), seguido por dominó (49% mujeres y 51 hombres) y rummy Q (66% mujeres y 34% hombres).

Gráfico 6. Juegos de mesa por género.



El concurso **Soy Mundial - Soy SED**, tuvo como fin integrar a los servidores públicos alrededor del Mundial de Fútbol de Brasil 2014. Fue realizado conjuntamente por la Secretaría de Educación, la Cooperativa CANAPRO y la Caja de Compensación Compensar. En total, 686 docentes y administrativos participaron activamente en las tres fases que se describen a continuación:

- ❑ La primera fase consistió en la decoración de un espacio (oficina, biblioteca o aula) dentro de cada colegio, Dirección Local Educativa (DLE) o dependencia, alusivos a un país participante del mundial.
- ❑ La segunda fase fue la selección de finalistas por niveles de la entidad, bajo los siguientes criterios: i) pertinencia de la decoración de acuerdo con la cultura del país, ii) originalidad y diseño artístico, y iii) utilización de recursos reutilizables y reciclables.

- La tercera fase fue para los finalistas por nivel, que consistió en la presentación del traje típico alusivo elaborado en material reciclable al país que representaban y la participación en una prueba de conocimientos acerca de los países del mundial 2014, en los siguientes temas: política, geografía, historia, fútbol y cultura



Soy Mundial Soy SED



Para los niños y niñas de los funcionarios de la Secretaría de Educación se realizaron las **Vacaciones Recreativas**, para las edades entre los 6 a 11 años en Diversión Bogotá y Cundinamarca y en el Lagomar el Peñón para adolescentes entre 12 a 17 años. La participación fue de 1.900 personas. El 31 de octubre se llevaron a cabo las actividades para la celebración del **"Día de los Niños"**, que contó con 350 niños y niñas.

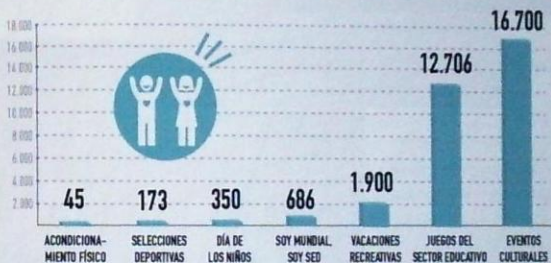


Día de los niños



Por último, se realizaron 16 eventos culturales, con la participación de 16.700 funcionarios (directivos, docentes, administrativos y familias). En el mes de mayo se realizó el "Festival Nacional e Internacional de Trios", en julio "América Canta" y el musical "Clásicas de Amor" en el mes de septiembre. El evento de humor contó con la presentación del humorista *Camilo Cifuentes* (agosto) y el "Festival del Humor" con Jeringa, Boyacoman, Fosforito y Carro Loco.

Gráfico 7. Eje Psicosocial. Componente Esparcimiento. Actividades.



3. Soy Reconocimiento, Soy SED.

En el componente de reconocimiento se realizaron 6 actividades en el año 2014. En el Día de la Secretaria se desarrolló el reconocimiento a 900 secretarías y secretarios que hacen parte de la familia SED y la presentación del show de Alejandra Azcarate. Así mismo, para el Día del Administrativo el reconocimiento se llevó a cabo en Aguapanelas Internacional (2.200 personas) y para el Día del Conductor (18 conductores) se realizó una ceremonia y capacitación a nuestros conductores.



Soy Reconocimiento Día de la Secretaria



Soy Reconocimiento Día del Administrativo



Soy Reconocimiento Día del Conductor



Soy Reconocimiento Día del Maestro

Para el reconocimiento del Día del Maestro, se realizó el Gran Concierto en el Parque Simón Bolívar. El evento fue un espacio para reconocer y agradecer al equipo humano de docentes que orgullosamente educan al futuro de la ciudad. El concierto contó con la participación de grupos musicales de

docentes, la Orquesta la 33, el vallenatero Alejandro Palacios y el dominicano Sergio Vargas y contó con la participación de 22.000 personas.



Soy Reconocimiento Día del Maestro. Exposición de artesanías.

Adicionalmente, hubo exposición de artesanías de docentes apoyada por la Alianza con la Caja de Compensación Compensar y la Cooperativa CANAPRO. Para esta exhibición se contó con nueve módulos y 36 docentes expositores y una afluencia de 10.300 personas.

Gráfico 8. Eje Psicosocial. Componente Reconocimiento. Actividades.





B. Eje Organizacional.

1. Soy Crecimiento, Soy SED.

En el componente de crecimiento se realizaron **20 actividades en 2014**, con un total 27.856 participantes. Como primera actividad se formalizó la **"Política Integral de Bienestar"** el 20 de agosto de 2014, en la que se socializó a 1.500 servidores públicos (directivos, docentes y administrativos), sobre el aporte del bienestar en la comunidad de la SED. Por otro lado, se implementaron los **"Talleres de Desarrollo Personal"** en 21 instituciones educativas, la participación fue 1.700 servidores públicos. Para **mitigar y prevenir los eventos de acoso laboral**, se realizaron 5 eventos con la participación de 1.623 funcionarios de la SED. A través de **las mesas distritales de docentes, de líderes y administrativos de la SED** y el taller **"Sana Convivencia"** se realizó **la primera convención de comités de convivencia y conciliación laboral**.

Los **3 talleres de identificación de comportamientos relacionados con la transparencia** contaron con la participación de 68 servidores públicos pertenecientes a los comités de convivencia y gestores de ética de la SED. Igualmente, se desarrolló el taller de formación de multiplicadores en cultura ciudadana para el cambio cultural **"Hacia la Transparencia"**, con la participación de 40 funcionarios públicos.

En los temas de capacitación e inducción se realizaron 5 jornadas. La primera, implementada a lo largo del año 2014 fue la inducción presencial **"La Aventura de Vivir y Servir en la SED"**, en donde se presentaron todos los aspectos que hacen parte de la Secretaría de Educación y contó con la participación de 2.248 nuevos servidores públicos. Igualmente se capacitaron en temas de manejo de bienes e inventarios, servicio al ciudadano, gestión documental, planeación estratégica y gerencia de proyectos. Se continuó con la escuela de formación **"Preparándome para un Nuevo Ciclo"** para el personal a pensionarse, conformada por 4 módulos (reconociendo una transición, preparándome para el cambio y trascendiendo en la vida).

En este eje también se desarrollaron las **reuniones informativas de rectores, REIR**, que fueron un espacio de diálogo entre el nivel central y los colegios en temas relacionados con la laborización; selección de técnicos operativos; procedimiento de encargo; socialización en clima laboral y plan

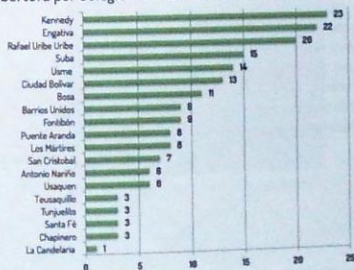
integral de bienestar; seguridad y salud en el trabajo, y la política de embajadores de corazón.



Reuniones informativas de rectores REIR

En el marco de la Política Integral de Bienestar, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo - "SOY SED", 80 Embajadores de Corazón aceptaron el reto y se lanzaron al ruedo para dar a conocer los **resultados de la medición del clima organizacional** realizada en 2013. La socialización se realizó en el marco de la semana de desarrollo institucional, del 16 al 20 de junio de 2014, haciendo presencia en 184 colegios y 12 Direcciones Locales. Además, el espacio sirvió para elaborar los planes de mejoramiento con los equipos de trabajo y dar a conocer lo que la SED tiene diseñado para todas y todos en su Política de Bienestar.

Gráfico 9. Cobertura por Colegio Resultados de la medición del clima organizacional





B. Eje Organizacional.

1. Soy Crecimiento, Soy SED.

En el componente de crecimiento se realizaron **20 actividades en 2014**, con un total 27.856 participantes. Como primera actividad se formalizó la **"Política Integral de Bienestar"** el 20 de agosto de 2014, en la que se socializó a 1.500 servidores públicos (directivos, docentes y administrativos), sobre el aporte del bienestar en la comunidad de la SED. Por otro lado, se implementaron los **"Talleres de Desarrollo Personal"** en 21 instituciones educativas, la participación fue 1.700 servidores públicos. Para **mitigar y prevenir los eventos de acoso laboral**, se realizaron 5 eventos con la participación de 1.623 funcionarios de la SED. A través de **las mesas distritales de docentes, de líderes y administrativos de la SED** y el taller **"Sana Convivencia"** se realizó **la primera convención de comités de convivencia y conciliación laboral**.

Los **3 talleres de identificación de comportamientos relacionados con la transparencia** contaron con la participación de 68 servidores públicos pertenecientes a los comités de convivencia y gestores de ética de la SED. Igualmente, se desarrolló el taller de formación de multiplicadores en cultura ciudadana para el cambio cultural **"Hacia la Transparencia"**, con la participación de 40 funcionarios públicos.

En los temas de capacitación e inducción se realizaron 5 jornadas. La primera, implementada a lo largo del año 2014 fue la inducción presencial **"La Aventura de Vivir y Servir en la SED"**, en donde se presentaron todos los aspectos que hacen parte de la Secretaría de Educación y contó con la participación de 2.248 nuevos servidores públicos. Igualmente se capacitaron en temas de manejo de bienes e inventarios, servicio al ciudadano, gestión documental, planeación estratégica y gerencia de proyectos. Se continuó con la escuela de formación **"Preparándome para un Nuevo Ciclo"** para el personal a pensionarse, conformada por 4 módulos (reconociendo una transición, preparándome para el cambio y trascendiendo en la vida).

En este eje también se desarrollaron las **reuniones informativas de rectores, REIR**, que fueron un espacio de diálogo entre el nivel central y los colegios en temas relacionados con la laborización; selección de técnicos operativos; procedimiento de encargo; socialización en clima laboral y plan

C. Eje Personal

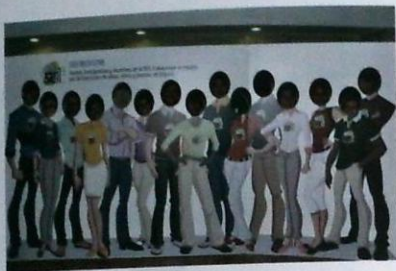
Se realizó el **Plan Humanizar**, una estrategia de apoyo a los servidores públicos que enfrentan el fallecimiento de un ser querido. En el año 2014 fueron apoyados 50 servidores públicos con acompañamiento psicológico en el duelo y manifestaciones de solidaridad por parte de la SED. Cuando la persona que fallece es un ser querido del servidor público de la Secretaría (padre, madre, hijos, hermanos y conyugue) se le entrega un bonsái a la dependencia, colegio o dirección local donde trabaja el funcionario. Adicionalmente, se adquiere un bono de **"Apoyo Crisálida"**, donde se invita al servidor a participar en un grupo de apoyo para la reconstrucción del proyecto de vida por medio de la intervención de un profesional en esta materia.

Cuando la persona que fallece es un servidor de la SED, la entidad ofrece un arreglo floral en la funeraria, la entrega personalizada a la familia de un bonsái y la participación a la conferencia **"Camino para la elaboración del duelo"**.

La **renovación de licencias de conducción** fue otro programa del eje personal, y se realizó mediante convenio con la Secretaría de Movilidad y tuvo como resultado la expedición de 300 nuevas licencias. Este programa se implementó en las instalaciones de la Secretaría de Educación con el fin de facilitar el trámite a los servidores de la SED.

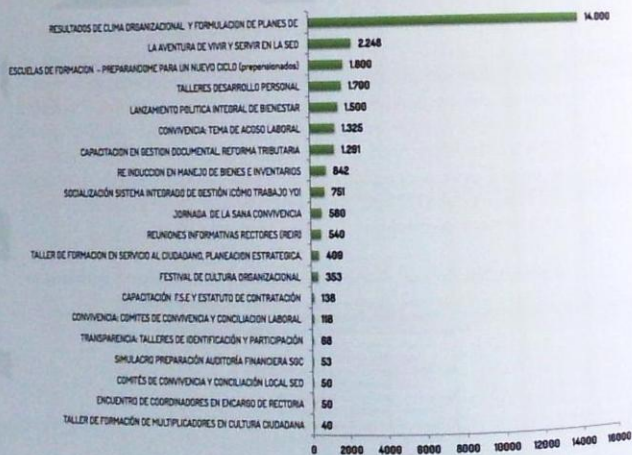


Renovación de licencias de conducción SED



Soy Crecimiento, Soy Sed. Socialización Resultados de clima organizacional

Gráfico 10. Eje Organizacional. Componente Crecimiento. Actividades.





Sala Amiga de la Familia Lactante

Se desarrolló el taller piloto de *"Sensibilización de Género"*, con el propósito de visibilizar el rol de mujeres y hombres en un día cotidiano de trabajo y poder así concientizar al equipo de las desigualdades culturales que existen. El taller fue dirigido por el equipo de género de la Secretaría de Educación, contó con diferentes momentos para reflexionar las actitudes y comportamientos de los participantes, así como comprender conceptos claves sobre la equidad de género. En el taller participaron 128 servidores públicos de 6 dependencias de la entidad (Dirección de Evaluación de la Educación, Dirección de Ciencia, Tecnología y Medios Educativos, Dirección de Educación Media y Superior, Proyecto 40X40 y la Subsecretaría de Gestión Institucional). Enmarcado en el pilar de género, se realizó el nombramiento de dos conductoras, dentro del equipo de conductores de la SED.



Gráfico 11. Eje Personal y Pilar de Género. Actividades.



Encuesta de percepción



Para analizar los diferentes programas de bienestar enmarcados en el Plan de Bienestar SOY SED, se aplicó una encuesta a 580 personas, donde 71% son mujeres y 29% hombres.

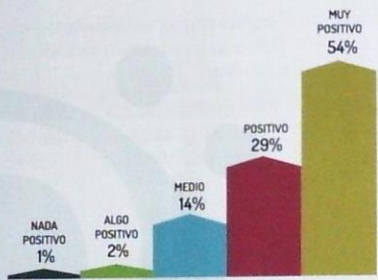


Al indagar sobre el impacto de SOY SED en la vida laboral y personal de los servidores públicos, 99% expresó que las actividades tenían un impacto positivo en los dos ámbitos. El 99% de las mujeres y el 98% de los hombres respondieron tener un impacto positivo.






Se evaluó la percepción sobre las actividades del Plan de Bienestar de la Secretaría de Educación: 54% manifestó percepción muy positiva, 29% positiva y 3% algo positiva y solo 1% nada positiva. De las personas que lo catalogaron como muy positivo, 74% corresponde a mujeres y 26% a hombres.





SOY
sed


Avenida El Dorado No. 66 - 63
PBX: 324 1000

www.educacionbogota.edu.co

 @Educacionbogota

 Educacionbogota

 Educacionbogota

 @educacion_bogota

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN