



RESOLUCIÓN No 0775 - = 29 ABR 2021

“Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos del SGP de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, para la vigencia 2021”

LA SECRETARIA DE EDUCACION DE CASANARE

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias y, en especial las conferidas en el Decreto 084 de 12 de mayo 2014 y,

CONSIDERANDO

Que los artículos 19 y 34 del Decreto 1567 de 1998, establece el deber de adoptar y desarrollar en las entidades públicas programas, planes anuales de bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para sus empleados.

Que los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la ley 734 del 2002, establecen como derecho de los servidores públicos, participar y disfrutar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte, vacacionales, estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que el párrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, establece que “con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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 a las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

Que a través del trabajo realizado por el Comité De Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos de esta Secretaría, se formuló y elaboró el “Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos a los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, para la vigencia 2021”.

En merito a lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Adoptar el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos del SGP de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare con su respectivo Plan Anual de Acción, los cuales son financiados con Recursos del Sistema General de Participaciones, para la vigencia 2021.



RESOLUCIÓN No 0775 -- 29 ABR 2021

"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos del SGP de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, para la vigencia 2021"

ARTÍCULO 2: La Dirección Administrativa de la Secretaría de Educación de Casanare será el encargada de ejecutar el Plan de Acción de dicho Programa.

ARTÍCULO 3: El Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos tiene la función de realizar el seguimiento y control (evaluación) de este plan

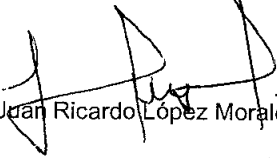
ARTÍCULO 4: Ordénese Divulgar en la Página Web de la Secretaría el Programa de Bienestar Laboral.

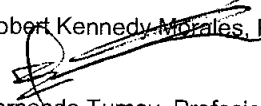
ARTÍCULO 5: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

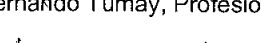
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Dada en Yopal, a los 29 ABR 2021

  
ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ  
Secretaria de Educación de Casanare

Vo.Bo.  Juan Ricardo López Morales, Director Administrativo

Revisó:  Robert Kennedy Morales, Profesional Especializado – Jurídica

Revisó:  Fernando Tumay, Profesional Universitario ( E )– Recursos Humanos SED

Elaboró:  María del Carmen Nieto Amaya, Técnico Administrativo (E)



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE, FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SISTEMAS GENERAL DE PARTICIPACIONES.



Secretaría de Educación  
de Casanare

VIGENCIA 2021

1 H



**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE, FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SISTEMAS GENERAL DE PARTICIPACIONES.**

**ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ**

Secretaria de Educación Departamental

**JUAN RICARDO LOPEZ MORALES**

Director Administrativo

**VIGENCIA 2021**

# 27



## Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| PRESENTACION .....   | 5  |
| INTRODUCCION .....   | 6  |
| 1. MARCO CONCEPTUAL .....  | 8  |
| 1.1 BIENESTAR LABORAL .....  | 8  |
| 1.2 ESTÍMULOS E INCENTIVOS .....   | 8  |
| 2. PARA QUE DESARROLLAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL .....   | 8  |
| 3. MARCO LEGAL .....   | 8  |
| 4. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL .....   | 10 |
| 5. OBJETIVO GENERAL .....  | 11 |
| 5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....  | 11 |
| 6. ENTIDADES DE APOYO .....  | 11 |
| 7. CONTENIDO DEL COMPONENTE DE BIENESTAR LABORAL .....   | 11 |
| 7.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL (DECRETO 1567 DE 1998) .....   | 12 |
| 7.2 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES (DECRETO 1567 DE 1998 ART.23) .....  | 13 |
| 8. ESFERA PERSONAL .....   | 13 |
| 8.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL .....  | 13 |
| 8.1.1 DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA .....  | 14 |
| 8.1.2 EDUCACIÓN FORMAL .....   | 14 |
| 8.2 ESFERA SOCIOAFECTIVA .....   | 15 |
| 8.2.1 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL .....  | 15 |
| 8.2.2 RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES .....   | 15 |
| 8.3 ESFERA OCUPACIONAL .....   | 16 |
| 8.3.1 CLIMA ORGANIZACIONAL .....   | 16 |
| 8.3.2 INCENTIVOS .....   | 16 |
| 8.3.3 ESTILOS DE DIRECCIÓN .....   | 17 |
| 8.3.4 CULTURA ORGANIZACIONAL .....   | 17 |
| 8.3.5 SOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....   | 17 |
| 8.3.6 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....  | 18 |
| 9. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL .....   | 18 |
| 10. ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....  | 21 |
| 10.1 ESFERA PERSONAL .....   | 21 |
| 10.2 EDUCACIÓN FORMAL .....  | 22 |
| 10.3 ESFERA SOCIO AFECTIVA .....   | 22 |
| 10.4 RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTES .....  | 22 |
| 10.5 ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE DOCENTES, DIRECTIVOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE PARTICIPACIONES. .... | 23 |
| 10.6 ESTILOS DE DIRECCIÓN .....  | 23 |
| 10.7 CULTURA ORGANIZACIONAL .....  | 24 |
| 10.8 SOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....  | 24 |
| 10.9 ESFERA OCUPACIONAL .....  | 24 |
| 11. RESPONSABLES .....   | 25 |
| 12. EVALUACIÓN .....   | 25 |
| ANEXO 1. ....  | 26 |
| INTRODUCCIÓN .....   | 26 |
| PRESENTACION .....   | 26 |
| 1. JUSTIFICACIÓN .....   | 27 |
| 2. OBJETIVOS .....   | 28 |
| 3. BENEFICIARIOS .....   | 28 |

3



|  |    |
|--|----|
| 4. RESPONSABLES .....  | 28 |
| 5. CLASES DE INCENTIVOS .....                                | 28 |
| 5.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL ..... | 28 |
| 6. EVALUACION Y SEGUIMIENTO .....                            | 30 |
| 7. COMITÉ DE INCENTIVOS .....                                | 30 |
| ANEXO 2: .....   | 32 |
| 1. CATEGORÍA EXCELENCIA INSTITUCIONAL .....                  | 32 |

*[Handwritten signature]*



## PRESENTACION

La Secretaria de Educación Departamental de Casanare en desarrollo del proceso de Gestión Educativa y el procedimiento de la Dirección Administrativa, debe anualmente adoptar el Plan de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, de acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG; y crear el Plan de Incentivos para Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas, apoyándose en los lineamientos del Departamento administrativo de la Función Pública DAFP, en el marco de las competencias legales.

El Programa de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, y los planes de Incentivos, favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos financiados con el sistema general de participaciones. Con las estrategias para su implementación, se busca la articulación con los objetivos y metas de la Secretaria de Educación Departamental y en los planes anuales de gestión y en el plan de desarrollo de Departamental, en concordancia con lo previsto en la normatividad vigente.

De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 en su capítulo III artículo 20, los programas de Bienestar Laboral y los planes de Incentivos, 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 permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia. Eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El plan de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, respetando las características propias de las políticas institucionales de la Entidad, guarda unidad conceptual y metodológica con ellas, y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), partiendo del análisis de la información que arroja la encuesta aplicada, la planeación y la evaluación anual que se realiza a la vigencia anterior. Esta implementación aplica recursos que atiende a diferentes actividades y eventos integrados en coordinación con diferentes actores (Caja de Compensación, Sena y Sindicatos); que hacen posible la utilización de los mismos con mayor eficacia.

5



## INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera como este elemento importante influye dentro de la misma; por esta razón, buscan contribuir con el nivel de vida del funcionario por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus funciones.

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, se presenta el programa de Bienestar laboral, estímulos e incentivos propuesto para los docentes, directivos docentes y administrativos financiados con recursos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación de Casanare, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación, y acatando la realidad de la pandemia covid -19.

El propósito del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos del proceso Gestión Educativa de la gobernación de Casanare, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identificación, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la entidad, así como los principios de eficacia, eficiencia, y efectividad en su desempeño. Además promover actitudes favorables frente al desarrollo de sus funciones, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

El sistema de estímulos, comprende el 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 de planta financiados con recursos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación, con el propósito de mejorar el desempeño de su labor y cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El sistema de incentivos enmarcados en este programa, tiene por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del proceso Gestión Educativa.

Es de vital importancia tener en cuenta que en los diferentes procesos y procedimientos administrativos incluidos dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, subyace en la Gobernación de Casanare una cultura institucional, es decir, un conjunto de percepciones, supuestos, creencias, usos, manejos, pensamientos, sentimientos, y acciones. El grupo de Recursos Humanos rescata, recupera y optimiza esa cultura operativa, la cual se define y se consolida en los eventos y/o actividades ejecutadas a lo largo de las vigencias respectivas, dirigidas a los funcionarios.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos presenta el programa de Bienestar Laboral, Estímulos e incentivos 2021, el cual esta soportado en insumos importantes como: las directrices establecidas por el Ministerio de Educación respecto a la nueva política de Bienestar Laboral e Incentivos, que enmarcan la calidad de vida

6 JH





laboral, tales como la comunicación, motivación, liderazgo, innovación, y satisfacción laboral.  
Encuesta de expectativa diligenciada por docentes, directivos docentes y administrativos.

A handwritten signature or set of initials is located in the bottom right corner of the page. The signature is written in black ink and appears to be a stylized representation of a name, possibly starting with 'H' and 'A'.



## 1. MARCO CONCEPTUAL

### 1.1 Bienestar Laboral

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

### 1.2 Estímulos e Incentivos

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

## 2. Para que desarrollar un Programa de Bienestar Laboral

Partiendo de la base de que los programas de bienestar y estímulos a los servidores públicos dan cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional, y de que dichos programas permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, se pueden considerar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de las organizaciones del sector educativo:

- Dignificar y profesionalizar al personal al servicio de la educación
- Fortalecer la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes
- Generan en los servidores docentes y directivos docentes, un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad
- Generan actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional
- Fortalecen la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector
- Restituyen al servidor público su capacidad de servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión
- Permiten una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

## 3. Marco Legal

**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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta

8



a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Artículo 36 parágrafo único.** Establece 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.

**Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** 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:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

**Decreto Ley 1567 de 1998 en su Artículo 34 y 77 del Decreto 1227 de 2005 concordante con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015,** determina que, El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

De conformidad con lo establecido por el en el **Decreto 1567 de 1998 en su artículo 26,** los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia y crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos propuestos.

**Decreto 1655 de 20 de agosto de 2015,** “por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015, único reglamentario del sector Educación, para reglamentar el artículo 21 de la ley 1562 del 2012, sobre la Seguridad y Salud en el trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones sociales del Magisterio.

**Decreto Ley 1227 de 2005, en su artículo 79, concordante con el artículo 2.2.10.11 del decreto 1083 de 2015, señala: “Procedimiento.**

Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción. Así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de Carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan más alta calificación entre los seleccionados como los de cada nivel.

9



**Decreto 2237 de 24 de noviembre de 2015**, por el cual se Reconoce el día del directivo docente y se adiciona el Decreto 1075 de 2015, único reglamentario del sector educativo”, establece que, en conmemoración del Día Mundial de los Docentes, se considera importante que en todo el territorio Colombiano se reconozca el 05 de octubre de cada año, como el día del directivo docente, para reconocer la valiosa labor que cumplen estos educadores.

**Que la organización Internacional del Trabajo, OIT**, en la recomendación R.165-1981, sugiere adoptar medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades hacia hijos a su cargo u otro miembro de familia directa conciliar sus obligaciones profesionales y familiares.

**Que el Decreto reglamentario de la Función Pública No. 648 del 19 de abril del 2017, en su artículo 2.2.5.5.53** señala “Horarios Flexibles para empleados públicos”. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional o territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores”

**Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

#### **4. Beneficiarios y alcance del Programa de Bienestar Laboral.**

*Acorde con lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiaran de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del poder público y sus familias.*

El Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos de la Secretaría de Educación de Casanare, beneficiara a los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de planta financiados con recursos del Sistema General de Participaciones. Para identificar las áreas de intervención dentro del Programa de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, es necesario obtener información a través de los funcionarios participantes, la cual debe ser plasmada en el formato de necesidades de Bienestar Laboral, luego se realiza la consolidación para finalmente elaborar la cohsolidación del documento y el plan de acción.

Para la estructuración de este programa se realizó, primero, mediante la contextualización teórica y las normas que rigen el plan de incentivos, y segundo con los resultados del análisis de las necesidades de Bienestar laboral Estímulos e Incentivos, para ello, se aplicó encuesta a directivos docentes, docentes y administrativos con el fin de focalizar las necesidades de mayor relevancia y plasmarlas en dicho documento

La integración y participación activa en cada una de las actividades de bienestar, permitirá que los funcionarios sientan que para la Secretaria de Educación y para la Gobernación de Casanare, es importante los espacios de recreación, cultura, deportes que generen una mejor salud mental, que sientan que se les ofrecen soluciones proactivas en las áreas de intervención.



## 5. Objetivo General

Establecer las acciones a desarrollar en el programa de Bienestar Laboral, Estímulos e incentivos que favorezca el desarrollo integral de los servidores públicos de la Secretaria de Educación Departamental del sistema general de participaciones para la vigencia 2021.

### 5.1 Objetivos Específicos

Identificar las necesidades de bienestar laboral de los servidores públicos, a través de la aplicación de la encuesta según el formato establecido en mecí calidad de la entidad. Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas en materia del programa de Bienestar, estímulos e incentivos para los servidores públicos.

Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos: educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios.

Dar respuesta oportuna al Programa de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos y servicio sociales de prevención social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social.

## 6. Entidades de Apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas de Bienestar laboral para docentes y directivos docentes, las entidades podrán contar con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de compensación familiar (Comfacasanare)
- Entidades promotoras de Salud (Fiduprevisora)
- Fondos de Pensiones y Cesantías (Fiduprevisora)
- Entidades Administradores de Riesgos Profesionales
- Sindicatos

## 7. Contenido del Componente de Bienestar Laboral

Un programa de Bienestar Laboral, pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores docentes y directivos docentes, concebidas en forma integral en sus aspectos; biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

El Programa de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en un Bienestar familiar, laboral y social.

Se define también como el estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la Secretaria de Educación Departamental, el cual se puede lograr a través de la implementación



de programas y planes, que, a partir de la gestión, involucran elementos dinámicos para mejorar la actividad laboral y a su vez condiciones personales, familiares y sociales.

El Programa de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, debe estar orientado hacia la protección del derecho y/o intereses sociales de los empleados; no obstante, al mismo tiempo, su función es complementar y apoyar las políticas generales de la entidad, hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma. El componente Bienestar Social/Laboral en general, se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las entidades, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones inter-institucionales.

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de los procesos de intervención en cada uno de los contextos, se definen tres líneas de acuerdo a las estrategias dadas por el Ministerio de Educación Nacional: Línea de calidad de vida laboral, línea de protección y servicios sociales y línea de salud emocional.

Son aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida, y en algunos casos el de su núcleo familiar, comprende acciones de: Protección y servicios sociales, de calidad de vida laboral.

| AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL  | AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES  |
|--|--|
| Clima Organizacional<br>Incentivos<br>Desarrollo de Carrera<br>Estilos de Dirección<br>Desvinculación Laboral Asistida<br>Cultura Organizacional<br>Gerencia de Cambio<br>Solución de Conflictos | Seguridad Social Integral<br>Seguridad y salud en el trabajo<br>Recreación y cultura<br>Educación formal |

### 7.1 Calidad de vida laboral (decreto 1567 de 1998)

Se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, que permitan identificar sus niveles de participación para el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Los siguientes son los propósitos de los programas de Calidad de vida laboral:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.



- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los servidores públicos.

## **7.2 Protección y servicios sociales (decreto 1567 de 1998 art.23)**

Busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.
- Vigilar la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que estos ofrecen al servidor público y su familia.
- Acompañamiento a la Jornada Pedagógica, cultural, recreativa y Deportiva del Magisterio de Casanare.
- Retroalimentar a los servidores públicos en temas tales como: El Rol del Docente, Procesos y procedimientos de la Secretaria de Educación, convivencia laboral, código Disciplinario Único, acoso laboral, abuso a menores.
- Garantizar la participación de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas a los juegos Zonales Nacionales del Magisterio Colombiano.

## **8. Esfera Personal**

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional.

### **8.1 Calidad de vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprenden programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo, personal, profesional y organizacional.



Dentro esta esfera se desarrollara el siguiente programa:

- **Medición de clima laboral:** El clima laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, generando las condiciones necesarias para que se sientan motivados y puedan cumplir con sus tareas de la mejor manera, lo cual se ve directamente reflejado en sus niveles de productividad y competitividad.

De conformidad con el numeral 75.1 del artículo 75 del decreto 1227 del 2005 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- **Para la medición de clima laboral, se podrán realizar las siguientes actividades:**

- ✓ Capacitación sobre; convivencia y clima laboral, Comunicación asertiva, trabajo en equipo, gestión documental, dirigido a los servidores públicos de la Secretaría de Educación.

#### **8.1.1 Desvinculación Laboral Asistida**

Dentro de esta área de intervención se implementarán un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los beneficiarios del programa, ya sea por terminación de servicios o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, manejando con propiedad la crisis propia del tránsito del empleado al de jubilado.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en este programa están, las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

#### **8.1.2 Educación Formal**

La educación formal es impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.

Obteniendo así personal capacitado, que le permita a la secretaria de educación de Casanare mantener procesos sostenibles, frente a la actualización y modernización del conocimiento en las diferentes áreas del desempeño según los lineamientos curriculares y actividades de aula y de servicio, basadas en estándares básicos de competencia y de calidad educativa por necesidad del servicio, tales como:

Formación para docentes y personal administrativo al servicio de la educación casanareña, a nivel de pregrado (carreras profesionales y licenciaturas), posgrado (especializaciones, maestrías, doctorados y pos doctorados), tecnólogos, técnicos, diplomados, seminarios, cursos y talleres.

**Para cumplir este objetivo se necesita de:**

- Actividades de formación Docente, las cuales están contempladas en el Plan Territorial de Formación Docente, liderado por la Dirección Técnica de Calidad Educativa.





## 8.2 Esfera Socioafectiva

Garantizar condiciones de seguridad física, emocional y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan mejorar su calidad de vida.

### 8.2.1 Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el Servidor y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, Son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Cajas de compensación familiar (Comfacasanare), Entidades promotoras de Salud (Fiduprevisora), Fondos de Pensiones y Cesantías (Fiduprevisora), Entidades Administradores de Riesgos Profesionales.

El papel del área de Bienestar laboral de la Secretaria de Educación de Casanare, es el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

### 8.2.2 Recreación, Cultura y Deportes

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor, que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación, conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo del individuo.

Las acciones aquí propuestas deben estar enfocadas a que los beneficiarios del programa participen en actividades artísticas, ecológicas, deportivas, investigativas y artesanales autóctonas de la región, a fin de que el servidor pueda tener alternativas, variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y laboral.

#### **Actividades que se pueden realizar, para cumplir este objetivo.**

- Jornada Pedagógica Cultural, Deportiva y Recreativa del Magisterio de Casanare.
- Participación jornada Cultural Nacional en danza y canto.
- Participación en juegos nacionales individuales y de conjunto del Magisterio Colombiano.
- Celebración de fechas tales como: día de secretaria, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del educador, día de amor y amistad, días del directivo docente, día del servidor público, integración fin de año, cumpleaños, por parte de cada Institución Educativa.



### 8.3 Esfera Ocupacional

Tiene como fin fundamental garantizar que el servidor pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso institucional y brinde a su entidad un trabajo eficiente.

#### 8.3.1 Clima organizacional

Se relaciona con la percepción de los funcionarios administrativos, docentes y directivos docentes, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad y el Sector Educativo en general.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Entre las variables que se pueden analizar en esta área se encuentran:

- **Orientación organizacional:** Claridad y conocimiento en la visión, misión, políticas y objetivos institucionales y del sector.
- **Administración Talento Humano:** Percepción del propio cargo, así como de los programas impartidos por las áreas de Recursos Humanos.
- **Estilo de dirección:** Habilidades gerenciales del nivel directivo.
- **Comunicación e Integración:** Estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
- **Trabajo en equipo:** Nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales.
- **Capacidad profesional:** Conocimientos, habilidades, competencias y Motivaciones del servidor.
- **Medio Ambiente Físico:** Condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.

#### 8.3.2 Incentivos

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del estado, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente. La principal herramienta para determinar la excelencia, es la evaluación del desempeño, sin embargo es necesario incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los docentes y directivos docentes, encaminados a:

- Diseñar o mejorar métodos de enseñanza y aprendizaje para la comunidad escolar
- Mejoramiento o creación de procesos misionales o transversales de la entidad educativa,
- Afianzar la práctica de valores y la conciencia de la responsabilidad social de la labor docente.



### 8.3.3 Estilos de dirección

Se buscará un mejoramiento integral en las conductas y actividades que desarrollan los Rectores, Coordinadores sobre los servidores docentes y administrativos, teniendo en cuenta sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

#### **Actividades que podrán Realizar para el cumplimiento del objetivo de estilos de dirección.**

Capacitación a Directivos Docentes para Fortalecer las competencias de Liderazgo, trabajo en equipo, habilidades comunicativas y estilos de Dirección a Rectores, Coordinadores, Directores de Núcleo y Supervisores.

### 8.3.4 Cultura Organizacional

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan los procesos al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. Como normas, sus creencias y valores, garantizando la participación de los servidores en programas de inducción y reinducción al servicio de la educación del Departamento de Casanare.

#### **Actividades que se podrán realizar para el cumplimiento del objetivo de cultura organizacional, serán charlas referentes a:**

Para la vigencia 2021, se realizará inducción presencial a cada uno de los docentes, directivos docentes y administrativos nuevos que ingresan a las Instituciones Educativas en temas tales como:

- Direccionamiento estratégico/ Código de integridad del servidor público.
- Procesos y procedimientos de la Secretaria de Educación.
- El valor de ser Docentes.
- Código Disciplinario Único.
- Convivencia laboral.
- Manejo del sistema al ciudadano
- Abuso a menores.
- Derechos y deberes en Salud y seguridad en el trabajo

### 8.3.5 Solución de Conflictos

Aunque el Bienestar Social Laboral se proyecta hacia la atención de los intereses comunes y al éxito de la entidad, conciliando las necesidades humanas básicas con sus respectivos actores, a través de actividades de promoción del desarrollo humano y por vías de consenso, siempre habrá posibilidad de que se concilien intereses de manera individual o grupal.

El conflicto puede estar motivado por múltiples factores y objetivos, por ejemplo por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc.



Es necesario solucionar los conflictos que se presenten para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse.

### **8.3.6 Seguridad y Salud en el Trabajo**

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con las entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), a la cual se encuentran vinculados los beneficiarios del programa.

Para el caso del sector docente la Secretaría de Educación vigilará que la ARL cumpla con las actividades establecidas en el Decreto 1655 de 20 de agosto 2015. Y dará cumplimiento a lo mencionado en el artículo 2.4.4.3.2.3 del mismo. Al igual que el Manual del Usuario del Magisterio de Colombia 2017-2021.

### **9. Metodología de identificación de necesidades de Bienestar Laboral**

La Secretaria de Educación en cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente en materia del Programa de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos y en desarrollo de la identificación de sus necesidades, aplico la encuesta según el formato establecido por meci-calidad, a funcionarios (directivos docentes, docentes y administrativos), con el fin de obtener la información para luego realizar la consolidación y finalmente el plan de bienestar Laboral y su plan de acción.

Dicha encuesta se aplicó en las visitas técnicas que se realizaron a las Instituciones educativas por parte de la Dirección Administrativa en el segundo semestre del año 2020.

A continuación se anexa muestra de la encuesta aplicada de forma presencial en las Instituciones Educativas en el año 2020.

ENCUESTA IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL

**ENCUESTA IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL**

INSTRUMENTO PARA LA IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE

Este instrumento tiene como objetivo identificar las necesidades de bienestar laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Departamento de Casanare, para poder diseñar estrategias que permitan mejorar la calidad de vida de los docentes.

INSTITUCION EDUCATIVA: Henry Sandoval de la Universidad

FECHA DE APLICACION: 22 mayo de 2014

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el salario que percibe? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el horario de trabajo? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

3. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

4. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de capacitación? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

5. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de salud? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

6. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

7. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

8. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

9. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

10. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

11. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

12. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

13. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

14. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

15. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

16. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

17. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

18. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

19. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1  2  3  4  5

20. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con el nivel de bienestar? (Escala de 1 a 5, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

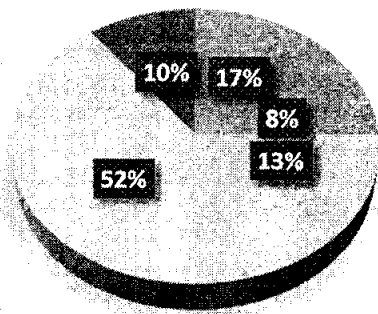
1  2  3  4  5

GRACIAS POR SU COLABORACION

Código 2201402 Encuesta Identificación de Necesidades de Bienestar Laboral

A continuación se describe el resultado y tabulación de la encuesta aplicada en las Instituciones Educativas del Departamento.

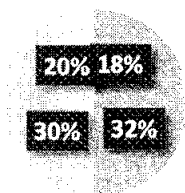
## Actividades a incluir en programa de Bienestar



- Deportivos
- Recreativos
- Artísticos y Culturales
- Promoción y Prevención Salud
- Preparación Pre pensionados

Análisis: Se aplicaron un total de 74 encuestas a los docentes. Esta respuesta es de selección múltiple.

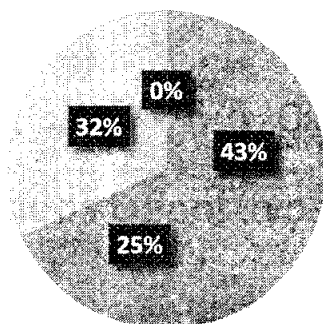
## Torneos Deportivos de Preferencia



- Fútbol
- Baloncesto
- Tejo
- Voleibol

Análisis: Se aplicaron un total de 74 encuestas donde 24 docentes prefieren que se realicen actividades de baloncesto.

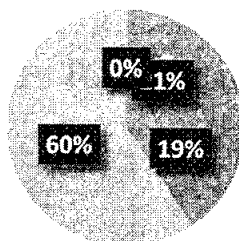
## Actividades Recreativas de Preferencia



- Caminatas Ecológicas
- Tardes de integración
- Celebración fechas especiales (Día docente Amor y amistad etc)
- Otro

Análisis: Se aplicaron un total de 74 encuestas donde 20 personas sugieren actividades de integraciones en caminatas ecológicas

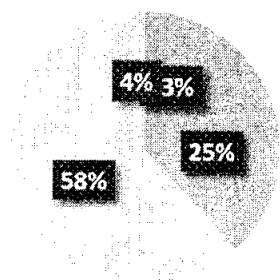
## Actividades Artísticas de Preferencia



- Cine Foros
- Teatro
- Danzas
- Otro

Análisis: Se aplicaron un total de 74 encuestas donde 28 personas manifiestan que prefieren las danzas en vez de otra actividad artística.

## Actividades de P&P preferencia



Salud Oral

Salud Visual

Manejo de Stress

Prevención consumo cigarrillo y  
sustancias psicoactivas

Análisis: Se aplicaron un total de 74 encuestas donde 32 personas manifiestan que la temática a tratar es manejo de estrés. Esta respuesta es de selección múltiple.

### 10. Actividades a realizar de acuerdo a las áreas de intervención

Actividades a realizar con su respectivo objetivo, el cual incluye la meta del Talento humano, de acuerdo a las áreas de intervención:

#### 10.1 Esfera Personal

- **Calidad de vida Laboral:**

**Objetivo:** Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio y calidad en la educación, que privilegie la responsabilidad laboral y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad por la Institución.

**Actividades:**

- Charlas de Convivencia Laboral
- Taller teórico práctico sobre clima laboral
- Taller teórico práctico sobre trabajo en equipo
- Taller teórico práctico sobre gestión documental
- Taller teórico práctico sobre proyecto de vida
- Taller teórico práctico sobre Compromiso institucional

**Meta:** Lograr que por medio de las actividades desarrolladas dentro del marco de la esfera personal y en el ámbito de la calidad de vida laboral, los directivos docentes, docentes y administrativos al servicio de la educación, identifiquen y se apropien de las competencias docentes, con una participación de un 100% de asistencia.

**Talento humano:** Los beneficiarios de la actividad de calidad de vida laboral serán los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas al servicio de la educación del Departamento de Casanare.



**Indicadores:** (Nº de funcionarios beneficiados con las actividades/ Nº total de funcionarios)/100%.

## 10.2 Educación Formal

**Objetivo:** Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y construcción de un mejor nivel educativo.

### Actividades:

- Las actividades de formación Docente están contempladas en el Plan Territorial de Capacitación Docente, liderado por la Dirección Técnica de Calidad Educativa.

**Meta:** Lograr que los directivos docentes y docentes de la Secretaria de Educación Casanare focalizados en estos programas de formación, participen de las actividades propuestas aplicando estos conocimientos en sus Instituciones Educativas en un 100%.

**Talento Humano:** Los beneficiarios en Educación Formal, serán los directivos docentes, docentes de la Secretaria de Educación Casanare.

**Indicadores:** (No. de participantes en las actividades de cada programa/ Nº de directivos docentes y docentes focalizados para este programa)/100%.

## 10.3 Esfera Socio Afectiva

**Objetivo:** Fomentar capacidades de expresión cultural y folclórica, imaginación, recreación y deportes, conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

## 10.4 Recreación, Cultura y Deportes

Promoción de actividades culturales tales como la danza, música, canto, teatro, poesía, pintura (encuentro inter docente realizado cada año, encuentros deportivos y culturales) y para los administrativos capacitaciones e integraciones con jornadas recreativas y culturales.

### Actividades:

- Jornada Pedagógica Cultural, Deportiva y Recreativa del Magisterio de Casanare.
- Participación jornada Cultural Nacional en danza y canto.
- Participación en juegos nacionales individuales y de conjunto del Magisterio Colombiano.
- Celebración de fechas tales como: día de secretaria, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del educador, día de amor y amistad, días del directivo docente, día del servidor público, integración fin de año, cumpleaños, por parte de cada Institución Educativa.





**Meta:** Lograr que el mayor porcentaje de los docentes, directivos docentes y administrativos de la Secretaria de Educación de Casanare participe de las actividades de los eventos recreativos y culturales. Participar en los torneos de orden nacional.

**Talento Humano:** Los beneficiarios de las actividades de recreación, cultura y deporte serán los docentes, directivos docentes y administrativos de la Secretaria de Educación Casanare.

**Indicadores:** (Nº de funcionarios, directivos docentes y docentes que participaron en las actividades recreativas, jornadas culturales y deportivos/Nº total de funcionarios, directivos docentes y docentes que laboran en la Secretaria de Educación de Casanare)/100%.

### **10.5 Estímulos e incentivos de docentes, directivos docentes y administrativos financiados con recursos del sistema general de participaciones.**

**Objetivo:** Propiciar espacios de estímulo para los Docentes, Directivos docentes y administrativos de la planta de personal de la Secretaria de Educación, financiada por recursos del Sistema General de Participaciones, teniendo en cuenta varios factores de evaluación.

#### **Actividades:**

##### **Por resultados de Gestión**

- Reconocimiento individual a los administrativos que obtuvieron en la vigencia 2019 la mayor calificación por evaluación de desempeño.
- Reconocimiento a la excelencia Educativa, premio REC.

**Meta:** Lograr que los funcionarios, directivos docentes y docentes, desarrollen estrategias para mejorar y contribuir con las buenas prácticas en su desempeño.

**Talento Humano:** Los beneficiarios de los estímulos e incentivos serán los docentes, directivos docentes y administrativos de Secretaria de Educación Casanare.

**Indicadores:** (No. de Participantes /No. de población objetivo)/100%.

### **10.6 Estilos de Dirección**

**Objetivo:** Mejorar las conductas y actividades que desarrollan los Rectores y Coordinadores sobre los docentes, administrativos sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

**Actividad:** Capacitación a Directivos Docentes en Fortalecer las competencias de Liderazgo, trabajo en equipo, habilidades comunicativas y estilos de Dirección a Rectores, Coordinadores, Directores de Núcleo y Supervisores.

**Meta:** Capacitar al 100% de Directivos Docentes.

**Talento humano:** Los beneficiarios serán los Directivos Docentes de Secretaria de Educación Casanare.

**Indicadores:** (No. de Participantes /No. de población objetivo)/100%.



### 10.7 Cultura Organizacional

**Objetivo:** Fomentar acciones que ayuden a los servidores a entender cómo funcionan los procesos al interior de la entidad.

**Actividades:**

- Realizar Inducción a todo el personal nuevo Docente, Directivo Docente y Administrativo de las Instituciones Educativas que ingresa a laborar a la Entidad.

**Meta:** Lograr un alto número de población administrativa, directivos docentes y docentes, capacitados frente a la cultura organizacional pertinente a la Secretaria de Educación de Casanare.

**Talento Humano:** Los beneficiarios de Inducción serán los servidores públicos que ingresan a laborar por primera vez con nuestra entidad.

**Indicadores:** (Nº de administrativos, directivos docentes y docentes nuevos capacitados/ Nº de servidores públicos nuevos vinculados a la entidad)/100%.

### 10.8 Solución de Conflictos

**Objetivo:** Participar activamente en el Comité de Convivencia Laboral, para buscar solución a los conflictos de convivencia laboral que se presenten.

**Actividades:**

- Operatividad del Comité de convivencia laboral de la Secretaria de Educación Departamental (Mediante Resolución No.0583 de 15 de marzo de 2017 se conformó el Comité de convivencia Laboral de la Secretaría de Educación de Casanare).

**Meta:** Dar en un 100% solución oportuna a las quejas presentadas ante el comité de convivencia laboral.

**Talento Humano:** Se beneficiaran todos los servidores públicos de la Secretaria de Educación Casanare.

**Indicadores:** (No. de casos de conflictos de convivencia laboral resueltos/ No. de casos de conflictos de convivencia Laboral radicados en el SAC)/100%.

### 10.9 Esfera Ocupacional

**Objetivo:** Garantizar que el servidor pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso institucional y brinde a su entidad un trabajo eficiente.

**Actividades**



- Se solicitará a las ARL los Panoramas de Riesgos de las I.E. con el fin de realizar gestiones para su intervención.
- Se solicitará a las ARL jornadas en promoción y prevención en salud oral, salud visual, salud auditiva, prevención cardiovascular, prevención de cáncer.
- Seguimiento a la EPS (Medisalud UT) las actividades desarrolladas de Salud Ocupacional que correspondan a lo establecido según Decreto 1655 de 2015.
- Realizar capacitación a Administrativos de las I.E. Sobre salud mental (manejo del estrés, relaciones interpersonales, resolución de conflictos)
- Se realizará seguimiento a los prestadores de Salud y ARL por los servicios contratados para directivos docentes y docentes.

**Meta:** Exigir a la EPS (MEDISALUD U.T. y Fiduprevisora S.A.) el cumplimiento de las competencias establecidas en decreto 1655 de 2015.

**Recurso Humano:** Los beneficiarios serán los directivos docentes, docentes y administrativos de la Secretaria de Educación Casanare.

**Indicadores:** (No. de actividades realizadas x Institución Educativas/No. de Instituciones Educativas)/100%.

**Las actividades anteriormente mencionadas quedan sujetas a las disposiciones del gobierno nacional, por razón de la pandemia covid-19, así como en su mayoría se realizaran de forma virtual, atendiendo todas las medidas de bioseguridad que se requieran y según lo establece la normatividad y el gobierno nacional.**

## 11. Responsables

La secretaría de Educación de Casanare en cabeza de la Dirección Administrativa, junto con el apoyo de las demás direcciones de área, tienen como función principal coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos en aras de dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente.

## 12. Evaluación

El comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos realizará dos seguimientos de cumplimiento a este Programa de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos, al finalizar primer y segundo semestres del año. El Secretario Técnico del Comité podrá convocar a reunión de evaluación cuando lo crea conveniente.

Las actividades a desarrollar en la vigencia 2021 son las establecidas en el formato. FO-GE-44 PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS, que será documento anexo y constitutivo del "PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE, FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SISTEMAS GENERAL DE PARTICIPACIONES".

Este programa de Bienestar laboral, se ajusta a la realidad expuesta por la pandemia covid 19 y estará sujeto a modificaciones en caso de necesidad.

ste programá de Bienestar laboral, se ajusta a la realidad expuesta por la pandemia covid 19.



## **ANEXO 1.**

### **PLAN DE INCENTIVOS DE LA SECRETARIA DE EDUCACION DEPARTAMENTAL**

#### **DIRECCION ADMINISTRATIVA-GRUPO DE RECURSOS HUMANOS**

### **INTRODUCCIÓN**

La Secretaria de Educación Departamental, en la Dirección Administrativa y su grupo de Recursos Humanos, atendiendo la normatividad vigente, plantea anualmente el Plan de Incentivos, el cual se adopta mediante resolución como herramienta de apoyo a la ejecución de este proceso, tiene como propósito reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados del Sistema General de Participaciones que logren niveles satisfactorio, recompensando y estimulando las conductas de trabajo convenientes, mejorando el desempeño institucional, elevando tanto la satisfacción del usuario, como la participación del empleado. Este programa de Bienestar laboral, se ajusta a la realidad expuesta por la pandemia covid - 19.

### **PRESENTACION**

Los sistemas de incentivos en el sector público constituyen una parte importante de la gestión del grupo de recursos humanos de la Secretaria de Educación, se encuentran entre las actividades de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros. En cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1083 de 2015, Decreto ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, los planes de incentivos para los empleados se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos, propiciando así una cultura de calidad y eficiencia, al igual que el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar entre otros programas, los de incentivos. En el artículo 2.2.10.8, establece que: “Los planes de incentivos, enmarcados dentro los planes de bienestar laboral, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”

En el artículo 2.2.10.9 del citado Decreto se señala que: “El jefe de cada entidad adoptará anualmente plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad...”

En el artículo 2.2.10.10 ibídem, se establece que “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral...”



En consecuencia, el incentivo es entendido, como todo estímulo, que debe ser planeado y adoptado por la entidad, consecuente ligado a un comportamiento o a un resultado previamente establecido y divulgado.

## JUSTIFICACIÓN

El presente Plan de Incentivos incluye los incentivos no pecuniarios que la entidad ofrecerá a los mejores empleados del sistema general de participación, formulado de acuerdo con los recursos disponibles para hacerlos efectivos.

Incluye también lo contemplado en el artículo 5° de la Ley 1811 del 26 de octubre de 2016, entre otros.

La Dirección administrativa, en aras de otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito, formuló el presente Plan de Incentivos, este programa de Bienestar laboral, se ajusta a la realidad expuesta por la pandemia covid 19.

## 1. FUNDAMENTOS LEGALES

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Decreto 1227 de 2005, Art. 76 Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- Decreto Ley 1567 de 1998, Art, 29. *Planes de Incentivos*. Los planes de incentivos para los empleados se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 *Plan de incentivos institucionales*. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

27



- Ley 1811 del 26 de octubre de 2016, artículo 5°. Parágrafo 1 y 2. Artículo 5°. *Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado. Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.*

## 2. OBJETIVOS

Reglamentar los parámetros, criterios y planes para el otorgamiento de estímulos e incentivos, que permitirán reconocer el desempeño en nivel de excelencia de los servidores públicos del sistema general de participación, a través del otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

## 3. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios de los incentivos no pecuniarios del sistema general de participación de la Secretaria de Educación Departamental:

- Los mejores empleados del Sistema General de Participaciones calificados en nivel de excelencia de cada nivel jerárquico: Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, conforme lo establece el artículo 30° del decreto ley 1567 de 1998, artículo 78 del decreto 1227 de 2005, artículo 2.2.10.10 Ley 1083 de 2015 .
- Funcionarios del sistema general de participación que llegan a laborar en bicicleta.
- Resolución día de cumpleaños, y demás según lo establecido por la entidad territorial

## 4. RESPONSABLES

Secretaria de Educación, Dirección administrativa, Profesionales del grupo de trabajo Talento Humano que contemple en sus funciones el desarrollo de esta actividad.

## 5. CLASES DE INCENTIVOS

### 5.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL.

Los incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas, que podrán escoger quienes sean elegidos como los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles jerárquicos tales como Profesional, Técnico y Asistencial de la entidad, estableciéndose los siguientes para la vigencia 2021:

- Comisiones
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- Programas de Turismo Social.
- Publicación de Trabajos.
- Incentivos para la Educación Formal.



Los programas de turismo social se otorgarán una vez se realice el proceso de selección y la resolución de pago respectiva, de acuerdo a la escogencia del funcionario de la agencia de viajes. Los programas de turismo elegidos por los funcionarios, incluirán transporte aéreo o terrestre, hospedaje y alimentación. La entidad otorgará un permiso especial a los funcionarios ganadores para que disfruten de este incentivo por un término hasta de tres (3) días hábiles remunerados. El valor del bono de turismo social asignado para incentivos no pecuniarios, será de 5 salarios mínimo mensuales vigentes para cada uno del presupuesto asignado para la actual vigencia 2021.

Si el funcionario escoge Educación Formal, deberá hacer llegar a la Dirección Administrativa el valor a pagar emitido por la universidad, esta oficina se encargará de realizar la gestión para que la Secretaría de Educación realice el respectivo pago a la Institución de Educación Superior, y dependerán del presupuesto asignado para la actual vigencia 2021. Son beneficiarios de incentivos no pecuniarios por desempeño individual los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles jerárquicos tales como Profesional, Técnico y Asistencial, siempre cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- Acreditar como mínimo un (1) año de servicio continuo en la Secretaría de Educación de Casanare.
  - No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
  - Acreditar máximo puntaje del nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior. De no obtenerse esta información se declara desierto.
- ✓ Otros incentivos no pecuniarios.

Establézcase los siguientes incentivos no pecuniarios:

- ✓ Permiso remunerado en día de cumpleaños: con el propósito que los administrativos de planta financiados con Recursos del Sistema General de Participaciones compartan con su familia el día de sus cumpleaños, se concederá a los funcionarios un (1) día de permiso, en la fecha de su celebración. El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado, mediante el diligenciamiento del formato FO-TH-01 Ausentismo laboral como mínimo con cinco (5) días de anticipación, para el visto bueno del jefe inmediato, quien le remitirá a la oficina de historia laboral. En el evento que la celebración de cumpleaños sea un día sábado, domingo o festivo, el funcionario no podrá acceder a este incentivo.
- ✓ Horarios flexibles: Que de acuerdo a la ley 1857 del 26 de julio del 2017 y Decreto reglamentario 648 del 19 de abril del 2017, expedidos para complementar las medidas de protección a la familia, mediante el artículo 3 que adicionó el artículo 5A a la ley 1361 de 2009 dispuso: "Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su conyugue o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo."



Bajo este concepto, los funcionarios que desean acogerse a alguno de los horarios de trabajo flexible deberán radicar en la Dirección Administrativa la solicitud escrita con el visto bueno del jefe inmediato, acompañada según corresponda de los siguientes documentos:

- Dictamen de discapacidad emitido por la EPS a la que se encuentre afiliado el hijo del funcionario.
- Registro civil de Nacimiento de los menores.
- Certificado de escolaridad del menor, donde se estipule el horario de clases.
- Dictamen médico de discapacidad de los familiares dentro del tercer grado de consanguinidad a cargo.
- Declaración Juramentada ante notario, que tiene una persona de la tercera edad de su grupo familiar o familiares dentro del tercer grado de consanguinidad a cargo.
- Dictamen médico del conyugue o compañero permanente en estado de discapacidad.
- El jefe inmediato al otorgar su aval debe analizar que el otorgamiento de horario flexible no afecta la prestación del servicio.

La Dirección Administrativa de esta Secretaría informará al administrativo de planta por escrito, la fecha a partir de la cual debe cumplir el horario de trabajo flexible seleccionado, con copia al jefe inmediato y a la historia laboral del funcionario.

En el evento que el otorgamiento del horario flexible este afectando la prestación del servicio, el jefe inmediato solicitará a la dirección administrativa la reversibilidad del mismo con la correspondiente justificación, posteriormente esta dirección informará al empleado público por escrito, la fecha a partir de la cual regresa a cumplir sus funciones en horario de trabajo ordinario, con copia al jefe inmediato y a la historia laboral del funcionario.

Es responsabilidad del jefe inmediato, velar por la prestación del servicio, el cumplimiento de la jornada laboral y el horario de trabajo.

La Secretaría de Educación Departamental de Casanare, en aras de otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa transparente y respetando los principios de igualdad y mérito, formuló este programa que comprende entre otros:

## 6. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del plan de Incentivos se encargara la dirección administrativa y la dirección de calidad educativa para el caso del día de la excelencia y el comité directivo de la Secretaria de educación.

## 7. COMITÉ DE INCENTIVOS

El Comité Directivo de la Secretaria de Educación actuará como equipo evaluador y tendrá como como funciones las siguientes:

- a) Seleccionar los mejores empleados en nivel de excelencia de planta de cada nivel jerárquico: Asesor, Profesional Técnico y Asistencial, y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los servidores públicos financiados con recursos del SGP.
- b) Dirimir los empates que se presenten en los procesos de selección, conforme a los criterios y procedimientos que aquí se establecen.





La evaluación y seguimiento del plan de Incentivos se encargara la dirección administrativa y la dirección de calidad educativa para el caso del día de la excelencia y el comité directivo de la Secretaria de educación.

## 7. COMITÉ DE INCENTIVOS

El Comité Directivo de la Secretaria de Educación actuará como equipo evaluador y tendrá como como funciones las siguientes:

- a) Seleccionar los mejores empleados en nivel de excelencia de planta de cada nivel jerárquico: Asesor, Profesional Técnico y Asistencial, y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los servidores públicos financiados con recursos del SGP.
- b) Dirimir los empates que se presenten en los procesos de selección, conforme a los criterios y procedimientos que aquí se establecen.
- c) Establecer las variables e indicadores y el sistema de calificación para la medición del desempeño laboral y equipos de trabajo postulados para dichos reconocimientos.
- d) Realizar estudio, verificación y cumplimiento de los requisitos de los funcionarios y equipos de trabajo postulados.
- e) Reunirse cuando se considere necesario, de conformidad con lo establecido en el plan.
- f) Dictar su propio reglamento.

El responsable del procedimiento de Bienestar Social y Estímulos del proceso Administración del Talento Humano, colaborará con las siguientes funciones:

1. Citar a las reuniones al comité de incentivos cada vez que sea necesario.
2. Verificar la asistencia de los integrantes a las reuniones programadas.
3. Elaborar las actas de cada reunión, las cuales estarán numeradas en orden cronológico, dejando constancia de las decisiones y temas aprobados, así como de las recomendaciones que estime pertinentes.
4. Llevar el archivo de las actividades del comité de incentivos y suministrar la información que se requiera.

## ANEXO 2:

PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS OFICIALES DE LOS MUNICIPIOS NO CERTIFICADOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE

### 1. CATEGORÍA EXCELENCIA INSTITUCIONAL.

El Ministerio de Educación Nacional en cumplimiento al PLAN DE DESARROLLO "Es el tiempo de Casanare", promueve la estrategia de Excelencia educativa a través de desarrollo día E, y medición a través del ISCE. Y contempla el reconocimiento a la excelencia, que busca destacar a los maestros colombianos, quienes gracias a su perseverancia y esfuerzo han logrado darles a sus estudiantes una educación de calidad.



El compromiso del Gobierno Departamental, es exaltar y hacer un reconocimiento al Mérito a los Docentes y Directivos Docentes, que lograron impactar en los parámetros establecidos en la Resolución 0506 del 18 de febrero de 2016.

El Decreto Departamental No. 0282 de 2015 en su Artículo 1, señala que, se debe realizar el evento anual del reconocimiento a la excelencia educativa REC, en el cual se exaltarán a los directivos docentes, docentes que por su calidad humana, su compromiso y capacidad hayan generado un impacto significativo en la formación integral de sus educandos y en su comunidad educativa.

En esta vigencia se desarrollará el reconocimiento a la excelencia educativa, considerando la Resolución No. 0506 del 18/02/2016, en la cual se contempla el reconocimiento a la labor de directivos docentes y docentes, que se han destacado teniendo en cuenta la integralidad de los siguientes parámetros:

- Evaluación de desempeño y trabajo en equipo.
- Participación destacada en actividades deportivas o culturales.
- Reconocimiento público a los mejores Docentes y Directivos Docentes de la región de acuerdo al consenso de su comunidad.
- Proyectos de investigación, por acompañamiento a grupos infantiles y juveniles en investigación de las Instituciones Educativas.
- Elaboración e implementación de experiencias significativa.
- Aportes a la Educación de Casanare.
- Docentes autores de obras escritas.
- Resultados prueba SABER e ICFES
- Por nivel de excelencia en la gestión escolar

Reconocimiento a la labor de los mejores:

- Directivos docentes(rector y coordinador)
- Docente de preescolar
- Docente de primaria
- Docente de básica
- Docente de la media

Los directivos docentes voluntariamente nominarán considerando los parámetros ya enunciados un docente, para lo cual diligenciarán el formato enviado por esta entidad; Para la categoría directivo docente (que incluye rector, director, coordinador) pueden auto postularse.

Se premiará el directivo docente y docente que haya desarrollado una experiencia significativa durante la vigencia 2020 y con la cual haya generado un impacto positivo en la modificación de hábitos, actitudes y comportamientos de los niños, adolescentes y padres de familia, en favor de la calidad educativa. Temática tenidas en cuenta:

Desarrollo de los Proyectos Pedagógicos Transversales de sexualidad, medio ambiente; prácticas de aula innovadoras en preescolar; estrategias de búsqueda de niños y adolescentes desertores, seguimiento al desempeño escolar, convivencia escolar; estrategias de educación inclusiva a población vulnerable, resultados prueba SABER 11, mediación de las TICS en los procesos pedagógicos, participación de foros educativos, desarrollo de proyectos pedagógicos



productivos rurales, procesos de articulación de la media con la superior, participación de las actividades de SUPERATE con el SABER, Y SUPERATE CON EL DEPORTE, participación destacada en actividad folclóricas y culturales de la región, participación destacada en actividades deportivas, proyectos investigativos de ciencia y tecnología, y docentes que se destaquen por sus iniciativas en beneficio de la formación de niños, niñas y adolescentes.

La Secretaría de Educación conformará un comité evaluador que estudiará cada una de las propuestas postuladas y seleccionará las más representativas y que generen valor agregado y redunden en el mejoramiento del clima y convivencia escolar, el sostenimiento de la cobertura y el mejoramiento de la calidad educativa y les informará sobre los que serán galardonados para que asistan al evento de reconocimiento.

**PARÁGRAFO:** Los incentivos para los mejores Docentes, Directivos Docentes elegidos serán:

- a. Participación en encuentros o reuniones nacionales de carácter pedagógico
- b. Publicación de sus trabajos en medios de circulación nacionales, o en la página de la Secretaría de Educación Departamental.
- c. Reconocimiento público a la labor meritoria.
- d. Programas de turismo social.

El valor de los incentivos para los mejores Docentes, Directivos docentes dependerán del presupuesto asignado para la actual vigencia.

  
ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ  
Secretaria de Educación de Casanare


Vo.Bo.

  
Juan Ricardo López Morales, Director Administrativo

Revisó: ~~Robert Kennedy Morales, Profesional Especializado - Jurídica~~

Proyectó: Fernando Tumay, Profesional Universitario (E) – Recursos Humanos SED

Elaboró:   
María del Carmen Nieto Amaya, Técnico Administrativo (E)

  
Diana Carvajal González, Profesional de Apoyo, Dirección Administrativa



PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

| VIGENCIA:              |  | 2021              |  | FECHA:   |  |   |   |   |         |                          |            |
|------------------------|--|-------------------|--|--|--|---|---|---|---------|--------------------------|------------|
| Ejes                   | Componentes  | Líneas de Acción  | Objetivos  | Justificación  | Actividades  | Fecha de ejecución  | Cobertura   | Indicador                                 | Presufo | Responsables             | Evaluación |
| Cultura Organizacional | Mesas de trabajo con rectores.                                     | Mesas de trabajo. | Crear espacios de diálogo, planeación, ejecución y evaluación de los diferentes metas a realizar planeadas en la vigencia 2021   | Generar espacios de dialogo, planeación, ejecución y evaluación de los diferentes metas a realizar planeadas en la vigencia 2021   | Cuatro encuentro de Rectores de la Secretaría de Educación de Casanare | 2 encuentros primer semestre<br>2 encuentros segundo semestre | Directivos de la Secretaria   | No. de participantes / Población Objetivo | 0       | Despacho Secretaria      | Diciembre  |
| Cultura Organizacional | Taller virtual y celebración día del servidor público.             | Taller virtual    | Concientizar al funcionario sobre el rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona a diario, buscando siempre solucionar su necesidad. | Crear conciencia sobre la importancia de mi rol como servidor público, y tener la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar. | Taller virtual sobre integridad y transparencia.                       | 27-jun  | Ciento cincuenta (154) administrativos de planta del SGP.             | No. de participantes / Población Objetivo | 0       | Dirección Administrativa | Diciembre  |
| Cultura Organizacional | Taller virtual Sistema de Información y Gestión del Empleo Público | Taller virtual    | Capacitar sobre el uso de la plataforma SIGEP, hoja de vida y declaración de bienes y rentas   | La hoja de vida y la Declaración de Bienes y Rentas es una obligación de todos los servidores públicos de entidades y organismos públicos, y se realiza en el SIGEP.   | Taller virtual SIGEP   | Mayo  | 2700 Directivos docentes, docentes administrativos de planta del SGP. | No. de participantes / Población Objetivo | 0       | Dirección Administrativa | Diciembre  |
| Cultura Organizacional | Taller virtual manejo de Excel                                     | Taller virtual    | Capacitar sobre el manejo de las herramientas básicas del programa de Excel  | Aprender a aplicar tecnologías de la información, teniendo en cuenta las necesidades de la administración.   | Taller virtual herramientas básicas Excel                              | Agosto  | Ciento cincuenta (154) administrativos de planta del SGP.             | No. de participantes / Población Objetivo | 0       | Dirección Administrativa | Diciembre  |



Casanare

PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS  
 FO-GE-44  
 13-03-2018  
 V. 03

PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

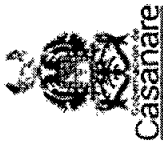
| VIGENCIA:               |   | FECHA:   |  |  |   |                    |  |   |             |                          |            |
|-------------------------|---|--|--|--|---|--------------------|--|---|-------------|--------------------------|------------|
| Ejes                    | Componentes   | Líneas de Acción   | Objetivos  | Justificación  | Actividades   | Fecha de ejecución | Cobertura  | Indicador                                 | Presupuesto | Responsables             | Evaluación |
| Cultura Organizacional  | Inducción virtual y/o presencial al Docente, Administrativo y las Instituciones Educativas que ingresan a la Entidad. | Taller de fortalecimiento de la integración del empleado a la cultura organizacional y el Rol del docente. | Facilitar la integración del empleado, cultura organizacional y el Rol del docente.  | Brindar información general, que le permita al empleado conocer, el subsistema de Direccionamiento Estratégico de la Entidad, los procedimientos del proceso de GESTIÓN EDUCATIVA, Normatividad, Evaluación de competencias. | Realizar Inducción al personal nuevo Docente, Directivo y Administrativo en enero de las noviembre de las Instituciones Educativas que ingresan a laborar a la Entidad. |                    | Cien por ciento de docentes, directivos administrativos que ingresen de planta.                            | No. de participantes / Población Objetivo | 0           | Dirección Administrativa | Diciembre  |
| Calidad de vida laboral | Desvinculación laboral asistida   |  | Capacitar en sensibilización de Nuevo Proyecto de Vida y Taller virtual Hábitos de vida financiera   | Brindar herramientas necesarias a Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las I.E. próximos a pensionarse en manejando con propiedad la crisis propia del tránsito del empleado al de jubilado.                   | Taller virtual en Nuevo Proyecto de vida  | Septiembre         |  |   | 0           |                          |            |
| Estilos de Dirección.   | Celebración del día del directivo docente.  | Taller virtual   | Fortalecer las competencias de habilidades comunicativas y estilos de Dirección a Rectores, Directores Rurales, Coordinadores, Directores de Núcleo, Supervisores de las Instituciones Educativas. | Contribuir un entorno laboral apropiado en estilos de dirección en las Instituciones Educativas de la Entidad.   | Taller virtual en liderazgo y estilos de Dirección en la celebración del día del directivo docente.   | 5 de Octubre       | Directivos Docentes Directores Rurales, Directores de Núcleo Supervisores de las Instituciones Educativas. | No. de participantes / Población Objetivo | 0           | Dirección Administrativa | Diciembre  |



**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**  
 FO-GE-44  
 13-03-2018  
 V. 03

**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

| VIGENCIA:                       |   | 2021  |   | FECHA:  |   |                    |   |   |             |                          |            |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|--------------------|---|---|-------------|--------------------------|------------|
| Ejes                            | Componentes   | Líneas de Acción                            | Objetivos   | Justificación   | Actividades   | Fecha de ejecución | Cobertura   | Indicador                                 | Presupuesto | Responsables             | Evaluación |
| Recreación y cultura y deportes | Jornada Pedagogía, Jornada Cultura, Deporte y Recreación del Magisterio Casanare. | Jornada Pedagogía y Recreativa              | Integrar al Magisterio de Casanare mediante Jornada Pedagógica cultural, deportiva y Recreativa | Preservar los valores deportivos, folclóricos y culturales de los docentes directivos y administrativos de las I.E. | Realizar Jornada Pedagógica Cultural, Deportiva y Recreativa del Magisterio de Casanare, teniendo en cuenta la situación y normas establecidas de acuerdo a la pandemia covid-19                          | Octubre            | Mil docentes directivos docentes.   | No. de participantes / Población Objetivo | 0           | Dirección Administrativa | Diciembre  |
| Recreación y cultura y deportes | Cultura y Recreación del Magisterio Casanare.                                     | Encuentro del folclórico cultural Nacional. | Representar al Magisterio de Casanare en la Jornada Cultural Nacional en danza y canto.         | Preservar los valores folclóricos y culturales de los docentes directivos y administrativos de las I.E.             | Participar en canto y danza llanera en el encuentro folclórico cultural Nacional del Magisterio Colombiano 2021, teniendo en cuenta la situación y normas establecidas de acuerdo a la pandemia covid-19. | Octubre            | Diecinueve(19) docentes directivos administrativos de las Instituciones Educativas. | No. de participantes / Población Objetivo | 0           | Dirección Administrativa | Diciembre  |



**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**  
FO-GE-44  
13-03-2018  
V. 03

**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

| VIGENCIA:                       |  | 2021  |  | FECHA:   |  |                    |  |   |            |                          |            |
|---------------------------------|--|---|--|--|--|--------------------|--|---|------------|--------------------------|------------|
| Ejes                            | Componentes  | Líneas de Acción  | Objetivos  | Justificación  | Actividades  | Fecha de ejecución | Cobertura  | Indicador                                 | Presup/fo  | Responsables             | Evaluación |
| Recreación y cultura y deportes | Participación en el Encuentro Deportivo de eliminación de deportivas del Magisterio de Colombia. | Encuentro Deportivo departamental del Magisterio Colombiano | Representar al Magisterio de Casanare en los Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio Colombiano 2021.                                | Preservar los valores deportivos de los docentes directivos y administrativos del Departamento de Casanare.                      | Participar en el Encuentro deportivo departamental del Magisterio Colombiano 2021, de acuerdo con lo establecido por (MEN), teniendo en cuenta la situación y normas establecidas de acuerdo a la pandemia covid-19. | Julio              | Docentes, directivos docentes administrativos de las Instituciones Educativas y planta central                       | No. de participantes / Población Objetivo | 0          | Dirección Administrativa | Diciembre  |
| Estímulos e Incentivos          | Reconocimiento por evaluación de desempeño   | Incentivo pecuniario  | Incentivar cuatro (4) Funcionarios Administrativos de carrera por la mayor calificación por evaluación de desempeño de la vigencia 2020. | Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, los cuales se implementarán a través del programa de Bienestar. | Conceder cuatro (4) incentivos no pecuniarios según escogencia de los beneficiados.  | Noviembre          | Lograr incentivar cuatro (4) funcionario de carrera financiados con recursos del sistema general de participaciones. | No. de participantes / Población Objetivo | 18,170,520 | Dirección Administrativa | Diciembre  |



**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**  
 FO-GE-44  
 13-03-2018  
 V. 03

**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

| VIGENCIA:  |  | 2021   |  | FECHA:   |   |                    |   |   |             |                          |            |
|--|--|--|--|--|---|--------------------|---|---|-------------|--------------------------|------------|
| Ejes   | Componentes  | Líneas de Acción   | Objetivos  | Justificación  | Actividades   | Fecha de ejecución | Cobertura   | Indicador                                 | Presupuesto | Responsables             | Evaluación |
| Seguridad y salud en el Trabajo para Administrativos Secretaría Educación, | Reconocimiento a la excelencia Educativa, premio REC | Evento del reconocimiento a la excelencia Educativa          | Hacer un reconocimiento público al mérito, a docentes, directivos docentes por su calidad humana, su compromiso y capacidad hayan generado un impacto significativo en la formación integral de sus educandos. Así como el reconocimiento a las mejores pruebas saber SABER. | Exaltar a los docentes, directivos docentes, su calidad humana, su compromiso y capacidad hayan generado un impacto significativo en la formación integral de sus educandos. Así como el reconocimiento a las mejores pruebas saber SABER. | Realizar evento de reconocimiento a la excelencia educativa REC, en el cual se exaltarán a los docentes, directivos docentes de las IES, que por su calidad humana y su compromiso y capacidad hayan generado un impacto significativo en la formación integral de sus educandos. | Noviembre          | Este incentivo consta de cinco salarios mínimos legales vigentes estableciendo cinco categorías de docente de preescolar, docente de primaria, docente secundaria, coordinador directivo y docente para cada categoría un salario mínimo. | No. de participantes / Población Objetivo | 4.542.630   | Equipo SED.              | Diciembre  |
|  | Taller virtual de manejo de estrés laboral.          | Taller virtual sobre manejo de estrés laboral en el trabajo. | Capacitar en manejo de estrés laboral, los administrativos de planta financiados con recursos del Sistema de Participaciones de Secretaría de Educación Departamental.   | Minimizar riesgos estrés laboral.  | Taller virtual en manejo de estrés laboral, dirigido a los administrativos de planta financiados con recursos del SGP de Secretaría de Educación Departamental.   | septiembre         | Ciento cincuenta (154) administrativos del SGP  | No. de participantes / Población Objetivo | 0           | Dirección Administrativa | Diciembre  |





**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**  
 FO-GE-44  
 13-03-2018  
 V. 03

**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

| VIGENCIA:  |   | 2021   |  | FECHA:                             |   |                    |  |   |             |                          |            |
|--|---|--|--|------------------------------------|---|--------------------|--|---|-------------|--------------------------|------------|
| Ejes   | Componentes                                   | Líneas de Acción                                       | Objetivos  | Justificación                      | Actividades   | Fecha de ejecución | Cobertura  | Indicador                                 | Presupuesto | Responsables             | Evaluación |
| Seguridad y salud en el Trabajo para Administrativos Secretaría Educación. | Taller virtual de Salud mental en el trabajo. | Taller teórico práctico de Salud mental en el trabajo. | Capacitar en manejo de estrés laboral, los administrativos de planta financiados con recursos del Sistema de Participaciones de Secretaría de Educación Departamental. | Minimizar riesgos de salud mental. | Taller teórico práctico en manejo de hábitos saludables, dirigido a los administrativos de planta financiados con recursos del SGP Secretaría de Educación Departamental.   | septiembre         | Ciento cincuenta (154) y dos administrativos del SGP | No. de participantes / Población Objetivo | 0           | Dirección Administrativa | Diciembre  |
| Salud Ocupacional Administrativos Secretaría Educación.                    | Exámenes médicos ocupacionales                | Cumplimiento Decreto 1655 de 2015                      | Realizar exámenes médicos ocupacionales al personal administrativo de planta financiados con recursos del SGP de Secretaría de Educación Departamental.                | Minimizar riesgos de la salud      | Realizar exámenes médicos ocupacionales al personal administrativo de planta, financiados con recursos del SGP de Secretaría de Educación Departamental de acuerdo con el cargo que desempeña contenidos en el profesigramas de la Gobernación de Casanare. | agosto             | Ciento cincuenta (154) administrativos del SGP       | No. de participantes / Población Objetivo | 30.000.000  | Dirección Administrativa | Diciembre  |



**Casanare**

**PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

| VIGENCIA:  | 2021   | FECHA:                           |  |   |   |                      |                                     |   |          |                     |            |
|--|--|----------------------------------|--|---|---|----------------------|-------------------------------------|---|----------|---------------------|------------|
| Ejes   | Componentes  | Líneas de Acción                 | Objetivos  | Justificación   | Actividades   | Fecha de ejecución   | Cobertura                           | Indicador   | Presu/fo | Responsables        | Evaluación |
| Seguridad y salud en el Trabajo para docentes y directivos docentes.   | Seguimiento a salud y seguridad en el trabajo y prestaciones económicas de los docentes directivos docentes. | Comités de prestaciones Sociales | Seguimiento a la EPS prestadora del servicio de Salud y Fiduprevisora en las actividades desarrolladas Seguridad en el Trabajo que corresponde a lo establecido según Decreto 1655 de 2015. Igualmente a la Fiduprevisora en el tema de Prestaciones económicas. | Canalizar hacia la sociedad fiduciaria administradora de los recursos del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio las quejas presentadas en relación con el trámite de reconocimiento de las prestaciones sociales del magisterio y realizar un seguimiento de las mismas. | Realizar Comité de Prestaciones Sociales según el cronograma vigencia 2021, con el fin de recibir y analizar las quejas que presentarán los docentes directivos por deficiencias e irregularidades en la prestación del servicio médico asistencial de salud y seguridad en el trabajo y prestaciones económicas e informarlo a la Fiduprevisora. | Febrero a Diciembre. | 05 Comités a Prestaciones Sociales. | No. de Comités realizados / 06 comités de prestaciones Sociales programados | 0        | Despacho Secretaria | Diciembre  |
| <p><b>Elaboró:</b></p> <p style="text-align: right;"><i>Maria del Carmen Nieto A.</i><br/>Nombre: <u>Maria del Carmen Nieto A.</u><br/>Cargo: <u>Técnico Administrativo (E)</u></p> <p style="text-align: right;"><i>Fernando Tumay</i><br/>Nombre: <u>Fernando Tumay</u><br/>Cargo: <u>Profesional Universitario (E)</u></p> <p><b>Revisó:</b></p> <p style="text-align: right;"><i>Juan Ricardo López Morales</i><br/>Nombre: <u>Juan Ricardo López Morales</u><br/>Cargo: <u>Director Administrativo</u></p> <p style="text-align: right;"><i>David Federico Díaz Sánchez</i><br/>Nombre: <u>David Federico Díaz Sánchez</u><br/>Cargo: <u>Director de Calidad Educativa</u></p> <p style="text-align: right;"><i>Mirama López Zamudio</i><br/>Nombre: <u>Mirama López Zamudio</u><br/>Cargo: <u>Directora de Cobertura Educativa</u></p> <p><b>Aprobó:</b></p> <p style="text-align: right;"><i>Ulizabeth Ojeda Rodríguez</i><br/>Nombre: <u>Ulizabeth Ojeda Rodríguez</u><br/>Cargo: <u>Secretaria de Educación</u></p> |  |                                  |  |   |   |                      |                                     |   |          |                     |            |