

600 48

**RESOLUCIÓN No 05 0 61 DE 2016**      **18 FEB 2016**

"Por la cual se crea el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones"

**LA SECRETARIA DE EDUCACION DE CASANARE**

En uso de las facultades constitucionales, legales y reglamentarias y, en especial las conferidas en la Ley 715 de 2001, Decreto 017 del 2003, y Decreto 0084 de 2014, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que en el Artículo 69 del Decreto ley 1227 de abril 21 del 2005, orienta que 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.

Que en el Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por 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 del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el Artículo 18 del precitado Decreto Ley 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Que el Artículo 19 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el Artículo 26 igualmente fija los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Que el Artículo 2.2.10.1 del título 10 del Decreto Ley 1083 del 26 mayo de 2015, establece que las Entidades deberán organizar programas de estímulos con el de fin motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.



GOBERNACION  
DE CASANARE  
NIT. 892099216-6

600 48

RESOLUCIÓN No. 0506 DE 2016 18 FEB 2016

“Por la cual se crea el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones”

Que el 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.

Que el Decreto ley 2237 de 24 de Noviembre 2015, “Por el cual se reconoce el día del directivo docente y se adiciona el Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación”

En merito a lo anterior,

RESUELVE

ARTICULO 1: Crear el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones”, el cual está conformado por:

- a) El Secretario (a) de Educación de Casanare o en quien éste delegue, quien lo convoca y lo preside.
- b) El (la) Director (a) Administrativo de la Secretaria de Educación Departamental.
- c) El (la) Director (a) de Cobertura Educativa de la Secretaria de Educación Departamental.
- d) El (la) Director (a) Tecnico de Calidad Educativa de la Secretaria de Educación Departamental.
- e) El (la) Líder de Talento Humano.
- f) El (la) Líder de Bienestar Laboral e Incentivos.

ARTÍCULO 2: Cada Director designará internamente e informará por escrito al Secretario (a) de Educación, el nombre de la persona que lo representará, dicha representación es indelegable, excepto para aquellos casos en que lo autoriza el presente acto administrativo.

Los integrantes del comité deberán poseer conocimientos del sector educativo, y trayectoria en procesos de formación docente igualmente de los programas de Bienestar e Incentivos del sector docente del Magisterio Colombiano.

ARTÍCULO 3: FUNCIONES ESPECÍFICAS: El Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativos del Departamento desempeñará las siguientes funciones específicas:

1. Crear el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones.
2. Planificar y unificar las diferentes actividades, referente a Bienestar, Estímulos e Incentivos.
3. Definir los requisitos de ley, forma, contenido y variables para el registro o aceptación que deben reunir las actividades, programas, planes y proyectos que harán parte del “Plan de



**RESOLUCIÓN No 05061 DE 2016 18 FEB 2016,**

“Por la cual se crea el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones”

1. Levantar acta de cada sesión y archivarlas una vez aprobadas y firmadas por quienes en ella intervinieron.
2. Suministrar la información que le sea solicitada
3. Convocar a las reuniones que se programe, indicando fecha, hora y lugar, objetivo de la misma, tiempo de duración.
4. Recepcionar la correspondencia para análisis del comité, la cual debe ser debidamente radicada por el archivo general de la Secretaria.
5. Archivar la correspondencia que se genere.

**ARTÍCULO SEPTIMO: RECONOCER LOS RESULTADOS PARA PREMIAR ESPECIFICAMENTE:** Los resultados de las labores de los docentes, directivos docentes y administrativos financiados por los Recursos del Sistema General de Participaciones. Deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente, en las siguientes actividades:

1. Evaluación de desempeño y trabajo en equipo
2. Participación destacada en actividades deportivas o culturales
3. Reconocimiento público a los mejores Docentes y Directivos Docentes de la región de acuerdo al consenso de su comunidad.
4. Proyecto de investigación, por acompañamiento a grupos infantiles y juveniles en investigación de las Instituciones Educativas.
5. Elaboración e implementación de experiencias significativas
6. Aportes a la Educación de Casanare
7. Docentes autores de Obras escritas
8. Resultados de las pruebas SABER
9. Por nivel de excelencia en la gestión Escolar

**PARAGRAFO:** Los incentivos para los mejores servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones elegidos serán:

1. Participación en encuentros o reuniones de carácter pedagógica
2. Publicación de sus trabajos en medios de circulación nacional, o en la página web de la Secretaría de Educación Departamental.
3. Reconocimiento Público a la labor meritoria.
4. Financiación de Investigación.
5. Programas de Turismo Social.
6. Publicación de investigaciones.
7. Encargos: Dando cumplimiento al artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
8. Traslado a otra dependencia y/o área de la Secretaría de Educación donde se impulse su desarrollo profesional y pueda contribuir a su mejoramiento o a la realización de proyectos específicos.
9. Comisiones de estudio remuneradas.
10. Becas para Educación formal
11. El Docente, Directivo Docente y administrativo podrá acceder a uno solo de estos incentivos.



600 48

RESOLUCIÓN No 0506 DE 2016 18 FEB 2016

“Por la cual se crea el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones”

ARTÍCULO OCTAVO: TÉRMINOS PARA DESARROLLAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN Y ENTREGA DEL INCENTIVO.

Después del 30 de marzo de cada año, los jefes inmediatos de los servidores en nivel sobresaliente harán la postulación como mejor servidor del nivel o de la Secretaría, con las condiciones aquí establecidas ante el Comité de Bienestar Laboral, estímulos e Incentivos, a través de la Subdirección de Talento Humano.

A partir del 15 de junio y dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes el Comité de Incentivos podrá dar inicio al proceso de selección de los mejores servidores de cada nivel.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la Subdirección de Talento Humano entregará al Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos el listado de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa de la Secretaría de Educación financiados con recursos del Sistema de Participaciones, y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente, la argumentación e inscripción del jefe inmediato y la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos, con lo cual el Comité dará inicio al proceso de selección.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el Comité de Incentivos seleccionará el mejor empleado de carrera y el mejor de libre nombramiento y remoción de cada nivel y al mejor de la Secretaría de Educación, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de conformidad con los instrumentos y criterios técnicos establecidos para tal fin.

El Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones” ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en este acto administrativo para que estos escojan los de su preferencia.

ARTÍCULO NOVENO: PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE EMPATE RESPECTO A LOS INCENTIVOS:

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más servidores, el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos realizará por sorteo a través del sistema de balotas. Haciendo un reconocimiento público a esta labor meritoria a los perdedores de tal sorteo.

ARTICULO DECIMO: EJECUTOR DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS.

El ejecutor del “Programa de de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de



GOBERNACION  
DE CASANARE  
NIT. 892099216-6

600 48

**RESOLUCIÓN No 05061 DE 2016 18 FEB 2016**

“Por la cual se crea el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones”

Participaciones” es la Secretaría de Educación de Casanare a través de la Dirección Administrativa y Talento Humano.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: PRESUPUESTO: La entidad destinará anualmente la partida presupuestal para el programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: TIEMPO, para el caso de los Incentivos para todos los efectos si el servidor público no hace uso de este derecho dentro del año correspondiente en que se le otorgó el incentivo no se le reconocerá de manera ipso-facto por la Secretaría de Educación, tal reconocimiento.

Una vez se tengan los ganadores y se les publique, tendrán 10 hábiles para que decidan en qué tipo de incentivo y tiempo lo disfrutaran.

ARTICULO DECIMO TERCERO: Remitir copia de la presente resolución al Ministerio de Educación Nacional.

ARTICULO DECIMO CUARTO: Este acto administrativo deja sin efectos y deroga en todas sus partes las Resoluciones 2130 de 02 de agosto de 2010 y la Resolución No. 2454 del 17 de septiembre del 2010.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Yopal, a los

**18 FEB 2016**

Vo.Bo: Leonardo Enrique Avella Roa, Director Administrativo.

NEIRA INES RODRIGUEZ ROSAS  
Secretaria de Educación de Casanare

Revisó: Wilfram Amadeo Castillo, Profesional Especializado.

Elaboró: Rosalba Alferez Lombana, Técnico Administrativo.



GOBERNACION DE  
CASANARE

NIT. 892099216-6

600 48

**RESOLUCIÓN No 0692 DE 2017' 01 ABR 2017**

"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, financiados con Recursos del Sistema General de Participaciones, para la vigencia 2017"

LA SECRETARIA DE EDUCACION DE CASANARE

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias y, en especial las conferidas en el Decreto No. 0017 del 07 de febrero de 2003, Decreto 0052 del 01 de abril de 2013, 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 la Líder de Bienestar Social 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 2017"

En merito a lo anterior,

RESUELVE

**ARTÍCULO 1:** Adoptar el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores

Secretaría de Educación de Casanare Carrera 20 N° 8-02 Centro Administrativo Departamental CAD, Tel. 6336339, Yopal Casanare; [www.sedcasanare.gov.co](http://www.sedcasanare.gov.co) - [educacion@sedcasanare.gov.com](mailto:educacion@sedcasanare.gov.com)



GOBERNACION DE  
CASANARE

NIT 892099216-6

600 48

RESOLUCIÓN No 0692 DE 2017 01 ABR 2017

"Por la cual se adopta el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, financiados con Recursos del Sistema General de Participaciones, para la vigencia 2017"

públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, los cuales son financiados con Recursos del Sistema General de Participaciones, para la vigencia 2017".

ARTÍCULO 2: El Comité de Bienestar Laboral será el encargado de ejecutar y evaluar el Plan de Acción de dicho Programa.

ARTÍCULO 3: Ordénese Divulgar en la Página Web de la Secretaría el Programa de Bienestar Laboral.


ARTÍCULO 4: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

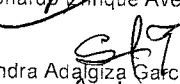
COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

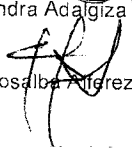
Dada en Yopal, a los

01 ABR 2017

  
SANDRA PATRICIA RINCON SERRANO  
Secretaria de Educación de Casanare

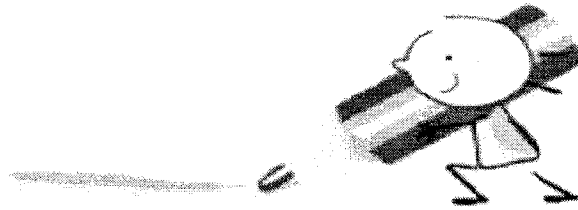
  
Vo.Bo.: Leonardo Enrique Avella Roa, Director Administrativo

  
Revisó: Sandra Adalgiza García García, Profesional Universitario

  
Elaboró: Rosalba Alferez Lombana, Técnico Administrativo SED.



**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 2017**





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

**SANDRA PATRICIA RINCÓN SERRANO**

Secretaria de Educación Departamental

**LEONARDO ENRIQUE AVELLA ROA**

Director Administrativo

**VIGENCIA 2017**



## TABLA DE CONTENIDO

### Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2. MARCO LEGAL.....	6
3. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	6
4. ENTIDADES DE APOYO.....	6
5. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.....	7
5.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	7
5.2. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.....	8
6. OBJETIVOS.....	9
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
6.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	9
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	10
7.1. DIAGNÓSTICO.....	10
7.2. ESFERA PERSONAL.....	11
7.2.1. Calidad de vida Laboral.....	11
7.2.2. Desvinculación Laboral Asistida.....	11
7.2.3. Educación Formal.....	12
7.3. ESFERA SOCIOAFECTIVA.....	12
7.3.1. Recreación, Cultura y Deportes.....	12
7.4. ESFERA OCUPACIONAL.....	13
7.4.1. Clima organizacional.....	13
7.4.2. Incentivos a los beneficiarios del programa.....	14
7.4.3. Estilos de dirección.....	15
7.4.4. Cultura Organizacional.....	15
7.4.5. Solución de Conflictos.....	16
7.4.6. Salud Ocupacional.....	16
8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DE ACUERDO AL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	17
8.1. Actividades a realizar de acuerdo a las áreas de intervención:.....	17



## INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social Laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida frecuente, en correspondencia a su dignidad humana.

El objetivo del Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la Secretaria de Educación 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.

La ley 909 de 2004, en el párrafo del numeral 1º del artículo 36, indica que todas las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor.

Para la elaboración del programa de Bienestar Laboral e incentivos 2017, se tuvo en cuenta las directrices establecidas por el Ministerio de Educación respecto a la nueva política de Bienestar Laboral e Incentivos, que enmarcan la calidad de vida laboral, tales como la comunicación, motivación, liderazgo, innovación, y satisfacción laboral. Existe una significativa debilidad frente a las variables mencionadas, razón por la cual se plantea en el siguiente programa de bienestar laboral, un aporte significativo a la satisfacción laboral de las personas que prestan sus servicios educativos en las diferentes instituciones del Departamento de Casanare.



## 1. MARCO CONCEPTUAL

**El Ministerio de Educación Nacional**, define el **bienestar laboral** como “...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, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad”.

El bienestar laboral, va enmarcado dentro de un proceso de **estímulos e incentivos** el cual está definido según el Ministerio de Educación Nacional (MEN) así: “...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”

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 que dichos programas permiten reconocer la gestión y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, se puede afirmar que tienen de igual manera importantes beneficios al interior de las organizaciones del sector educativo tales como:

- Estimular a los servidores públicos de la Secretaría de Educación por el servicio que se presta a niño, niñas y adolescentes de la población Casanareña.
- Fortalecer la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes
- Generar 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.
- Crear actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional.
- Integrar al servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.
- Restituir 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.
- Convalidar la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.
- Atender la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de los docentes.
- Permitir una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

## 2. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Ley 100 de 1993: que crea el sistema de seguridad laboral integral, para la protección y servicios laborales a los habitantes del territorio nacional.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por 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 del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- 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 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Decreto 2237 de 24 de noviembre de 2015, Reconocimiento del día del directivo docente.
- Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del Artículo 33.

## 3. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El presente programa tiene como beneficiarios dentro de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, todos los servidores públicos que conforman el cuerpo docente, directivos docentes y administrativos de la Instituciones Educativas de las entidades no certificadas del Departamento de Casanare.

## 4. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al presente programa de políticas de bienestar laboral, la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, buscará la participación y apoyo de las siguientes entidades, con la cuales se podrá establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar; COMFACASANARE.



- Entidades Promotoras de Salud; Medicol Salud (Colombiana de Salud), Cafesalud, nueva eps, etc.
- Fondos de Pensiones y Cesantías; Fondo de Prestaciones Laborales del Magisterio y demás.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales; Fiduprevisora (Medico salud – Colombiana de Salud y Positiva.
- CANAPRO
- COOMECA
- MEN
- SIMAC
- ASOCIACION DE RECTORES

## 5. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de Bienestar Social Laboral, pretende satisfacer las necesidades de los beneficiarios del programa, concebidas en forma integral en sus aspectos biológicos, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de Bienestar Laboral.

El programa busca identificar las áreas de actuación y así obtener una visión completa del servidor público, mirarlo integralmente desde su trabajo, en el ámbito personal y en otros escenarios de su cotidianidad. Esta labor debe realizarse en las esferas personal, familiar y laboral, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Para dar cumplimiento al programa se definen dos áreas de intervención:

- **Área de calidad de vida laboral:** en la cual se debe tener en cuenta el clima organizacional, incentivos, desarrollo de carrera, estilos de dirección, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, gerencia del cambio y solución de conflictos.
- **Área de protección y servicios sociales:** en esta área se analizará y mitigarán las novedades de: la seguridad social integral, salud ocupacional, recreación, cultura y educación formal.

### 5.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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.

## **5.2. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**

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 y Directivos Docentes a los juegos Zonales Nacionales del Magisterio Colombiano.

## 6. OBJETIVOS

### 6.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar el mejoramiento de la calidad de vida de los docentes, directivos docentes y administrativos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación de Casanare y su desempeño laboral mediante proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del servidor público.

### 6.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño en pro de la calidad educativa de la población en general del Departamento.
- Fomentar actitudes favorables frente al servicio al cliente, desarrollando valores organizacionales y así contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, por medio de programas que fomenten el desarrollo integral del servidor público.
- 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.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los docentes, directivos docentes, administrativos y de su grupo familiar.
- Involucrar acciones orientadas al retiro asistido de los servidores, docentes y directivos docentes, ya sea por terminación de servicios o desvinculación definitiva de la vida laboral.
- Garantizar condiciones de salud física, emocional y social que permitan mejorar la calidad de vida.
- 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.
- Propiciar espacios de estímulo a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente.
- Fomentar y garantizar el liderazgo justo y participativo en sentido pedagógico, permitiendo la participación de los funcionarios y docentes en las decisiones institucionales.
- Fomentar acciones que ayuden a los servidores a entender cómo funcionan las cosas en el interior de las entidades.

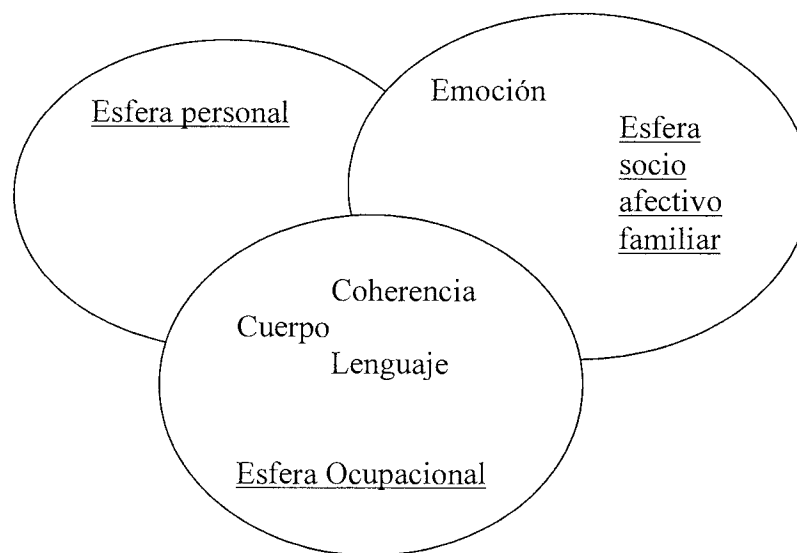


- Garantizar y fomentar actividades de promoción del desarrollo humano que busquen mejorar la convivencia laboral en las Instituciones Educativas.
- Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes Laborales y enfermedades profesionales para mejorar la productividad

## 7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Para el presente programa se acogieron los lineamientos planteados en la “Guía para diseño programa de bienestar laboral docente sector docente, propuesta por el Ministerio de Educación Nacional de 2010”, con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación y satisfacción laboral en un entorno sano que permita crecer permanentemente en todos los sentidos.

El programa esta soportado en el **MODELO COACHING**, donde se ve al servidor público desde tres esferas: Esfera Personal, Esfera Socio afectiva y la Esfera Ocupacional.



Este modelo de Coaching tiene como objetivo principal “Proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el talento humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos”.

### 7.1. DIAGNÓSTICO

En la elaboración del diagnóstico, para la identificación de las necesidades de Bienestar laboral se tuvo en cuenta: a) La encuesta diseñada para conocer los intereses y necesidades de bienestar, b) Los planes de Bienestar de las Instituciones Educativas para esta vigencia, c) El resultado de evaluación del plan de la vigencia 2016. ( Ver anexo 1).

## 7.2. ESFERA PERSONAL

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

### 7.2.1. 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 los siguientes programas:

- **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.

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:**

- Diagnóstico y análisis de Clima Laboral
- Capacitación sobre fortalecimiento de la convivencia laboral, clima organizacional dirigido a los servidores.
- Fortalecer a los Directivos Docentes en competencia de liderazgo trabajo en equipo, habilidades comunicativas y estilos de dirección.

### 7.2.2. 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.

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.

### **7.2.3. 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 básicas de competencia y de calidad educativa por necesidad del servicio:

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 podrán realizar las siguientes actividades**

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

### **7.3. 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.

#### **7.3.1. Recreación, Cultura y Deportes**

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

Las acciones aquí propuestas son enfocadas a que los beneficiarios del programa participen activamente 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 institucional 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 en conjunto de los Zonales de Magisterio Colombiano.
- Celebración de fechas día de la mujer, hombre, Educador, Secretaria, familia, Amor y amistad, cena navideña, cumpleaños, en las Instituciones Educativas.

#### **7.4. 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.

##### **7.4.1. Clima organizacional**

Se relaciona con la percepción de los funcionarios de carrera administrativa, servidores 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.

**Actividades que se podrán realizar para el cumplimiento de los objetivos del Clima Organizacional:**

- Charlas sobre Código de ética.
- Capacitación en deberes, derechos e inhabilidades como servidores públicos.
- Acoso Laboral.
- Sondeos de intereses y expectativas de los servidores.
- Capacitación sobre Procesos, procedimientos y situaciones administrativas de la Secretaría de Educación.
- Se solicitará a la EPS los Panoramas de Riesgos de las I.E. con el fin de realizar gestiones para su intervención.

**7.4.2. Incentivos a los beneficiarios del programa.**

Los parámetros establecidos para los incentivos a los beneficiarios del programa se encuentran establecidos en el Acto Administrativo No. 0506 del 18/02/2016, emitido por la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare y los elegirá el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.

El plan de incentivos debe dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente en las siguientes actividades:

1. *Evaluación de desempeño y trabajo en equipo.*
2. *Participación destacada en actividades deportivas o culturales.*
3. *Reconocimiento público a los mejores Docentes y Directivos Docentes de la región de acuerdo al consenso de su comunidad.*
4. *Proyectos de investigación, por acompañamiento a grupos infantiles y juveniles en investigación de las Instituciones Educativas.*
5. *Elaboración e implementación de experiencias significativa.*
6. *Aportes a la Educación de Casanare.*
7. *Docentes autores de obras escritas.*
8. *Resultados prueba SABER e ICFES*
9. *Gestión Escolar.*
10. *Reconocimiento público al mejor funcionario de la Secretaria de Educación de Casanare.*



**PARAGRAFO:** Los incentivos para los mejores Docentes, Directivos Docentes y administrativos elegidos serán:

1. *Participación en encuentros o reuniones nacionales de carácter pedagógico*
2. *Publicación de sus trabajos en medios de circulación nacionales, o en la página de la Secretaria de Educación Departamental.*
3. *Reconocimiento público a la labor meritoria.*
4. *Programas de turismo social.*

#### **7.4.3. Estilos de dirección**

Se buscará un mejoramiento integral en las conductas y actividades que desarrollan los Rectores y Coordinadores sobre los servidores docentes, 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.**

1. 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.

#### **7.4.4. 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 las charlas en:**

- Direccionamiento estratégico/ Código de ética de buen Gobierno.
- Procesos y procedimientos de la Secretaria de Educación,
- El valor de ser Docentes.
- Código Disciplinario Único.
- Convivencia laboral.
- Acoso Laboral.
- Abuso a menores.
- Derechos y deberes en Salud y seguridad en el trabajo.

#### 7.4.5. 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.

#### **Actividades que se podrán realizar para el cumplimiento del objetivo en la resolución de Conflictos:**

- Programas formativos en estilos de dirección, autoridad y responsabilidad.
- Creación de un comité de convivencia que defina un procedimiento interno a seguir en situaciones de conflicto.

#### 7.4.6. Salud Ocupacional

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

La Secretaría de Educación vigilará que la ARL cumpla con las siguientes actividades:

1. Brindar asistencia técnica a las entidades territoriales certificadas en educación sobre programas de prevención y promoción de riesgos laborales.
2. Informar y Divulgar a los educadores activos las normas, reglamentos y procedimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo del Magisterio.
3. Asegurar la gestión y el manejo adecuado del riesgo laboral en el Magisterio.
4. Realizar programas que fomenten estilos de vida saludables en los educadores activos.
5. Implementar planes de rehabilitación para la recuperación de los educadores incapacitados laboralmente.
6. Diseñar y aplicar indicadores claros y precisos para medir el impacto de la labor docente, directiva docente en la salud de los educadores activos.
7. Adoptar en coordinación con la ETC, medidas para mitigar los riesgos laborales, así como el ausentismo laboral originado por enfermedad laboral o accidentes de trabajo, mejorar los tiempos de atención, reducir la severidad y siniestralidad, entre otros.
8. Elaborar el perfil de Riesgo laboral de todos los educadores activos con base en evaluaciones medico laborales, enfatizando en los factores de riesgo psicosocial, de la voz del musculo esquelético.



9. Realizar acciones de prevención y atención oportuna de la enfermedad laboral de los educadores activos con base en los niveles de riesgo identificados en las evaluaciones médico laborales.
10. Realizar campañas preventivas de salud dirigidas a los educadores activos de la secretaría de Educación.
11. Ejecutar las actividades de qué trata los artículos 2.4.4.3.3.4, 2.4.4.3.3.5, 2.4.4.3.3.6 y 2.4.4.3.3.7 del Decreto 1655 de 20 de agosto 2015.

## **8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DE ACUERDO AL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS.**

Teniendo en cuenta que el presente programa de bienestar está basado en la identificación plena mediante un diagnóstico aplicado a una muestra aleatoria de servidores públicos, donde se permitió identificar las necesidades más sentidas del gremio al servicio de la educación en el Departamento de Casanare, a continuación se desglosa las actividades a realizar durante el transcurso del año 2017, así:

### **8.1. Actividades a realizar de acuerdo a las áreas de intervención:**

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

#### **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, Código de ética del servidor público de la Secretaría de Educación, Acoso Laboral, deberes, derechos e inhabilidades del servidor público a docentes, directivos docentes y administrativos de las Instituciones Educativas
- Realizar charlas sobre Estrés Laboral y Control de emociones, en coordinación de la ARL.



**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:** N° de funcionarios beneficiados con las actividades/ N° total de funcionarios.

- **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 Secretaría 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 Secretaría de Educación Casanare.

**Indicadores:** No. de participantes en las actividades de cada programa/ N° de directivos docentes y docentes focalizados para este programa.

## **ESFERA SOCIOAFECTIVA**

**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.



- **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:**

- Realizar Jornada Pedagógica cultural, deportiva y Recreativa del Magisterio de Casanare.
- Participar en la jornada Cultural Nacional en danza y canto llanero.
- Participar en los juegos de conjunto en los Zonales de magisterio colombiano
- Celebración de fechas día de la mujer, hombre, Educador, Secretaria, familia, Amor y amistad, cena navideña, cumpleaños, en las Instituciones Educativas.

**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:** N° de funcionarios, directivos docentes y docentes que participaron en las actividades recreativas, jornadas culturales y deportivos/N° total de funcionarios, directivos docentes y docentes que laboran en la Secretaria de Educación de Casanare.

No. de Participantes /No. de población objetivo.

**ESTIMULOS 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 2016 la mejor calificación por evaluación de desempeño y trabajo en equipo.
- 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:** N° de docentes, directivos docentes y administrativos que reciben incentivo.

- **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:**

1. 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.

- **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.
- Realizar Reinducción a Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas.

**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 y en Reinducción serán los administrativos, docentes y directivos docentes de la Secretaría de Educación Casanare.

**Indicadores:** N° de administrativos, directivos docentes y docentes de la Secretaría de Educación Casanare capacitados/ N° de administrativos, directivos docentes y docentes vinculados a la planta de la Secretaría de Educación Casanare.

- **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 Secretaría 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 de convivencia laboral, "acoso laboral".

**Talento humano:** Se beneficiaran todos los servidores públicos de la Secretaría 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.

## **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**

- Sondeos de intereses y expectativas de los servidores.
- Capacitación sobre Procesos y situaciones administrativas de la Secretaría de Educación
- Se solicitara a la EPS los Panoramas de Riesgos de las I.E. con el fin de realizar gestiones para su intervención
- Seguimiento a la EPS (Colombiana de Salud) las actividades desarrolladas de Salud Ocupacional que correspondan a lo establecido según Decreto 1655 de 2015.
- Realizar capacitación integral de emergencia teórico práctico (primeros auxilios, evacuación en rescate, contraincendios) a los Administrativos de las I.E.
- Realizar capacitación a Administrativos de las I.E. Sobre salud mental (manejo del estrés, relaciones interpersonales, resolución de conflictos)



**Meta:** Exigir a la EPS (Colombiana de Salud) el cumplimiento de las actividades que le corresponden según decreto 1655 de 2015.

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

**Indicadores:** No. de actividades realizadas x Institución Educativas/No. de Instituciones Educativas.

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

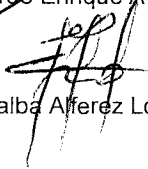
Las actividades a desarrollar en la vigencia 2017 son las establecidas en el formato. FO-GE-44 PLAN ANUAL DE ACCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS que será documento anexo y constitutivo del "PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE, FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SISTEMAS GENERAL DE PARTICIPACIONES".



SANDRA PATRICIA RINCON SERRANO  
Secretaria de Educación de Casanare



Vo.Bo.: Leonardo Enrique Avella Roa, Director Administrativo



Proyectó: Rosalba Alferez Lombana, Tecnico Administrativo SED.

PLAN ANUAL DE ACCION DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2017

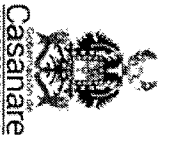
FECHA: 01/04/2017

Componentes: Seguridad y salud en el trabajo Españamiento Reconocimiento Beneficios	líneas de acción (recreación, cultura, deporte, desvinculación laboral, asistencia, reconocimiento, capacitación, vivienda y celebraciones especiales)	Objetivo de la Actividad	Fechas de Ejecución (por meses)	Población Objetivo (docentes, directivos administrativos y familia)	Meta	Responsables: Secretaría de Educación de Casanare	Recursos		Fecha de Seguimiento	Fecha de Evaluación	Tipo de Indicador	
							Humanos	Financieros			Cobertura	Satisfacción
		Capacitación dirigida a los funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental.	Diciembre	funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental.	Lograr la participación de un 80 % del personal de la Dirección de Educación Departamental.	Dirección Administrativa	Funcionario Encargado	14 500 000	Diciembre	Diciembre	No. de participantes/ Población Objetivo	No. de Directivos de funcionarios satisfechos/total de funcionarios.
		Fortalecer las competencias de Liderazgo, trabajo en equipo, convivencia familiar, habilidades comunicativas y estilos de Dirección Rurales, Directores Nucleo, Supervisores de las Instituciones Educativas.	Septiembre	170	Lograr la participación de los 170 Rectores, Directores Rurales, Coordinadores, Directores Nucleo, Supervisores y Administrativos de las Instituciones Educativas.	Dirección Administrativa	Funcionario Encargado	30 000 000	junio diciembre	y diciembre	No. de participantes/ Población Objetivo	No. de Directivos Docentes/satifechos/total de Directivos Docentes.
		Realizar Jornada Pedagógica Cultural, Deportiva y Recreativa del Magisterio de Casanare.	Octubre	Docentes Directivos Docentes	Lograr la participación en un 75 % del personal Docente y Directivo Docente	Dirección Administrativa	Funcionario Encargado	300 000 000	Diciembre	Diciembre	No. de participantes/Total de Docentes y Directivos Docentes	
		Participar en la jornada Cultural Nacional en danza y canto llanero.	Octubre	17	Participar en un 100% de los cupos de danza y canto	Dirección Administrativa	Funcionario Encargado	7 000 000	Diciembre	Diciembre	No. de Participantes de población objetiva.	

PLAN ANUAL DE ACCION DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2017

FECHA: 01/04/2017

Componentes: Seguridad y salud en el trabajo Españamiento Reconocimiento Beneficios	Lineas de acción (recreación, cultura, deporte, desvinculación laboral asistida, reconocimiento, capacitación, vivienda y celebraciones especiales)	Objetivo de la Actividad	Fechas de Ejecución (por meses)	Población Objetivo (docentes, directivos docentes administrativos y familia)	Meta	Responsables: Secretaria de Educación de Casanare	Recursos		Fecha de Seguimiento	Fecha de Evaluación	Tipo de Indicador	
							Humanos	Financieros			Cobertura	Satisfacción
Recreación y cultura y deportes	Participar en los juegos Zonales del Magisterio Colombiano 2017, disciplinas Masculino y femenino y Fútbol de Sala Masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, fútbol masculino)	Competir en los juegos zonales del magisterio 2017	Octubre	100 Deportistas	Participar en un 100% en (baloncesto Masculino y femenino y Fútbol de Sala Masculino y femenino, voleibol masculino y femenino, fútbol masculino)	Dirección Administrativa	Funcionario Encargado	13.000.000	Diciembre	Diciembre	No. de Participantes de población objetiva.	
Estimulos e Incentivos	Reconocimiento por evaluación de desempeño y mejor calificación por evaluación de trabajo en equipo.	Incentivar los Administrativos en la evaluación de desempeño y mejor calificación por evaluación de desempeño y trabajo en equipo.	Noviembre	6 Administrativos	Lograr incentivar a 1 funcionario de carrera por cada nivel jerárquico.	Comité de Bienestar Laboral e Incentivos.	Funcionario Encargado	10.500.000	Diciembre	Diciembre	No. de participantes que obtuvieron reconocimiento/ población objetivo.	
							Docentes Directivos Docentes.	Lograr hacer el reconocimiento a los 40 Docentes Directivos Docentes.	Comité de Bienestar Laboral e Incentivos.	Funcionario Encargado	9.000.000	Diciembre



PLAN ANUAL DE ACCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2017

FO-GE-44  
2016-03-10  
V. 02

PLAN ANUAL DE ACCION DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2017

FECHA: 01/04/2017

Componentes:	líneas de acción	Objetivo de la Actividad	Fechas de Ejecución (por meses)	Población Objetivo (docentes, directivos docentes administrativos y familia)	Meta	Responsables de Educación Casanare	Recursos		Fecha de Seguimiento	Fecha de Evaluación	Tipo de Indicador	
							Humanos	Financieros			Cobertura	Satisfacción
Seguridad y salud en el trabajo Españamiento Reconocimiento Beneficios	líneas de acción (recreación, cultura, deporte, desvinculación laboral, capacitación, vivienda y celebraciones especiales)	Objetivo de la Actividad	Fechas de Ejecución (por meses)	Población Objetivo (docentes, directivos docentes administrativos y familia)	Meta	Responsables de Educación Casanare	Humanos	Financieros	Fecha de Seguimiento	Fecha de Evaluación	Cobertura	Satisfacción
• Cultura Organizacional	Realizar inducción a todo el personal nuevo Docente, Directivo y Administrativo de las Instituciones Educativas que ingresa a laborar a la Entidad.	Facilitar y fortalecer la integración del empleado, a la cultura organizacional y el Rol del docente	12/01/2017 a 04/12/2017	Docentes Directivos Docentes que vinculen con la Secretaría de Educación Departamental	Lograr en un 90% que el personal docente y docente realice la inducción	Direccion Administrativa	Funcionario Enargado	5.000.000	Junio y Diciembre	Diciembre	No. de Docentes y Directivos que recibieron la inducción/No. de docentes y Directivos vinculados	No. de funcionarios que realizaron la reinducción /población objetivo.
	Realizar Reinducción a Docentes, Directivos y Administrativos de las Instituciones Educativas.	Fortalecer el sentido de pertenencia, responsabilidad, convive Disciplina, respeto, compromiso, reorientación integración a la cultura organizacional en virtud de cambios.	01/03/2017 a 04/12/2017	Docentes, Directivos Docentes administrativos de las I.E.	Lograr en un 80% del personal vinculado y con nuestra entidad realice reinducción	Direccion Administrativa	Profesional de Apoyo	0	Diciembre	Diciembre	No. de funcionarios que realizaron la reinducción /población objetivo.	



PLAN ANUAL DE ACCION DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2017

FECHA: 01/04/2017

Componentes: Seguridad y salud en el trabajo Esparcimiento Reconocimiento Beneficios	líneas de acción (recreación, cultura, deporte, desvinculación laboral, asistencia, reconocimiento, capacitación, vivienda y celebraciones especiales)	Objetivo de la Actividad	Fecha de Ejecución (por meses)	Población Objetivo (docentes, directivos docentes administrativos y familia)	Meta	Responsables: Secretaria de Educación Casanare	Recursos		Fecha de Seguimiento	Fecha de Evaluación	Tipo de Indicador	
							Humanos	Financieros			Cobertura	Satisfacción
Salud Ocupacional	Realizar capacitación a Administrativos de las I.E. Sobre salud mental (manejo del estrés, relaciones interpersonales, resolución de conflictos)	Minimizar riesgos de salud mental.	Segundo semestre (octubre)	120 funcionarios	Lograr la participación en un 80 % del los administrativos Instituciones Educativas.	Dirección Administrativa	Profesional de Apoyo	0	Diciembre	Diciembre	No. de Participantes de población objetiva.	
	Realizar capacitación integral de emergencia teórico práctico (primeros auxilios, evacuación en rescate,contaminando).	Capacitar en emergencias.	primer semestre (16 de junio)	120 funcionarios		Dirección Administrativa	Profesional de Apoyo	0	Diciembre	Diciembre	No. de Participantes de población objetiva.	
	Seguimiento a los talleres y actividades de salud ocupacional que realice la EPS (colombiana de Salud) con el personal Docente y Directivo Docente.	Supervisar a la EPS (Colombiana de Salud) las actividades desarrolladas de Salud Ocupacional que correspondan a lo establecido según Decreto 1655 de 2015.		Primer y segundo semestre	Docentes Directivos Docentes	Exigir a la EPS el cumplimiento de las actividades que le corresponden según decreto 1655 de 2015.	Dirección Administrativa	Profesional de Apoyo	0	Diciembre	Diciembre	No. de actividades realizadas X Institución Educativa/No. de instituciones Educativas.

Nota: Este Plan de Bienestar esta sujeto a modificación según las asignaciones presupuestales.

Vbo. LEONARDO ENRIQUE AVELLA  
Director Administrativo

Proyecto: ROSALBA ALFÉREZ LOMBANA  
Técnico Administrativo SED

SANDRA PATRICIA RINCON SERRANO  
SECRETARIA DE EDUCACION