



RESOLUCIÓN No **0395** **19** FEB 2019

“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, para la vigencia 2019”

600 48

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 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 2019”.

En merito a lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO 1: Adoptar el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, los cuales son financiados con Recursos del Sistemas General de Participaciones, para la vigencia 2019”.



RESOLUCIÓN No **0395** 19 FEB 2019

“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, para la vigencia 2019”

600 48

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.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, a los

SANDRA PATRICIA RINCON SERRANO
Secretaria de Educación de Casanare

Vo.Bo.: Cesar Andres Herrera Castro, Director Administrativo

Revisó: Wulfran Amadeo Castillo, Profesional Especializado SED.

Elaboró: Rosalba Alvarez Lombana, Profesional Universitaria (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 2019



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

CÉSAR ANDRÉS HERRERA CASTRO

Director Administrativo

ANA INGRID ALMANZA GARCIA

Directora Calidad Educativa

LUZ MARINA RIVEROS CHAPARRO

Directora Cobertura Educativa

VIGENCIA 2019



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	7
4. ENTIDADES DE APOYO.....	7
5. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.....	8
5.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	8
5.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	9
6. OBJETIVOS.....	10
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
6.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	10
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	11
7.1. DIAGNÓSTICO.....	11
7.2. ESFERA PERSONAL.....	14
7.2.1. Calidad de vida Laboral.....	16
7.2.2. Desvinculación Laboral Asistida.....	16
7.2.3. Educación Formal.....	16
7.3. ESFERA SOCIOAFECTIVA.....	17
7.3.1. Recreación, Cultura y Deportes.....	17
7.4. ESFERA OCUPACIONAL.....	18
7.4.1. Clima organizacional.....	18
7.4.2. Incentivos.....	19
7.4.2.1. Beneficiarios.....	19
7.4.2.1.1. Administrativos de carrera administrativa financiados con recursos del sistema general de participaciones.....	19
7.4.2.1.2. Docentes y Directivos docentes.....	21
7.4.3. Estilos de dirección.....	22
7.4.4. Cultura Organizacional.....	23
7.4.5. Solución de Conflictos.....	23
7.4.6. Salud Ocupacional.....	24
8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DE ACUERDO AL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	24
8.1. ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	24
8.1.1. Esfera personal.....	24
8.1.2. Esfera socio afectiva.....	25
8.1.3. Esfera Ocupacional.....	28
9. RESPONSABLES.....	28
10. EVALUACIÓN.....	29



INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, 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, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

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 su artículo 26 párrafo único, 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.

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.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos presenta el programa de Bienestar Laboral, Estímulos e incentivos 2019, 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 laboral, tales como la comunicación, motivación, liderazgo, innovación, y satisfacción laboral. Encuesta de expectativa diligenciada por docentes, directivos docentes y administrativos a finales de la vigencia 2018.

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 planificadas, que motivan a los servidores docentes, directivos docentes y administrativos 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 frente al 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, directivos docentes y administrativos, 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 NORMATIVO

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 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 párrafo 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.

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.

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, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación 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; MEDISALUD UT, Medimas, 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).
- MEN
- SIMAC
- ASOCIACION DE RECTORES

5. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de Bienestar Social Laboral, pretende satisfacer las necesidades de los beneficiarios del mismo, 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, examinándolo integralmente desde su trabajo, en el ámbito personal y en otros escenarios de su cotidianidad. Esta labor debe realizarse dentro de 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.

La administración de los incentivos para los beneficiarios de este programa, constituye una parte importante de la gestión del talento humano, es un componente tangible del sistema de estímulos establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el decreto 1227 del 2005, tiene por objeto otorgar reconocimientos públicos por el buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la gestión de la calidad y control de la entidad, con el fin de que se cumpla con los requisitos y expectativas de la comunidad educativa y demás partes interesadas y con los objetivos institucionales y servicio al ciudadano.

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 PROTECCIÓN 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, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas a los juegos Zonales Nacionales del Magisterio Colombiano.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

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 los procedimientos 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.



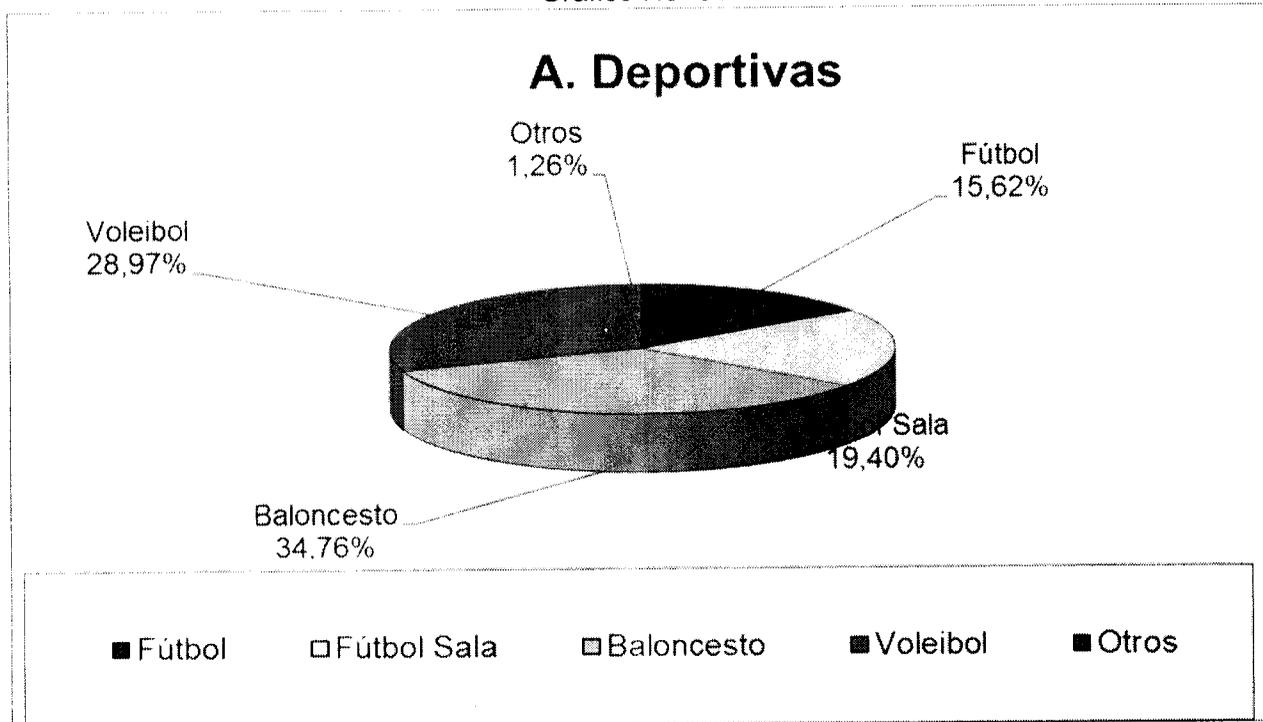
Este modelo de Coaching tiene como objetivo principal “Proporcionar a los líderes, una estrategia para movilizar y orientar el recurso humano, enfocando su inteligencia, su compromiso, su energía, y sus sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos”.

7.1. DIAGNÓSTICO

En la elaboración del diagnóstico, para la identificación de las necesidades de Bienestar laboral se tuvo en cuenta una encuesta diseñada para conocer los intereses y necesidades de bienestar realizada con una muestra de 300 servidores públicos, entre docentes, directivos y administrativos que se aplicó el día 30 de noviembre 2018, con los siguientes resultados:

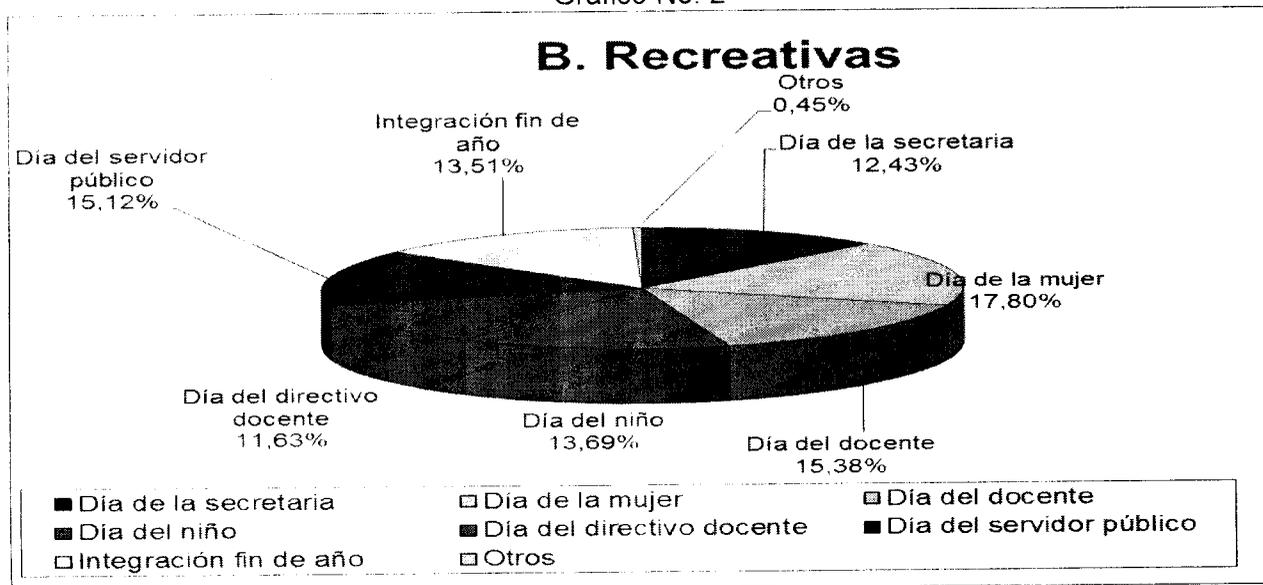
1. De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés.

Gráfico No. 01.



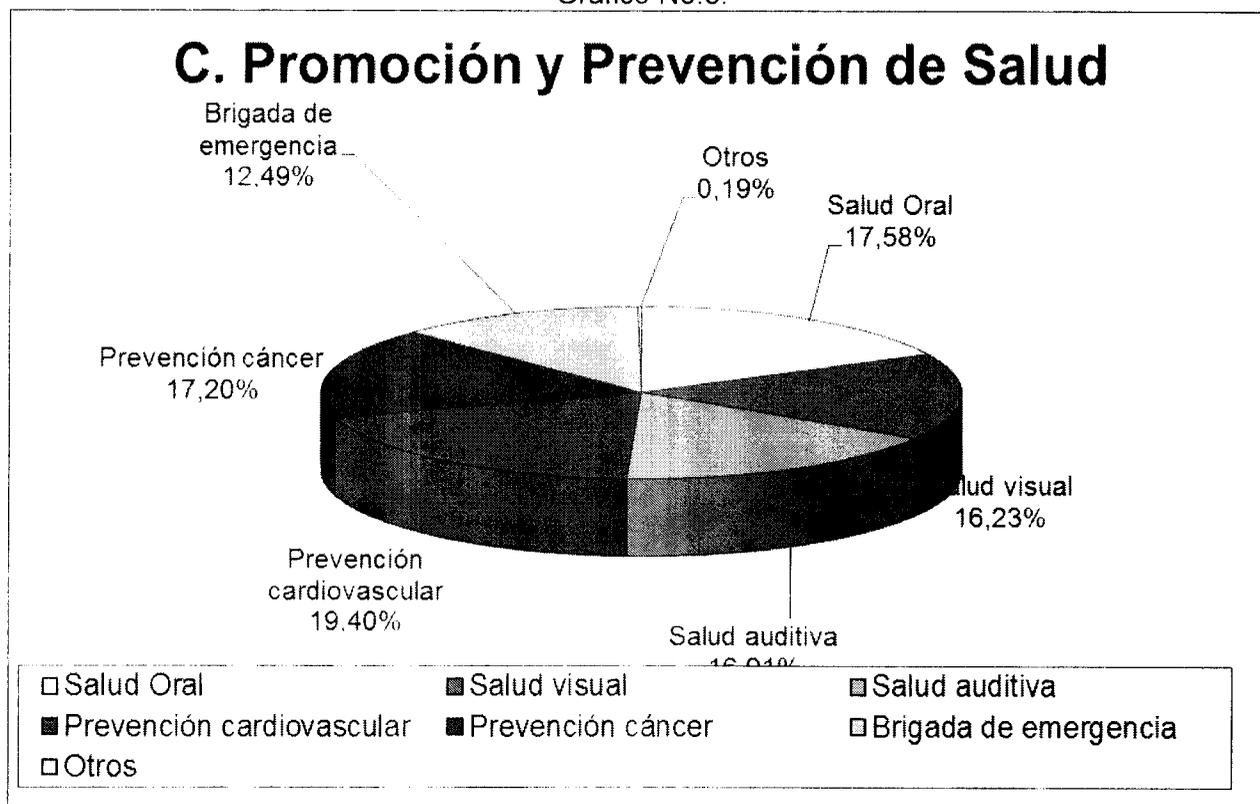
Según el gráfico, se puede concluir que en la totalidad de encuestados, en la pregunta No. 01 les gustaría realizar algún deporte propuesto; con una mayor aceptación en el deporte de Baloncesto en un 34.79%.

Gráfico No. 2



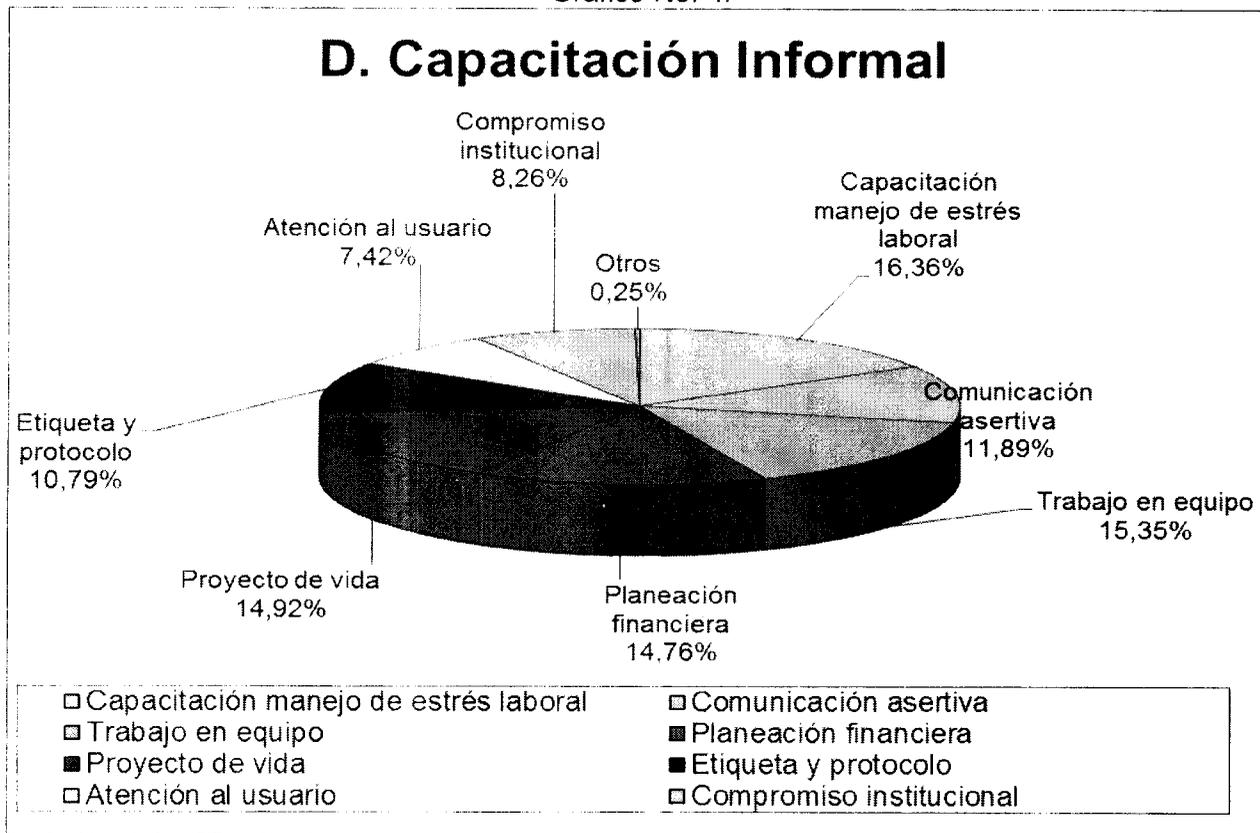
En las actividades recreativas propuestas según el gráfico 2, podemos observar que los encuestados tienen interés en todas, donde el mayor porcentaje es para la actividad “día de la mujer”.

Gráfico No.3.



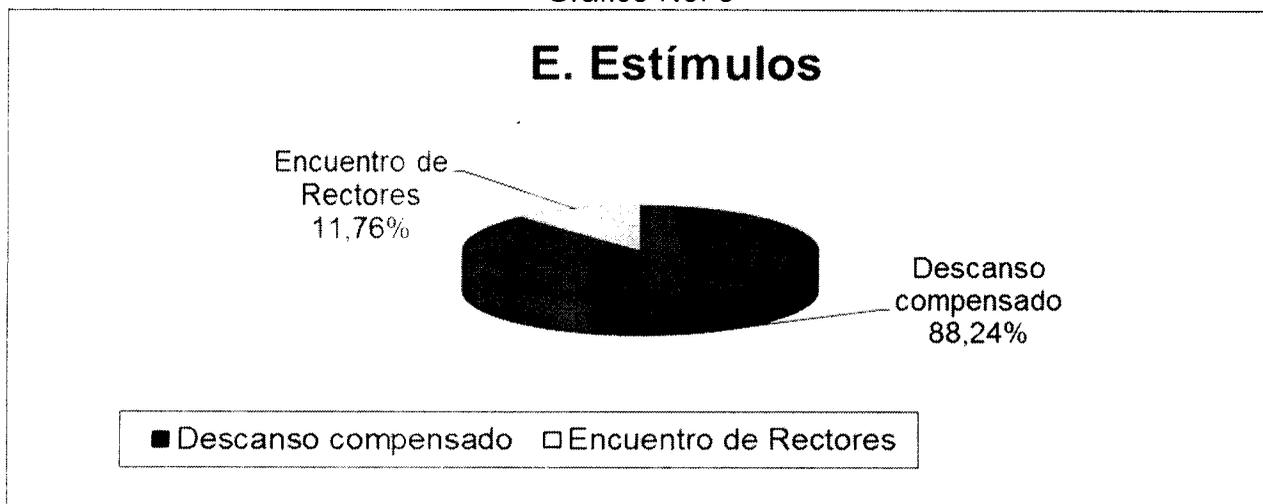
En la actividad propuesta de promoción y prevención de salud, según el interés de los encuestados podemos concluir según el gráfico 3, que para ellos todas son importantes, con una mayor aceptabilidad en “prevención cardiovascular”.

Gráfico No. 4.



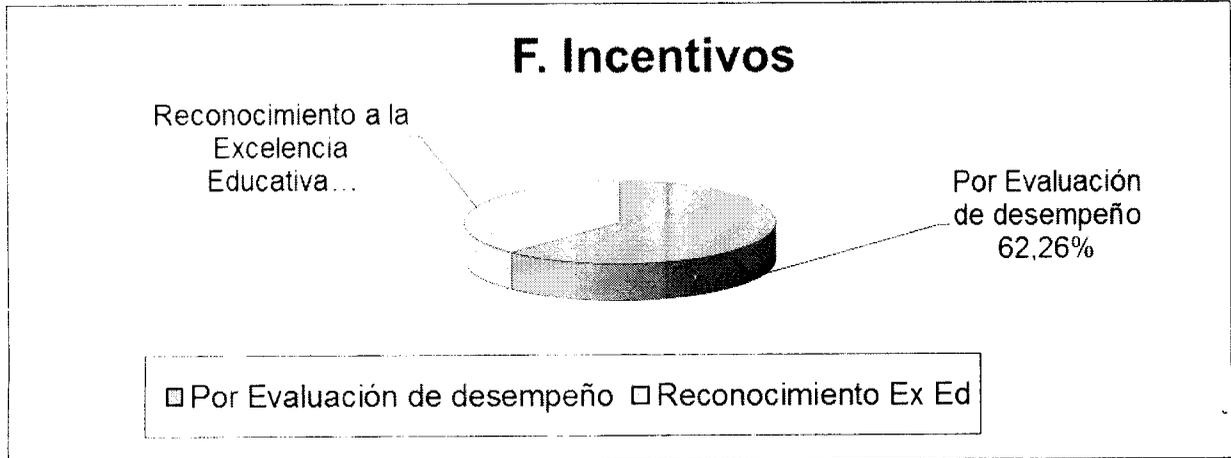
Según el interés de los encuestados respecto a la actividad “capacitación informal” les gustaría profundizar en temas de manejo de estrés laboral.

Gráfico No. 5

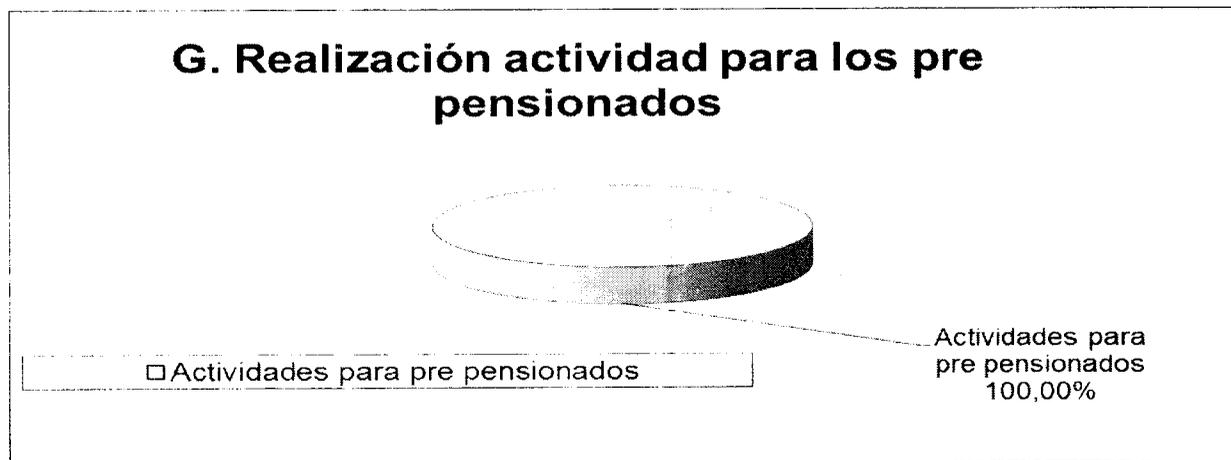


En la actividad de estímulos los encuestados, tienen mayor interés en los descansos compensados, con un porcentaje de aceptación de 88.24%.

Gráfico No. 6



Los encuestados tienen mayor interés en que se deben entregar incentivos por evaluación de desempeño, como lo podemos notar en el gráfico No. 6 con un porcentaje de aceptación de 62.26%.



Cuando se trata de la transición del trabajador activo al pensionado, los encuestados están de acuerdo de realizar actividades para este grupo de funcionarios.

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 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; Comunicación asertiva, trabajo en equipo, planeación financiera, proyecto de vida, Etiqueta y protocolo, atención al usuario y compromiso institucional dirigido a los servidores públicos de la Secretaría de Educación.

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.

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.

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 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.

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 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 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 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.

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:

- Taller teórico práctico sobre clima laboral
- Taller teórico práctico sobre Gestión documental
- Taller teórico práctico sobre proyecto de vida
- Socialización sobre pacto de convivencia laboral
- Taller teórico práctico sobre atención al usuario.
- Taller teórico práctico sobre Compromiso institucional.
- 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.

7.4.2.1. Beneficiarios

7.4.2.1.1. Administrativos de carrera administrativa financiados con recursos del sistema general de participaciones.

- ✓ 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 2019:

- 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, es de cinco (5) salarios mínimos mensuales vigentes.

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, por valor de máximo cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

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:

7.4.2.1.2. Docentes y Directivos docentes.

El Ministerio de Educación Nacional en cumplimiento al del PLAN DE DESARROLLO 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 "CON PASO FIRME" 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 exaltará 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 premiara el directivo docente y docente que haya desarrollado una experiencia significativa durante la vigencia 2019 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 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 y administrativos 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 Secretaria 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.

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.

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 charlas referentes a:

Para la vigencia 2019 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.
- 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.
- Mantener activo el comité de convivencia laboral de la Secretaría de Educación que aplique el procedimiento interno por el Sistema de Gestión de Calidad para los casos que requiera de su atención.

7.4.6. Salud Ocupacional

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.

8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DE ACUERDO AL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS 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 2018, 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 del Talento humano, de acuerdo a las áreas de intervención:

8.1.1. 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:

- Socialización sobre el pacto 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 atención al usuario.
- 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: 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 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/ N° de directivos docentes y docentes focalizados para este programa.

8.1.2. 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.

- **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 en conjunto de los Zonales de 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 Secretaría 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 Secretaría 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 Secretaría de Educación de Casanare.

No. de Participantes /No. de población objetivo.

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 Secretaría 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 2018 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 Secretaría 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: 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.

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: N° de administrativos, directivos docentes y docentes nuevos capacitados/ N° de servidores públicos nuevos vinculados a la entidad.

- **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 Secretaria 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.

8.1.3. 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 (Colombiana de Salud) 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.

9. 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.

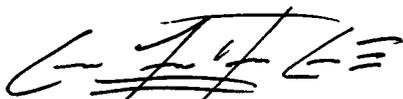
10. EVALUACIÓN

El comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos realizará dos seguimientos de cumplimiento a este Programa, 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 2019 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".



SANDRA PATRICIA RINCON SERRANO
Secretaria de Educación de Casanare



Vo.Bo.: César Andrés Herrera Castro, Director Administrativo.



Ana Ingrid Almanza García, Directora Calidad Educativa.



Luz Marina Riveros Chapparro, Directora Cobertura Educativa



Proyectó: Rosalba Alferez Lombana, Profesional Universitario (E)



Elaboro: Maria del Carmen Nieto Amaya, Tecnico Administrativo (E)

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

FO-GE-44

13-03-2018

V. 03



Gobierno de
Casanare

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

VIGENCIA: 2019 FECHA: 18/02/2019

Ejes	Componentes	Líneas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
	Taller teórico práctico.	Taller	Mejorar el clima laboral, referente a los canales de comunicación en el equipo de trabajo de la Secretaría de Educación.	Generar herramientas con el fin de optimizar y controlar situaciones personales y laborales, logrando sus objetivos exitosamente y un buen clima laboral. Fomentando y adquiriendo herramientas de autocuidado para la superación del estrés, promoviendo la salud natural y la prevención del desgaste a nivel individual, entendido éste como red inmediata de soporte socio laboral.	Taller teórico práctico de clima laboral (en comunicación asertiva y trabajo en equipo).	segundo semestre	Ciento cuarenta y tres (143) administrativos de planta del SGP.	No. de participantes/ Población Objetivo	31.400.000	Dirección Administrativa	Diciembre
	Conferencias académicas para pruebas del estado.	conferencia	Conferencias académicas de preparación para pruebas del estado a docentes, directivos docentes de las Instituciones Educativas de Casanare.	Dar a conocer a los docentes y directivos docentes los instrumentos de evaluación en Modelo Basado en Evidencias (MBE) y las estrategias metodológicas para evaluar por competencias.	3 conferencias académicas de preparación para pruebas del estado a docentes, directivos docentes de las Instituciones Educativas de Casanare; en Modelo Basado en Evidencias (MBE) y las instrumentos de estrategias metodológicas para evaluar por competencias.	Primer semestre	2500 Docentes directivos docentes.	No. de participantes/ Población Objetivo	80.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre



02

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

VICENCIA:		2019	FECHA:	18/02/2019							
Ejes	Componentes	Líneas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
Gestión del Talento Humano	Encuentros de diálogo.	Encuentros de diálogo.	Crear espacios de diálogo, planeación, ejecución y evaluación del proceso de Gestión Educativa de Casanare.	Generar espacios de diálogo, planeación, ejecución y evaluación del proceso de gestión educativa de Casanare.	Encuentro de diálogo con todos los rectores de las Instituciones Educativas.	Primer semestre	69 rectores de las Instituciones Educativas.	No. de participantes/ Población Objetivo	7.000.000	Despacho Secretaria	Diciembre
					Encuentro de diálogo con rectores (as) Zona 1. (Hato Corozal, Paz de Ariporo, Sacama Salina, Pore, Trinidad, San Luis de Palenque, Nunchia y Tamara)	Primer semestre	37 rectores de las Instituciones Educativas Zona 1.	No. de participantes/ Población Objetivo	5.000.000	Despacho Secretaria	Diciembre
					Encuentro de diálogo con rectores (as) Zona 2. (Aguazul, Mani, Tauramena, Monterrey, Sabanalarga, Villanueva, Recoto r, Chameza y Orocué).	segundo semestre	32 rectores de las Instituciones Educativas Zona 2.	No. de participantes/ Población Objetivo	5.000.000	Despacho Secretaria	Diciembre
					Encuentro de diálogo con todos los rectores de las Instituciones Educativas.	segundo semestre	69 rectores de las Instituciones Educativas.	No. de participantes/ Población Objetivo	7.000.000	Despacho Secretaria	Diciembre
					Encuentro con Coordinadores de las I.E.	segundo semestre	82 Coordinadores de las I.E.	No. de participantes/ Población Objetivo	6.000.000	Despacho Secretaria	Diciembre
					Evaluar indicadores de eficiencia interna y evaluación escolar	Conocer los indicadores de eficiencia y evaluación escolar					

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

VIGENCIA:		2019		FECHA:		18/02/2019					
Ejes	Componentes	Lineas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
	Taller teórico práctico y celebración día del servidor público.	Taller	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 me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.	Crear conciencia sobre la importancia del 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 teórico práctico en compromiso institucional, atención al usuario, pacto de la convivencia laboral del servidor público Y Gestión Documental.	Primer semestre	143 administrativos de planta del SGP.	No. de participantes/ Población Objetivo	20.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
Calidad de vida laboral	Desvinculación laboral asistida	Taller	Capacitar en "sensibilización de Nuevo Proyecto de Vida"	Brindar herramientas necesarias a Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las I.E. proximos a pensionarse en manejando con propiedad la crisis propia del tránsito del empleado al de jubilado.	Taller en "Nuevo Proyecto de vida"	segundo semestre	40 Docentes, Directivos Docentes y Administrativos financiados con recursos del SGP.	No. de participantes/ Población Objetivo	10.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
Estilos de Dirección.	Celebración del día del directivo docente.	Taller teórico práctico	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 los estilos de dirección en las Instituciones Educativas de la Entidad.	Taller teórico práctico en habilidades comunicativas y estilos de Dirección de la celebración del día del directivo docente.	segundo semestre	150 Directivos Docentes, Directores Rurales, Núcleo y Supervisores de las Instituciones Educativas.	No. de participantes/ Población Objetivo	25.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre

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

27

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

VIGENCIA:		2019		FECHA:		18/02/2019					
Ejes	Componentes	Lineas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
Recreación y cultura y deportes	Jornada Pedagógica, Cultura, Deporte y Recreación del Magisterio Casanare.	Jornada Pedagógica del cultural, deportiva y Recreativa	Integrar al Magisterio de Casanare mediante Jornada Pedagógica cultural, deportiva y Recreativa Representar al Magisterio de Casanare en la Jornada Cultural Nacional en danza y canto.	Preservar los valores folclóricos y culturales de los docentes, directivos docentes y administrativos de las I.E.	Realizar Jornada Pedagógica Cultural, Deportiva Recreativa y Magisterio Casanare.	segundo semestre	1500 docentes y directivos docentes.	No. de participantes/ Población Objetivo	330.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
	Cultura y Recreación del Magisterio Casanare.	Encuentro 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 docentes y administrativos de las I.E.	Apoyar la actividad de eliminatorias departamentales con el fin de participar en el encuentro folclórico cultural Nacional (desayunos, comidas danza y liliquique)	segundo semestre	19 docentes, directivos docentes y administrativos de las Instituciones Educativas.	No. de participantes/ Población Objetivo	12.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
	Participación en el encuentro Deportivo Zonal del Magisterio de Colombia.	Encuentro Deportivo Zonal del Magisterio Colombiano	Casanare en los Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio Colombiano 2018.	Preservar los valores folclóricos y culturales de los docentes, directivos docentes y administrativos de las I.E.	Apoyar la actividad de eliminatorias departamentales con el fin de participar en el encuentro deportivo cultural Nacional (desayunos, comidas y uniformes)	95 docentes, directivos docentes y administrativos de las Instituciones Educativas.	segundo semestre	95 docentes, directivos docentes y administrativos de las Instituciones Educativas.	No. de participantes/ Población Objetivo	15.000.000	Dirección Administrativa
	Reconocimiento por evaluación de desempeño	Incentivo pecunuario no	Magisterio Colombiano 2018. Incentivar cuatro (4) Funcionarios Administrativos de carrera por la mayor calificación por evaluación de desempeño de la vigencia 2018.	Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, los cuales se implementarán a través del programa de Bienestar.	Conceder cuatro (4) no pecunarios según escogencia de los beneficiados.	segundo semestre	Lograr incentivar cuatro(4) funcionario de carrera financiados con recursos del sistema general de participaciones.	No. de participantes/ Población Objetivo	16.600.000	Dirección Administrativa	Diciembre



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

VIGENCIA:		2019		FECHA:		18/02/2019					
Ejes	Componentes	Lineas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
Estimulos e Incentivos	Reconocimiento a la excelencia Educativa, premio REC	Evento del reconocimiento a la excelencia Educativa	Hacer un reconocimiento público al mérito, a docentes y 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	Exaltar a los docentes y directivos docentes que 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	Realizar evento de reconocimiento a la excelencia educativa que exaltará a los docentes, directivos 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.	segundo semestre	Treinta docentes directivos de preescolar, docente de primaria, Docentes de secundaria, docente de media rector y coordinador)	No. participantes/ Población Objetivo	20.000.000	Equipo Directivo SED.	Diciembre
	Inducción Docente, Directivo	Taller de fortalecimiento 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 permita al empleado conocer, el subsistema Directivo Docente y el proceso de la Entidad, procedimientos de la GESTIÓN A LA EDUCACIÓN, Normatividad de Evaluación de competencias.	Realizar Inducción a todo el personal nuevo Docente, Directivo Docente y Administrativo de las Instituciones Educativas que ingresa a laborar a la Entidad.	enero a noviembre	Trecientos (300) docentes directivos docentes.	No. participantes/ Población Objetivo	0	Dirección Administrativa	Diciembre

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

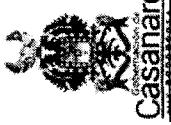
FO-GE-44
13-03-2018
V. 03

52



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

VIGENCIA:		2019	FECHA:	18/02/2019							
Ejes	Componentes	Líneas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
Salud Ocupacional Administrativa Secretaría Educación.	Taller teórico práctico 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 estrés laboral, dirigido a los administrativos de planta financiados con recursos del Sistema de Participaciones de Secretaría de Educación Departamental.	segundo semestre	Ciento cincuenta (143) administrativos del SGP	No. participantes/ Población Objetivo	20.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre



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

VIGENCIA:		FECHA:		PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS							
2019		18/02/2019									
Ejes	Componentes	Lineas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
Salud Ocupacional docentes y directivos docentes.	Seguimiento a salud, seguridad en el trabajo y prestaciones económicas de los docentes y directivos docentes.	Comités de prestaciones Sociales de	Seguimiento a la EPS prestadora del servicio de Salud y seguridad en el trabajo las actividades desarrolladas de Salud Ocupacional 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 cada dos (2) meses COMITE DE PRESTACIONES SOCIALES con el fin de recibir analizar las quejas que presentan los docentes, directivos docentes por deficiencias e irregularidades en la prestación del servicio medico asistencial de salud y seguridad en el trabajo y prestaciones económicas e informario a la Fiduprevisora.	Febrero a Diciembre	06 Comités a Prestaciones Sociales	No Comités realizados / 06 comites prestaciones Sociales programados.	del 2.000.000	Despacho Secretaria	Diciembre
Proyecto:				Revisó:							
 Nombre: Rosaiba Alferez Lombana Cargo: Profesional Universitario (E)				 Nombre: Cesar Andrés Herrera Castro Cargo: Director Administrativo							
 Nombre: María del Carmen Nieto Cargo: Técnico Administrativo (E)				 Nombre: Aníbal Almaraz García Cargo: Director de Calidad Educativa							
 Nombre: Luz Marina Riveros Chabarro Cargo: Directora de Cobertura Educativa				 Nombre: SANDRA PATRICIA RINCON SERRANO Cargo: Secretaria de Educación							