



RESOLUCIÓN No 0757 27 ABR 2020

"Por la cual se Ajusta y 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 2020"

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 084 de 12 de mayo 2014 y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", a través de sus artículos 19 y 34, 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, "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único", prevén 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 la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", dispone en el párrafo único del Artículo 36, que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Que, 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 2020".

Que mediante la Resolución 419 del 02 de marzo de 2020, esta entidad adoptó el programa 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, para la vigencia 2020.

Que mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el ministro de Salud y Protección Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 1753 de 2015, declaró el



RESOLUCIÓN No 0157 27 ABR 2020

"Por la cual se Ajusta y 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 2020"

600 48

estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19 en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020 y, norma en virtud de la cual se adoptaron una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar la propagación del COVID-19 y mitigar sus efectos.

Que a través del Decreto Presidencial 417 del 17 de marzo de 2020 se declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo Coronavirus COVID-19, normas de obligatorio cumplimiento que fueron acogidas por la Gobernación de Casanare

Que en las actuales circunstancias sanitarias y normativas que rigen la actividad administrativa, resulta absolutamente necesario ajustar el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para adoptar medidas y protocolos que permitan prevenir y mitigar la propagación del virus covid-19 en Casanare y especialmente a los servidores públicos que laboran en la entidad territorial.

Que en razón de los considerandos anteriores, el Comité de bienestar Laboral Estimulo e Incentivos, presentó solicitud para realizar ajuste al Plan adoptado mediante Resolución 0402 de marzo 2 de 2020

En merito a lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Ajustar y adoptar el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, adoptando mediante Resolución 419 del 02 de marzo de 2020, y contenido en el documento denominado Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, financiados con recursos del SGP, en un total de veinticinco (25) páginas, el cual fue presentado, revisado y aprobado por parte del Comité de Bienestar Laboral de la Secretaría de Educación.

ARTICULO SEGUNDO: El Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, tendrá como fuente de financiación los recursos del Sistema General de Participaciones, para la vigencia 2020.

RESOLUCIÓN No 0757 27 ABR 2020

"Por la cual se Ajusta y 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 2020"

600 48

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

ARTÍCULO CUARTO: El ajuste al proyecto, será divulgado ampliamente a través de los medios virtuales y en la Página Web de la Secretaría de Educación.

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

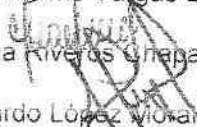
COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, a los 27 ABR 2020


ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ
Secretaria de Educación de Casanare

Vo.Bo.


Carlos Guillermo Vargas B, Director Calidad Educativa


Luz Marina Riveros Chaparro, Directora Cobertura Educativa


Juan Ricardo López Morales, Director Administrativo

Revisó: Robert Kennedy Morales, Profesional Especializado – Jurídica

Revisó: Fernando Tumay, Profesional Universitario – Recursos Humanos SED

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

TEMA:	COMITÉ DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SGP SECRETARIA DE EDUCACION DE CASANARE
LUGAR:	SECRETARIA DE EDUCACION DE CASANARE FECHA: 27-04/2020
OBJETIVO:	Revisar el programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos de los servidores públicos financiados con recursos de SGP y ajustar las actividades a realizar en el plan anual de acción para la vigencia 2020, de acuerdo a la necesidad de prevenir y mitigar la propagación del virus covid-19 y atendiendo las disposiciones dadas por el Ministerio de Salud Nacional.

AGENDA/ACTIVIDADES

1.	Saludo por parte de la Secretaria de Educación
2.	Revisión al programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos SGP de la SED
3.	Propuestas de actividades a realizar en el plan anual de acción teniendo en cuenta que no se pueden realizar reuniones de más de 50 personas, Artículo 2.2. del Decreto 420 del 18 de mayo de 2020.
4.	Propuesta de compra de elementos de bioseguridad para los funcionarios administrativos y Directivos docentes docentes, financiados con recursos del SGP.

DESARROLLO	La Licenciada Elisabeth Ojeda, Secretaria de Educación presento un saludo a los presentes y dio inicio al Comité.
------------	---

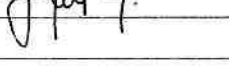
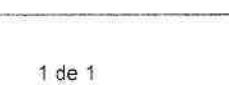
Se revisó el plan de acción y se ajusto de acuerdo con la declaratoria de emergencia según resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y Decreto 420 del 18 de mayo de 2020.

Encuanto a las capacitaciones se realizaran de forma virtual y tendientes a prevenir y mitigar la propagación del coronavirus covis-19.

Se establece comprar elementos de bioseguridad como tapabocas, guantes y gel desinfectante para los funcionarios administrativos y directivos docentes de las IE del departamento, financiados con recursos del SGP.

Compromisos:

ASISTENTES

Nombre Completo	Cargo/Dependencia	Correo Electrónico	Firma
ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ	Secretaria de Educación	eojeda@sedcasanare.gov.co	
LUZ MARINA RIVEROS CHAPARRO	Directora Técnica de Cobertura	mlrivas@sedcasanare.gov.co	
CARLOS GUILLERMO VARGAS B	Director Técnico de Calidad	cvargas@sedcasanare.gov.co	
JUAN RICARDO LOPEZ MORALES	Director Administrativo	jlopez@sedcasanare.gov.co	
MARIA DEL CARMEN NIETO AMAYA	Técnico Administrativo (E)	mnieto@sedcasanare.gov.co	

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.



Secretaría de Educación
de Casanare

VIGENCIA 2020

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page.

**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.**

ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ

Secretaria de Educación Departamental

JUAN RICARDO LOPEZ MORALES

Director Administrativo

CARLOS GUILLERMO VARGAS B

Director Calidad Educativa

LUZ MARINA RIVEROS CHAPARRO

Directora Cobertura Educativa

VIGENCIA 2020



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO CONCEPTUAL	5
2. MARCO NORMATIVO	6
3. CONCEPTUALIZACIÓN Y POBLACION OBJETIVO:	7
4. OBJETIVO GENERAL	7
4.1. OBJETIVO ESPECÍFICOS	7
6. BENEFICIARIOS Y ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	9
7. ENTIDADES DE APOYO	9
8. METODOLOGIA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE BIENESTAR	9
8.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
8.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	11
8.3. ESFERA PERSONAL	11
8.3.1. Calidad de vida Laboral	11
8.3.2. Desvinculación Laboral Asistida	12
8.3.3. Educación Formal	12
8.4. ESFERA SOCIOAFECTIVA	12
8.4.1. Recreación, Cultura y Deportes	13
8.5. ESFERA OCUPACIONAL	13
8.5.1. Clima organizacional	13
8.5.2. Incentivos	15
8.5.2.1. Beneficiarios	15
8.5.2.1.1. Administrativos de carrera administrativa financiados con recursos del sistema general de participaciones	15
8.5.2.1.2. Docentes y Directivos docentes	17
8.5.3. Estilos de dirección	18
8.5.4. Cultura Organizacional	19
8.5.5. Solución de Conflictos	19
8.5.6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
9. ACTIVIDADES A DESARROLLAR DE ACUERDO AL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	20
9.1. ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN	20
9.1.1. Esfera personal	21
9.1.2. Esfera Socio Afectiva	22
9.1.3. Esfera Ocupacional	24
10. RESPONSABLES	25
11. EVALUACIÓN	25



INTRODUCCIÓN

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

Por otro lado, el bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral. Los Programas de Bienestar Laboral que elabora el grupo de recursos humanos del proceso de gestión educativa del departamento se desarrolla basado en los siguientes componentes y en una meticulosa identificación de necesidades.

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

La ley 909 de 2004 en su artículo 26 parágrafo 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 2020, 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.

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".

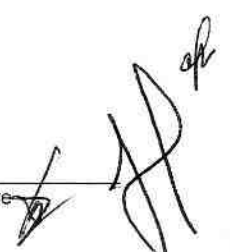
El bienestar laboral, va enmarcado dentro de un proceso de **estímulos e incentivos** el cual está definido según el Ministerio de Educación Nacional (MEN) así: "...Son todas las medidas planificadas, que motivan a los servidores docentes, directivos docentes y administrativos a alcanzar por voluntad 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.

Cabe destacar que el sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como:

- * Humanización del trabajo
- * Equidad y justicia
- * Sinergia
- * Coherencia
- * Articulación
- * Objetividad
- * Transparencia



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 Publica 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. CONCEPTUALIZACION Y POBLACION OBJETIVO:

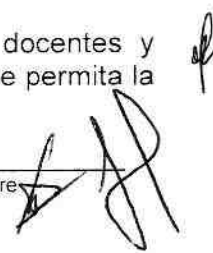
El programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos de la Secretaría de Educación de Casanare, beneficia a los directivos docentes, docentes y administrativos de planta de la Secretaria de Educación de Casanare financiados con recursos del Sistema General de Participaciones.

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones a desarrollar en el programa de Bienestar Social e incentivos, que favorezca el desarrollo integral de los docentes, directivos docentes y administrativos del proceso Gestión Educativa de Casanare; así como el mejoramiento de su calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento presenciales y virtuales de acuerdo a la pandemia covid- 19, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

4.1. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de Bienestar social de los docentes, directivos docentes y administrativos (servidores públicos), a través de la aplicación de la encuesta que permita la formulación del plan de bienestar social e incentivos



- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones educativas en materia de los programas de Bienestar, estímulos e incentivos, para los servidores públicos; adicionalmente fomentar acciones que ayuden a los servidores a entender cómo funcionan los procedimientos en el interior de la entidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos; educativos, recreativos, deportivo y cultural de los empleados y en algunos casos de su núcleo 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.
- Propiciar espacios de estímulo a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente.

5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Este debe ser entendido como aquellas actividades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y en algunos casos el de su núcleo familiar, comprende acciones de: protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral. Para el presente programa se acogieron los lineamientos planteados en la "Guía para diseño programa de bienestar laboral 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.



6. 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.

7. 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 (Medisalud UT. y Positiva
- MEN
- SIMAC
- ASOCIACION DE RECTORES

8. METODOLOGIA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El grupo de recursos Humanos de la Secretaria de Educación de Casanare, en cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente en materia del programa de bienestar y en desarrollo de la identificación de sus necesidades aplicó una encuesta a los empleados de las instituciones educativas del departamento con el fin de obtener la información necesaria para luego realizar la consolidación y así poder formular el programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos.

PLAN DE ASISTENCIA TECNICA 2020 ADMINISTRATIVOS IE					
No.	MUNICIPIO	INSTITUCIÓN	TEMA DE ASISTENCIA TECNICA	COLOQUE X EN EL TEMA QUE DESEA EN 2020	No. DE PERSONAS A CAPACITAR
1			CONVIVENCIA LABORAL		
2			CLIMA LABORAL		
3			TRABAJO EN EQUIPO		
4			GESTION DOCUMENTAL		
5			NUEVO PROYECTO DE VIDA(PREPENSIONADOS)		
6			COMUNICACIÓN ASERTIVA		
7			PROGRAMACION NEUROLOGISTICA		
8			MOTIVACION Y ACTITUD POSITIVA (ADMINISTRATIVOS)		
9			SALUD MENTAL EN EL TRABAJO (ADMINISTRATIVOS)		
10			CONFERENCIA EN MARCO DEL DIA DEL SERVIDOR PUBLICO Y DIRECTIVO DOCENTE		
			OTRO CUAL		
11					
12					

El programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos de la SED, 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 de bienestar se ajusta de acuerdo a la necesidad y realidad de la pandemia mundial covid 19, es por ello que se programan actividades virtuales y de acuerdo a la realidad que se está viviendo a nivel mundial, de esta manera tener presente el bienestar de los empleados.

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.

8.1. 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.

8.2. 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 Unico, acoso laboral, abuso a menores.
- Garantizar la participación de Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas a los juegos Zonales Nacionales del Magisterio Colombiano.

8.3. ESFERA PERSONAL

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

8.3.1. Calidad de vida Laboral

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

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

Dentro esta esfera se desarrollara el siguiente programa:

- **Medición de clima laboral:** El clima laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, generando las condiciones necesarias para que se sientan motivados

y puedan cumplir con sus tareas de la mejor manera, lo cual se ve directamente reflejado en sus niveles de productividad y competitividad.

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

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

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

8.3.2. 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.

8.3.3. 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.

8.4. ESFERA SOCIOAFECTIVA

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

8.4.1. 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 y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y laboral.

Actividades que se pueden realizar, para cumplir este objetivo.

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

Las actividades anteriormente mencionadas quedan sujetas a las disposiciones del gobierno nacional, en razón a que no se pueden realizar actividades que congreguen grupos de más de 10 personas y se debe mantener una distancia de un metro de persona a persona.

8.5. ESFERA OCUPACIONAL

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

8.5.1. Clima organizacional

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



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

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

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

Actividades que se podrán realizar para el cumplimiento de los objetivos del Clima Organizacional: Resultados de la encuesta

TEMA DE ASISTENCIA TECNICA	No. DE PERSONAS ENCUESTADAS
CONVIVENCIA LABORAL	27
CLIMA LABORAL	21
TRABAJO EN EQUIPO	27
GESTION DOCUMENTAL	41
NUEVO PROYECTO DE VIDA(PREPENSIONADOS)	16
COMUNICACIÓN ASERTIVA	19
PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA	6
MOTIVACION Y ACTITUD POSITIVA (ADMINISTRATIVOS)	16
SALUD MENTAL EN EL TRABAJO (ADMINISTRATIVOS)	27
CONFERENCIA EN MARCO DEL DIA DEL SERVIDOR PUBLICO Y DIRECTIVO DOCENTE	17
OTRO CUAL _____	
CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES	4
TERAPIA DE RELAJACION	2

- Taller teórico práctico sobre clima laboral
- 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
- Se solicitará a la EPS los Panoramas de Riesgos de las I.E. con el fin de realizar gestiones para su intervención.

La realización de las actividades anteriores solo se llevara a acabo aquellas que sea posible su realización virtual y que propendan por una salud mental, trabajo en casa y crecimiento personal.

8.5.2. Incentivos.

8.5.2.1. Beneficiarios

8.5.2.1.1. 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 programa 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 su 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 Secretaria 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:

8.5.2.1.2. Docentes y Directivos docentes.

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

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

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

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

Reconocimiento a la labor de los mejores:

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

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

Se 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, niñas y adolescentes.

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

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

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

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

8.5.3. Estilos de dirección

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

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

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

8.5.4. 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 2020 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 Secretaría 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

8.5.5. 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:

TEMA DE ASISTENCIA TECNICA
CONVIVENCIA LABORAL
CLIMA LABORAL
TRABAJO EN EQUIPO
COMUNICACIÓN ASERTIVA
PROGRAMACION NEUROLINGUISTICA
MOTIVACION Y ACTITUD POSITIVA (ADMINISTRATIVOS)
SALUD MENTAL EN EL TRABAJO (ADMINISTRATIVOS)

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

8.5.6. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

9. 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 2020, así:

9.1. 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:

9.1.1. 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:

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

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

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

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

- **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)/100%.

9.1.2. 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 nacionales individuales y de conjunto del Magisterio Colombiano.
- Celebración de fechas tales como: día de secretaria, día de la mujer, día del hombre, día del niño, día del educador, día de amor y amistad, días del directivo docente, día del servidor público, integración fin de año, cumpleaños, por parte de cada Institucion Educativa.

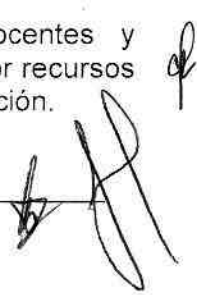
Meta: Lograr que el mayor porcentaje de los docentes, directivos docentes y administrativos de la Secretaria de Educación de Casanare participe de las actividades de los eventos recreativos y culturales. Participar en los torneos de orden nacional.

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

Indicadores: (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)/100%.

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

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



Actividades:

Por resultados de Gestión

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

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

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

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

• 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 Secretaría de Educación Casanare.

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

• Cultura Organizacional

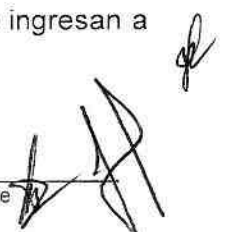
Objetivo: Fomentar acciones que ayuden a los servidores a entender cómo funcionan los procesos al interior de la entidad.

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 Secretaría de Educación de Casanare.

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



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

- **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 presentadas ante el comité de convivencia 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)/100%.

9.1.3. 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 (Medisalud UT) las actividades desarrolladas de Salud Ocupacional que correspondan a lo establecido según Decreto 1655 de 2015.
- Realizar capacitación a Administrativos de las I.E. Sobre salud mental (manejo del estrés, relaciones interpersonales, resolución de conflictos)
- Se realizará seguimiento a los prestadores de Salud y ARL por los servicios contratados para directivos docentes y docentes.

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

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

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

10. 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.

11. EVALUACIÓN

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

Las actividades a desarrollar en la vigencia 2020 son las establecidas en el formato. FO-GE-44 PLAN ANUAL DE ACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS, que será documento anexo y constitutivo del "PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE, FINANCIADOS CON RECURSOS DEL SISTEMAS GENERAL DE PARTICIPACIONES".

Este programa de Bienestar laboral, se ajusta a la realidad expuesta por la pandemia coronavirus covid 19.


ELISABETH OJEDA RODRIGUEZ
Secretaria de Educación de Casanare

Vo.Bo.


Carlos Guillermo Vargas B, Directora Calidad Educativa


Luz Marina Riveros Chaparro, Directora Cobertura Educativa


Juan Ricardo López Morales, Director Administrativo

Revisó: Robert Kennedy Morales, Profesional Especializado - Jurídica

Proyectó: Fernando Tumay, Profesional Universitario – Recursos Humanos SED

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

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

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

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

VIGENCIA: 2020 FECHA:

Ejes	Componentes	Líneas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsable(s)	Evaluación
Prevención y vida social	Taller virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo y suministro de elementos de protección.	Taller Virtual preventivo	Sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia del área de seguridad y salud en el trabajo, en las diferentes instituciones y como aplicar un APHV según denning para mitigar incidentes laborales etc. Se hará énfasis en Riesgos laborales en las áreas de trabajo y covid 19.	El área de seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia como las demás es por ello que se deben tener claros la normatividad como es el decreto 1072 de 2015, resolución 0312 de 2019 por el cual se modifican los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.	Taller virtual de Seguridad y Salud en el Trabajo y suministro de elementos de protección en el área de trabajo y covid-19.	Una por semestre	Directivos docentes y administrativos(SED)	No. de participantes/ Población Objetivo	52.443.940	Dirección Administrativa	Diciembre
Calidad de vida laboral e incentivos.	Taller virtual en la celebración día del servidor público.	Taller Virtual Incentivo.	Concientizar e incentivar al funcionario sobre el rol como servidor público buscando siempre mejorar su bienestar y el de los demás.	Crear conciencia sobre la importancia del rol del servidor público, e incentivarlos para buscar siempre lo mejor para el bienestar de cada uno.	Taller virtual en el componente institucional, atención al usuario, reorientación de la carrera.	27-jun	Ciento cincuenta (150) administrativos de planta del SGP.	No. de participantes/ Población Objetivo	3.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
Calidad de vida laboral e incentivos.	Celebración del día del directivo docente.	Taller Virtual Incentivo.	Fortalecer e incentivar la labor del directivo docente y sus competencias, habilidades comunicativas, estilos de Dirección de los empleados como son: Rectores, Directores Rurales, Coordinadores, Directores de Núcleo, Supervisores de las Instituciones Educativas.	Contribuir un entorno laboral apropiado en habilidades comunicativas, estilos de dirección, en y estilos de Dirección en las Instituciones Educativas de la Entidad.	Taller teórico práctico en habilidades comunicativas en la Dirección en la celebración del día del directivo docente.	5 de Octubre	Directivos Docentes, Directores Rurales, Directores de Núcleo y Supervisores de las Instituciones Educativas.	No. de participantes/ Población Objetivo%100	3.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
Calidad de vida laboral e incentivos.	Cultura de lenguaje claro y curso del modelo integrado de calidad de planeación y vida laboral.	Encuentro de cursos virtuales- de calidad de vida laboral	Representar al Magisterio de Casanare en los Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio Colombiano 2020.	Representar al Magisterio de Casanare en los Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio Colombiano 2020.	Preservar los valores deportivos de los directivos docentes y administrativos de las I.E. del Departamento.	anual	Directivos docentes, Directores Rurales, Directores de Núcleo y administrativos de las Instituciones Educativas y planta central	No. de participantes/ Población Objetivo	0	Dirección Administrativa	Diciembre

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

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

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

VIGENCIA: 2020 FECHA:

Ejes	Componentes	Lineas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
Organizacional	Reconocimiento a la excelencia Educativa premio REC	Evento del reconocimiento a la excelencia Educativa	Hacer un reconocimiento público virtual al mérito, a docentes y directivos por su calidad humana, su capacidad de liderazgo y gestión. Unicamente a aquellos que 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 que por su calidad humana, su compromiso y capacidad de liderazgo y gestión a aquellos que hayan generado un impacto significativo en la formación integral de sus educandos. Así como el reconocimiento al rector y coordinador de las mejores pruebas saber	Realizar evento de reconocimiento a la excelencia educativa REC, en el cual se exaltarán a los docentes, directivos que por su calidad humana su capacidad de liderazgo y gestión, a aquellos que hayan generado un impacto significativo en la formación integral de sus educandos.	Noviembre	seis (06) docentes y directivos (Docente preescolar, docente primaria, Docentes de secundaria, docentes de media, rector y coordinador)	No. de participantes/ Población Objetivo	12.000.000	Equipo Directivo SED	Diciembre
	Elaboración de carnet para el personal administrativo y rector de la SGP.	Elaboración de carnet para el personal administrativo y rector de la SGP.	Entregar a cada funcionario administrativo de la Secretaría de Educación un carnet personal para su identificación	Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, los cuales se entregarán a través del programa de Bienestar.	Elaboración de carnet para el personal administrativo pago con los recursos del SGP. supervisores, directores de núcleo y rectores de las IE	primer semestre	200 funcionarios	No. De funcionarios carnetizados/ población objetivo	6.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
	Reinducción al personal Docente, Directivo Docente y Administrativo de las instituciones Educativas que laboran en la Entidad que se vinculan en nomina.	Reinducción al personal Docente, Directivo Docente y Administrativo de las instituciones Educativas que laboran en la Entidad que se vinculan en nomina.	Cumplir con la Reinducción según lo establece la ley y así poder dar a conocer los cambios significativos en los objetivos del proceso.	Dar a conocer los procedimientos y políticas según MIPG, brindar información general, que le permita al empleado conocer la Entidad de proceso GESTION A LA EDUCACIÓN, Normatividad, 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.	Mayo-Agosto	Total: (2700) No. de docentes, directivos y administrativos.	No. de participantes/ Población Objetivo	0	Dirección Administrativa	Diciembre
Calidad de vida laboral e incentivos.		Taller virtual en Salud mental en el trabajo.	Taller virtual- Salud emocional	Capacitar en manejo de estrés laboral, a los administrativos de planta financiados con recursos del Sistema de Participaciones de Secretaría de Educación Departamental.	Taller virtual en manejo de estrés laboral, dirigido a los administrativos de planta financiados con recursos del SGP de Departamento.	segundo semestre	Ciento cincuenta y dos (152) administrativos del SGP	No. de participantes/ Población Objetivo	3.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre

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

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

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

VIGENCIA: 2020 FECHA:

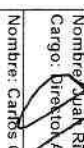
Ejes	Componentes	Lineas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsables	Evaluación
Organizacional	Seguimiento y salud y seguridad en el trabajo y prestaciones económicas de los docentes y directivos docentes	Comités de Prestaciones Sociales	Seguimiento a la EPS prestadora del servicio de Salud y Fiduprevsora en las actividades desarrolladas Seguridad en el Trabajo que corresponde a lo establecido según Decreto 1855 de 2015. Igualmente a la Fiduprevsora 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 COMITÉ DE PRESTACIONES SOCIALES con el fin de recibir analizar las quejas que presentan los docentes, directivos docentes, directivos docentes por deficiencias e irregularidades en la prestación del servicio médico asistencial, de salud y seguridad en el trabajo y prestaciones económicas e informarlo a	Febrero a Diciembre	06 Comités de Prestaciones Sociales.	No. de Comités de realizados / 06 de 0		Despacho Secretaria	Diciembre
	Desvinculación laboral asistida	Taller virtual o mejoramiento organizacional al	Capacitar en "sensibilización de Nuevo Proyecto de Vida"	Brindar herramientas por video conferencias virtuales, necesarias a Docentes, Directivos Docentes y Administrativos de las I.E. próximos a pensionarse manejando con propiedad la crisis propia del tránsito del empleado al de jubilado.	Taller en "Nuevo Proyecto de vida"	Septiembre	Cuarenta (40) Docentes, Directivos Docentes y Administrativos financiados con recursos del SGP.	No. de participantes/ Población Objetivo	3.000.000	Dirección Administrativa	Diciembre
Deportivo y Recreativo	Jornada Pedagógica, Cultural, Deporte y Recreación del Magisterio de Casanare.	Jornada Pedagógica cultural, deportiva y Recreativa	Integrar al Magisterio de Casanare mediante Jornada Pedagógica cultural, Pedagógica cultural, deportiva y Recreativa Incentivar cuatro (4) Funcionarios Administrativos de carrera por la mayor calificación por evaluación de desempeño de la vigencia 2019.	Preservar los valores deportivos, folclóricos y culturales de los docentes, directivos docentes y administrativos de las I.E.	Realizar Jornada Cultural, Deportiva y Recreativa del Magisterio de Casanare.	Octubre	Mil (1500) docentes y directivos docentes.	No. de participantes/ Población Objetivo	0	Dirección Administrativa	Diciembre
	Reconocimiento por evaluación de desempeño	Incentivo no pecuniario	Funcionarios Administrativos de carrera por la mayor calificación por evaluación de desempeño de la vigencia 2019.	Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, los cuales se implementarán a través del programa de Bienestar.	Conceder cuatro (4) Incentivos no pecuniarios según escogencia de los beneficiados.	Noviembre	Lograr incentivar cuatro(4) funcionarios de carrera financiados con recursos del sistema general de participaciones.	No. de participantes/ Población Objetivo	17.556.060	Dirección Administrativa	Diciembre

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

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

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

VIGENCIA: 2020 FECHA:

Ejes	Componentes	Lineas de Acción	Objetivos	Justificación	Actividades	Fecha de ejecución	Cobertura	Indicadores	Presupuesto	Responsable(s)	Evaluación	
Organizacional	Inducción Docente, Directivo y Administrativo de las instituciones	Taller de fortalecimiento a la integración organizacional y el Rol del empleado, a la cultura	Facilitar la integración del empleado, cultura organizacional y el Rol del docente	Unidad de información general, que le permita al personal nuevo empleado, conocer el subsistema de dirección, el Estructura de la Entidad, que ingresa a laborar a la institución.	Realizar Inducción al Directivo Docente y Administrativo de las Instituciones Educativas que ingresa a laborar a la Entidad	enero a noviembre	Docentes, (200) directivos docentes administrativos	No. de participantes/ población Objetivo	0	Dirección Administrativa		
Elaboró: 				Revisó: 	Aprobó: 							
Nombre: Martha del Carmen Nieto A. Cargo: Técnico Administrativo (E)				Nombre: Juan Ricardo López Morales Cargo: Director Administrativo				Nombre: Griselda Ujeda Rodríguez Cargo: Secretaria de Educación				
				Nombre: Carlos Guillermo Vargas Cargo: Director de Calidad Educativa								
				Nombre: Luz Marina Riveros Chaparro Cargo: Directora de Cobertura Educativa								