

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA

Dirección de Personal de Instituciones Educativas
Subdirección de Administración y Desarrollo

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

ENERO 2023



Gobernador de Cundinamarca
Nicolás García Bustos

Secretaria de Educación de Cundinamarca
Lisbeth Marcela Sáenz Muñoz

Director de Personal de Instituciones Educativas
Cristina Paola Miranda Escandón

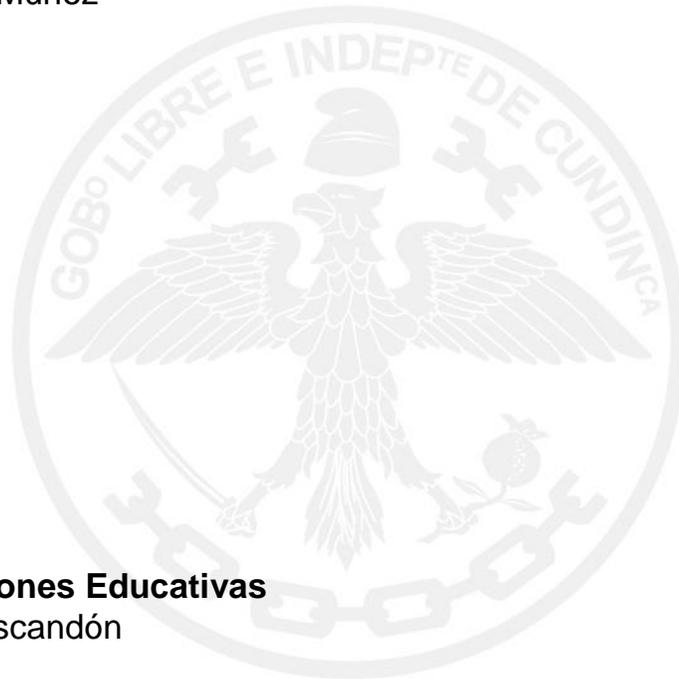


Tabla de contenido

CAPÍTULO 1..... 7

INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL..... 7

1. PRESENTACIÓN 7

2. INTRODUCCIÓN..... 8

3. MARCO LEGAL 11

4. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN 13

5. OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA..... 15

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 15

7. RECURSOS 15

8. BENEFICIARIOS 16

9. RESPONSABLES..... 16

CAPÍTULO 2..... 17

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS 2022 17

1. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA..... 17

1.1. Área de Calidad de Vida Laboral 17

1.2. Área de Protección y Servicios Sociales 17

CAPÍTULO 3..... 20

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PARA LA
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA 20

1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES..... 21

1.1. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA 23

1.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA..... 23

2. PLAN DE CAPACITACIÓN..... 46

2.3.1. Desarrollo de la Carrera - Capacitación:..... 47

2.3.2. Educación Formal:..... 49

2.3.3. Cultura Organizacional – Inducción y Reinducción..... 50

2.3.4. Clima Organizacional – Capacitación..... 51

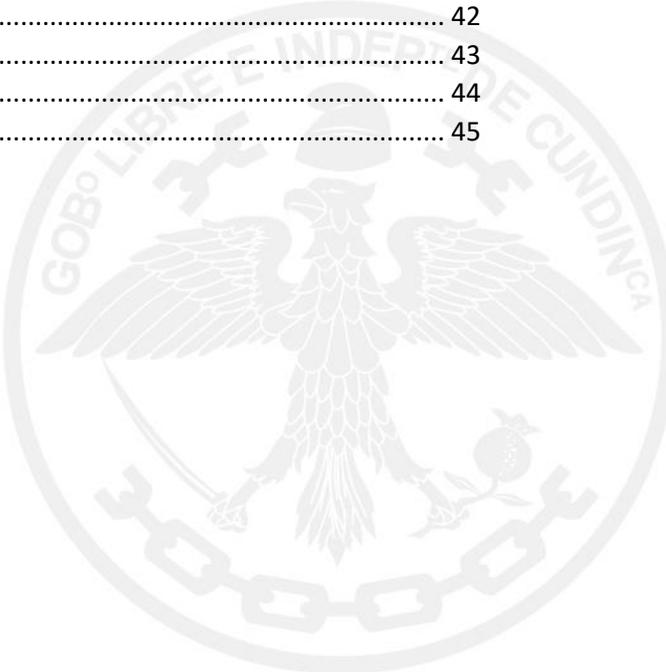
3. PLAN DE BIENESTAR 52

3.1. Desvinculación Laboral Asistida:.....	52
3.2. Incentivos:.....	52
4. PLAN DE INCENTIVOS	55
MAESTROS QUE DEJAN HUELLA.....	55
5. PLAN DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	57
5.1. Salud Ocupacional:	57
5.2. Recreación y Cultura:.....	58
5.3. Conmemoraciones	58
5.4. Estilos de Dirección.....	58
5.5. Gerencia del cambio:	59
5.6. Solución de Conflictos:	59
6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – PLAN DE ACCIÓN	59
7. SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA.....	60
8. IMPLEMENTACIÓN	60
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	60



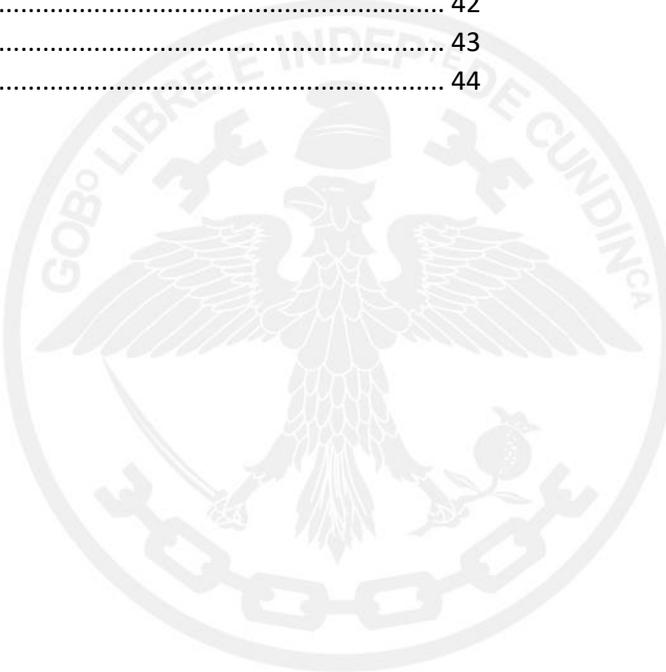
LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	23
Gráfico 2.....	24
Gráfico 3.....	25
Gráfico 4.....	26
Gráfico 5.....	27
Gráfico 6.....	28
Gráfico 7.....	28
Gráfico 8.....	30
Gráfico 9.....	30
Gráfico 10.....	32
Gráfico 11.....	33
Gráfico 12.....	34
Gráfico 13.....	35
Gráfico 14.....	35
Gráfico 15.....	37
Gráfico 16.....	38
Gráfico 17.....	39
Gráfico 18.....	40
Gráfico 19.....	41
Gráfico 20.....	42
Gráfico 21.....	43
Gráfico 22.....	44
Gráfico 23.....	45



LISTA DE TABLAS

Tabla 1.....	19
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	24
Tabla 4.....	24
Tabla 5.....	25
Tabla 6.....	26
Tabla 7.....	27
Tabla 8.....	28
Tabla 9.....	29
Tabla 10.....	30
Tabla 11.....	31
Tabla 12.....	32
Tabla 13.....	33
Tabla 14.....	34
Tabla 15.....	35
Tabla 16.....	36
Tabla 17.....	37
Tabla 18.....	38
Tabla 19.....	39
Tabla 20.....	40
Tabla 21.....	41
Tabla 22.....	42
Tabla 23.....	43
Tabla 24.....	44



CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN E INFORMACIÓN GENERAL

1. PRESENTACIÓN

7

De acuerdo al Ministerio de Educación Nacional, el bienestar laboral es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

El programa de bienestar laboral y de incentivos, que contempla actividades de capacitación, estímulos e incentivos, además de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública nacional, busca fortalecer las habilidades sociales, de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo de los funcionarios que prestan sus servicios a las Instituciones Educativas.

El programa se encuentra sustentado en el capítulo II del Decreto N° 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, así como lo establecido en la ordenanza 248 de 2014, mediante la cual se adopta el Plan Decenal de Educación 2013-2022 “por un territorio educado, pacífico e innovador que propone fortalecer el sentido del lugar social del docente y la reflexión acerca de su quehacer pedagógico.

Igualmente en el marco del plan de desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca Región que Progresa”, se plantea la necesidad de apalancar procesos que conlleven a obtener resultados diferentes, razón por la cual el bienestar social dentro y fuera de la entidad de los servidores públicos, se convierte en una prioridad institucional; de allí que se deriven políticas y se desarrollen programas que repercuten en la gestión del servidor y por ende en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

2. INTRODUCCIÓN.

El proyecto de Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2023 - 2026 denominado “**Colombia, Potencia Mundial de la Vida**” contempla dentro del eje de transformación de la Seguridad humana y justicia social en el epígrafe de Educación de calidad para reducir la desigualdad

En el apartado c **Dignificación, formación y desarrollo de la profesión docente para una educación de calidad** el cual contempla: “*Se robustecerá la institucionalidad pública para garantizar la protección de los derechos laborales de los docentes. De manera participativa, se llegará a consensos en relación con el ingreso al magisterio, la formación profesional, la evaluación, el retiro y una política de bienestar docente que garantice sus derechos laborales. Se revisarán los criterios de evaluación docente para contar con instrumentos apropiados y pertinentes que den cuenta de la transformación y el avance en las prácticas pedagógicas.*

Se fortalecerá la formación de docentes, directivos docentes y orientadores escolares, con el objetivo de tener una educación más contextualizada que responda a las necesidades de los estudiantes e impacte positivamente en sus proyectos de vida. Se creará un sistema de formación docente que articule los diferentes niveles, y se hará énfasis en la formación situada mediante el Programa Todos a Aprender (PTA). Se apoyará a educadores oficiales en ejercicio con la financiación para el acceso a programas de formación inicial, formación continua y posgradual. Se fortalecerán redes y comunidades de aprendizaje de docentes, orientadores escolares y directivos docentes, como una estrategia de formación entre pares.

Finalmente, se fortalecerán las escuelas normales superiores en sus capacidades y condiciones para consolidarlas como centros de excelencia en formación y liderazgo educativo en las zonas rurales”.

Por lo tanto, resulta prioritario promover a los docentes en su desarrollo personal y profesional, propiciando su bienestar y fortaleciendo sus prácticas pedagógicas y didácticas, así como su proceso de formación”.

Lo anterior advierte la importancia que para el Gobierno Nacional tiene el fortalecimiento del desarrollo Integral de los Docentes y Directivos Docentes, a través de programas de bienestar, como una estrategia para asegurar una educación de calidad.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

De otra parte, el Señor Gobernador de Cundinamarca Dr. **NICOLÁS GARCÍA BUSTOS** consideró a la educación, en el Plan de Desarrollo Departamental “Cundinamarca Región que progresa” en la Línea Estratégica denominada + **Competividad**, mediante el desarrollo del programa Cundinamarca científica e innovadora, con los subprogramas: Cundinamarca fuente de conocimiento y más investigación más desarrollo, tomando como base el objetivo de desarrollo sostenible: **Educación de Calidad**.

Por lo anterior, es primordial para la Secretaría de Educación de Cundinamarca, planear y desarrollar un Programa de Bienestar Laboral y de Incentivos que cumpla con los propósitos de los gobiernos nacional y departamental y que satisfaga las necesidades de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos expresadas en la encuesta denominada “Encuesta de necesidades-plan de bienestar 2023” aplicada entre el mes de enero y marzo de 2023 y fortalecer la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes de las Instituciones Educativas de los Municipios no Certificados de Cundinamarca.

1. Fomentar el intercambio de conocimientos mediante los encuentros pedagógicos y de socialización de los procesos artísticos departamentales.
2. Promoción de incentivos diferentes a los académicos de la calidad y excelencia de los docentes del departamento, a través de apoyos en procesos productivos y de emprendimiento.
3. Incentivos a la participación familiar como corresponsable y primer agente formador de estudiantes; promoviendo la garantía de los derechos desde las escuelas de padres.
4. Institucionalización de la celebración del Día de la Familia en el Departamento.
5. Realización de campamentos de inmersión en el idioma inglés para docentes.
6. Realización de convenios con entidades, universidades y fundaciones, para vincular nativos que acompañen el proceso pedagógico en inglés en las Instituciones Educativas Departamentales (IED)
7. Realización de pasantías e intercambios internacionales a los docentes de inglés, que impacten en el aprendizaje de los estudiantes.
8. Promoción de hábitos saludables en las familias a través de actividad física, la recreación y el deporte con énfasis en la ruralidad.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

Por lo anterior, es importante para la Secretaría de Educación de Cundinamarca, planear y desarrollar un Programa de Bienestar Laboral y de Incentivos que cumpla con los propósitos de los gobiernos nacional y departamental y que satisfaga las necesidades de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos expresadas en la encuesta denominada “Encuesta de necesidades-plan de bienestar 2023” aplicada entre el mes de enero y marzo de 2023 y fortalecer la calidad de la educación ofrecida a los estudiantes de las Instituciones Educativas de los Municipios no Certificados de Cundinamarca.

10

El programa esta soportado en insumos como el diagnóstico de necesidades de bienestar realizado a través de una encuesta diligenciada por los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas no certificadas, y los resultados de la medición de clima organizacional 2022.



3. MARCO LEGAL

Decreto 614 de 1984: por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Ley 91 de 1989: Por el cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Ley 60 de 1993 y Decreto 196 de 1995: Normas que permiten la afiliación al Fondo del Magisterio de los Docentes territoriales.

Decreto Ley 1295 DE 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 2370 de 1997: Por el cual se complementan algunas normas del Decreto 196 de 1995.

Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título II, capítulos II y III.

Ley 443 de 1998 Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones en su artículo 35.

Ley 489 de 1998, artículo 26 Estímulos a los servidores públicos

Decreto 2463 de 2001: Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.

Decreto 3752 del 2003: Por el cual se reglamentan los artículos 81 parcial de la Ley 812 de 2003, 18 parcial de la Ley 715 de 2001 y la Ley 91 de 1989 en relación con el proceso de afiliación de los docentes al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, parágrafo del Artículo 36.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998. Capítulo II; establece que las entidades deben organizar programas de estímulos, con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social e incentivos.

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.

Resolución 652 del 30 de abril 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Ordenanza 248 de 2014, mediante la cual se adopta el Plan Decenal de Educación 2013-2022 “por un territorio educado, pacífico e innovador que propone fortalecer el sentido del lugar social del docente y la reflexión acerca de su quehacer pedagógico.

Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Decreto 1655 del 20 de agosto del 2015, por el cual se reglamenta el tema de Seguridad Social para docentes del país.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución 312 de 2019, mediante la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Plan de Desarrollo Departamental “Cundinamarca Región que Progresa” 2020 – 2024 Nicolás García Bustos.



4. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El Decreto 1567 de 1998 dispone que todos los Servidores Públicos se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral y que las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de satisfacción, un excelente clima laboral y a responder a la satisfacción de necesidades de sus funcionarios con el fin de mejorar la calidad de vida, aumentar la productividad, fortalecer habilidades sociales y de comunicación e incrementar el liderazgo, es decir, ofrecer condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor.

El mismo Decreto en su Capítulo II - PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos N°18 y 19 y Capítulo III, artículos 20-25: ordena que “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”

La Guía de Bienestar y Seguridad Social del Ministerio de Educación Nacional (MEN), reconoce que los programas de Bienestar y Estímulos suministrados a los Servidores Públicos, logran importantes beneficios al interior de las organizaciones del Sector Educativo:

- a. Dignificar y profesionalizar al personal al servicio de la educación.
- b. Fortalecer la identidad profesional de los maestros y los directivos docentes
- c. Generan en los servidores docentes y directivos docentes, un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- d. Generan actitudes a partir de las cuales los servidores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional
- e. Fortalecen la integración del servidor público y su familia a la cultura organizacional de las entidades y del sector.

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

- f. Restituyen al servidor público su capacidad de servir tanto al gobierno y la administración como a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión.
- g. Convalidan la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.
- h. Atienden la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales de los docentes.
- i. Permiten una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

14

Teniendo en cuenta lo anterior, se requiere elaborar e implementar un programa de Bienestar Laboral que beneficie a los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos que laboran en las Instituciones Educativas de los Municipios no certificados de Cundinamarca, acorde con lo dispuesto en el Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, las políticas estatales de administración del talento humano, las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional (MEN), los objetivos propuestos por el Señor Gobernador en su programa de gobierno 2020 – 2023 “Cundinamarca más Competitiva” y considerando los resultados del *Diagnóstico de Necesidades De Bienestar y Capacitación Para Docentes, Directivos Docentes Y Personal Administrativo De La Secretaria De Educación De Cundinamarca*”.



5. OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Desarrollar estrategias que mejoren la calidad de vida, el desempeño laboral, el desarrollo humano y profesional de los Directivos Docentes, Docentes y el Personal Administrativo de las Instituciones Educativas de los Municipios no certificados de Cundinamarca.

15

El programa de bienestar y de incentivos, propenderá por la generación de un clima organizacional que origine una alta motivación de los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos en su desempeño profesional y que se refleje en el cumplimiento de la misión institucional y en la satisfacción de la comunidad educativa.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estructurar y realizar las actividades que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los Funcionarios de las Instituciones Educativas de los Municipios no certificados de Cundinamarca, permitiendo ampliar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión institucional.
- Estructurar y realizar las actividades que 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.
- Gestionar el apoyo de entidades públicas y/o privadas para el cumplimiento de las actividades incluidas en las áreas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales.
- Cuantificar y gestionar los recursos que aseguren el cumplimiento de las actividades incluidas en las áreas de calidad de vida laboral y de protección y servicios sociales.

7. RECURSOS

El Programa de Bienestar Laboral y de Incentivos de la Secretaría de Educación de Cundinamarca está diseñado para que las actividades incluidas se desarrollen con la participación de la empresa privada, la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de

Riesgos Laborales, el Ministerio de Educación Nacional, el Departamento de Cundinamarca, el SENA, Entidades de Educación Superior y con todas aquellas con las que se logren convenios para llevar a cabo el Programa.

8. BENEFICIARIOS

El Programa de Bienestar Laboral y de Incentivos beneficiará a Docentes, Directivos Docentes y al Personal Administrativo vinculados laboralmente a las Instituciones Educativas de los Municipios no Certificados de Cundinamarca.

16

9. RESPONSABLES

1. Secretaria de Educación de Cundinamarca
2. El Comité de Bienestar e Incentivos
3. La Dirección de Personal de Instituciones Educativas
4. Sub dirección de Administración y Desarrollo.



CAPÍTULO 2

FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS 2023

El Programa de Bienestar Laboral y de Incentivos está formulado bajo la metodología que propone el Ministerio de Educación Nacional; y de acuerdo con las línea programática del plan Departamental de Desarrollo + **Bienestar**.

1. METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

Para la realización del Programa de Bienestar, se ha decidido usar la metodología propuesta en la GUÍA PARA DISEÑO PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL SECTOR DOCENTE, la cual considera que se debe tener dos grandes áreas de intervención:

- 1.1. **Área de Calidad de Vida Laboral**, relacionada con las acciones que se ocupan de manera participativa y coordinada de situaciones y condiciones del entorno laboral, con el objetivo de garantizar condiciones dignas para el ejercicio profesional de administrativos, docentes y directivos docentes, en la prestación del servicio educativo y de sus condiciones de vida.
- 1.2. **Área de Protección y Servicios Sociales**, Con su intervención se 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

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Clima Organizacional • Incentivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad Social Integral • Salud Ocupacional

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de Carrera • Estilos de Dirección • Desvinculación Laboral Asistida • Cultura Organizacional • Gerencia del Cambio • Solución de Conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> • Recreación y Cultura • Educación Formal

De acuerdo a la *Guía para la Gestión del Talento Humano en las Secretarías de Educación de Entidades Territoriales Certificadas* del Ministerio de Educación Nacional, las áreas señaladas se pueden abordar a través de la puesta en marcha de un modelo que se resume en la siguiente gráfica:

Imagen 1

Modelo para el diseño de programas de Bienestar Laboral



Nota. Adaptado de Guía Programa de Bienestar Laboral (p. 7), por Ministerio de Educación Nacional, 2009

La **Esfera Personal (P)** Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional.

Incluyen actividades para el desarrollo de la carrera, desvinculación laboral asistida, educación

formal, etc.

La **Esfera Socioafectiva (SA)** Incluye las acciones que favorecen las condiciones de seguridad física, emocional y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

En ésta esfera se incluyen los programas de Seguridad Social Integral donde se procura la cobertura integral de las contingencias., recreación y cultura.

La **Esfera Ocupacional (O)** tiene como fin primordial garantizar que el servidor pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a su Entidad un trabajo eficiente.

En ésta esfera se tienen en cuenta actividades que tienen que ver con el clima organizacional, incentivos, estilos de dirección, cultura organizacional, gerencia del cambio, solución de conflictos y salud ocupacional,

A manera de resumen, en el siguiente cuadro se puede observar las acciones que se pueden realizar en cada una de las esferas:

Tabla 1

Acciones que se pueden realizar en cada una de las esferas:

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ESFERA	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ESFERA
Clima Organizacional	Ocupacional	Seguridad Social Integral: Fondos de pensiones, EPS: atención y prevención, ARP , Cajas de compensación familiar etc.	<i>Socio afectiva y familiar</i>
Incentivos	Ocupacional	Salud Ocupacional: Mejoramiento de condiciones locativas, físicas y recursos para el desempeño de la labor y prevención de riesgos psicosociales	Ocupacional

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ESFERA	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ESFERA
Desarrollo de Carrera – Capacitación	Personal	Recreación y Cultura: acciones y actividades culturales, jornadas deportivas, fechas especiales no Laborales, integraciones no laborales	<i>Socio afectiva y familiar</i>
Estilos de Dirección. Encuentros con Rectores	Ocupacional	Educación Formal	Personal
Desvinculación Laboral Asistida	Personal	Desarrollo personal y familiar: atención especial a familias separadas por dispersión geográfica	Personal
Cultura Organizacional: Programas de Inducción y Reinducción	Ocupacional	Atención psicosocial no laboral, proyecto de vida y otros encuentro formativos de crecimiento personal.	<i>Socio afectiva y familiar</i>
Gerencia del cambio: Encuentros con Rectores	Ocupacional	Programas de vivienda, en coordinación con cajas de compensación familiar, entidades públicas y privadas.	Personal
Solución de Conflictos	Ocupacional		

CAPÍTULO 3

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PARA LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA



Siguiendo el modelo propuesto el programa se estructura y desarrolla siguiendo cinco etapas principales:

1. Diagnóstico de necesidades
2. Plan de Capacitación
3. Plan de Bienestar
4. Plan de Estímulos e Incentivos
5. Plan de Protección y Servicios Sociales

1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El siguiente diagnóstico tiene como origen la encuesta de necesidades de bienestar y capacitación que se aplicó a todo el personal docente, directivo docente y administrativo de las Instituciones Educativas de los Municipios no certificados de Cundinamarca entre el mes de enero y marzo de 2023. Su sustento metodológico se basa en lo propuesto por Ezequiel Ander Egg en su libro **Metodología y Práctica del desarrollo de la Comunidad**.

El análisis e interpretación de ésta, permitirá programar estrategias y acciones concretas a través de la formulación, diseño e implementación del Programa de Bienestar Laboral para el año 2023

La población a quien va dirigido el programa de bienestar, son aproximadamente a 12.000 funcionarios entre jóvenes, adultos y adultos mayores con diferentes cargos como: **docentes**, que son las personas que desarrollan labores académicas directa con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje, dentro de los mismos se desempeñan docentes de aula, docentes tutores y docentes orientadores; **directivos docentes**, quienes desempeñan las actividades de dirección, planeación, coordinación, administración, orientación y programación en las instituciones educativas¹, desempeñando funciones como las de coordinador, director de núcleo, rector y supervisor; y el **personal administrativo**, dentro de los cuales se desempeñan auxiliares administrativos, auxiliares de servicios generales, celadores, conductores mecánicos, operarios, profesionales especializados, profesionales universitarios,

¹ Decreto 1278 de junio 19 de 2002 Por la cual se expide el Estatuto de profesionalización Docente

secretarios, secretarios ejecutivos y técnicos operativos; de las Instituciones Educativas de los Municipios 108 no certificados en educación de Cundinamarca.

Entre los meses de enero y marzo, la Subdirección de Administración y Desarrollo diseñó y aplicó una encuesta virtual en la plataforma formulario Google dirigida a todo el personal de las Instituciones Educativas, la cual fue contestada por 656 Funcionarios.

La encuesta exploró aspectos de interés como: actividades deportivas, actividades recreativas y vacacionales, actividades artísticas y culturales, actividades de capacitación informal (artes y artesanías), promoción y prevención en salud, estímulos e incentivos, temas de capacitación para el desempeño de funciones y formación personal y sugerencias.

A partir de lo anterior se priorizarán y jerarquizarán las necesidades e intereses de bienestar y capacitación de acuerdo a la importancia que tienen para los docentes, directivos docentes y personal administrativo, los cuales se plasmarán en el plan de acción de bienestar para el año 2023.

Adicionalmente se tuvo en cuenta el informe de evaluación del desempeño laboral a funcionarios administrativos al servicio de las instituciones educativas del departamento 2022-2023 incluyendo los temas relacionados con las competencias con más porcentaje, con el fin de afianzar los conocimientos y destrezas del personal administrativo.

La responsabilidad de la ejecución del Plan de Bienestar y de Incentivos estará a cargo de la Secretaria de Educación, el Comité de Bienestar, la Dirección de Personal de Instituciones Educativas, la Subdirección de Administración y Desarrollo y el Comité de Bienestar.

1.1. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta fue enviada mediante comunicado al correo electrónico a todas los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de las Instituciones Educativas del Departamento no certificadas con el fin de conocer las preferencias en temas de Bienestar, Capacitación, Cultura organizacional, Protección y servicios sociales, incentivos entre otros.

1.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En la encuesta se solicitaron datos personales como: nombres, fecha de nacimiento, municipio de trabajo y el sector en donde está ubicada la Institución Educativa para la que trabaja. Igualmente se solicitó otros datos, que son importantes para determinar las preferencias con relación a las capacitaciones, actividades de bienestar y desarrollo, cultura organizacional, deportes entre otras, las cuales nos dan la pauta para la formulación del correspondiente Plan de Bienestar laboral y de Incentivos 2023

- **Genero**

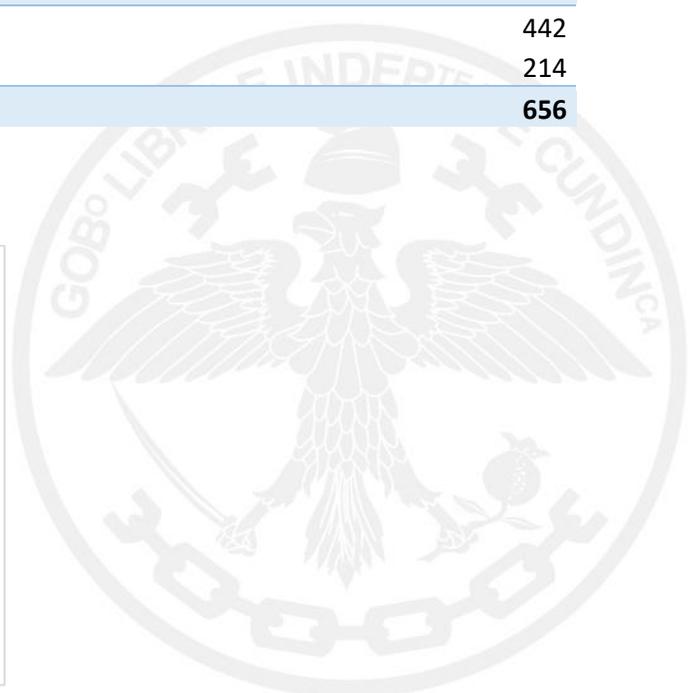
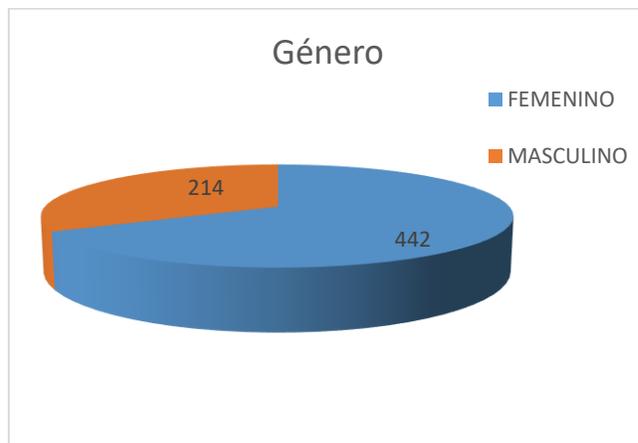
Tabla 2

Género

Genero	Total
Femenino	442
Masculino	214
Total general	656

Gráfico 1.

Género



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

El 67%, es decir, 442 mujeres contestaron en su totalidad la encuesta, por otra parte solo el 33% lo que corresponde a 214 personas del género masculino, contestaron en su totalidad la encuesta.

- **Nivel de escolaridad**

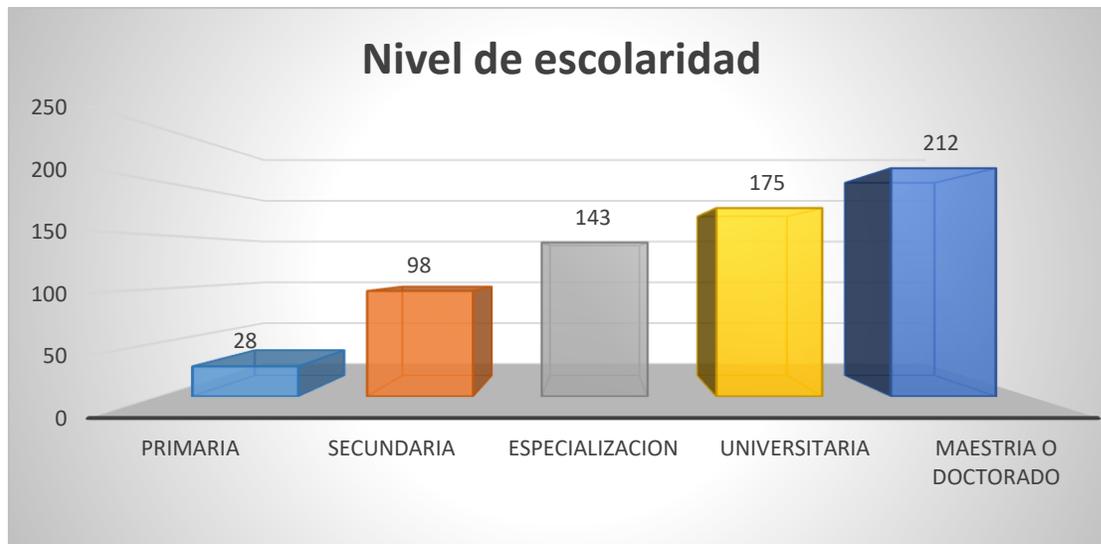
Tabla 3

Nivel de escolaridad

Nivel de escolaridad	Total
Primaria	28
Secundaria	98
Universitaria	175
Especialización	143
Maestría o doctorado	212
Total general	656

Gráfico 2

Nivel de escolaridad



Del 100% de los que respondieron la encuesta el 19,21% tiene como máximo formación en educación media y el 80.79% ha realizado estudios en educación superior.

- **Nivel de su cargo**

Tabla 4

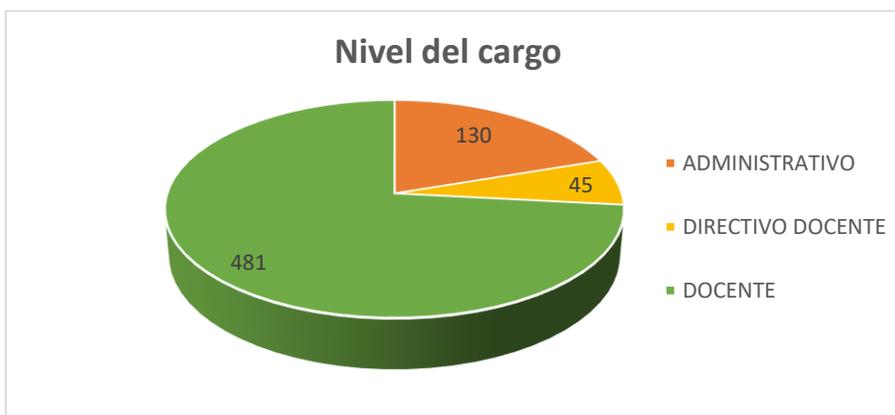
Nivel del cargo

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

Nivel de su cargo	Total
Administrativo	130
Directivo docente	45
Docente	481
Total general	656

Gráfico 3

Nivel del cargo



El gráfico 3 muestra que el 73,32% de los encuestados pertenece al grupo de Docentes con una participación de 481 funcionarios. Seguido del grupo de administrativos con una participación de 130 encuestados y por último 45 directivos docente correspondiente al 6,86%.

Sin embargo la estadística con relación al total de la planta es la siguiente:

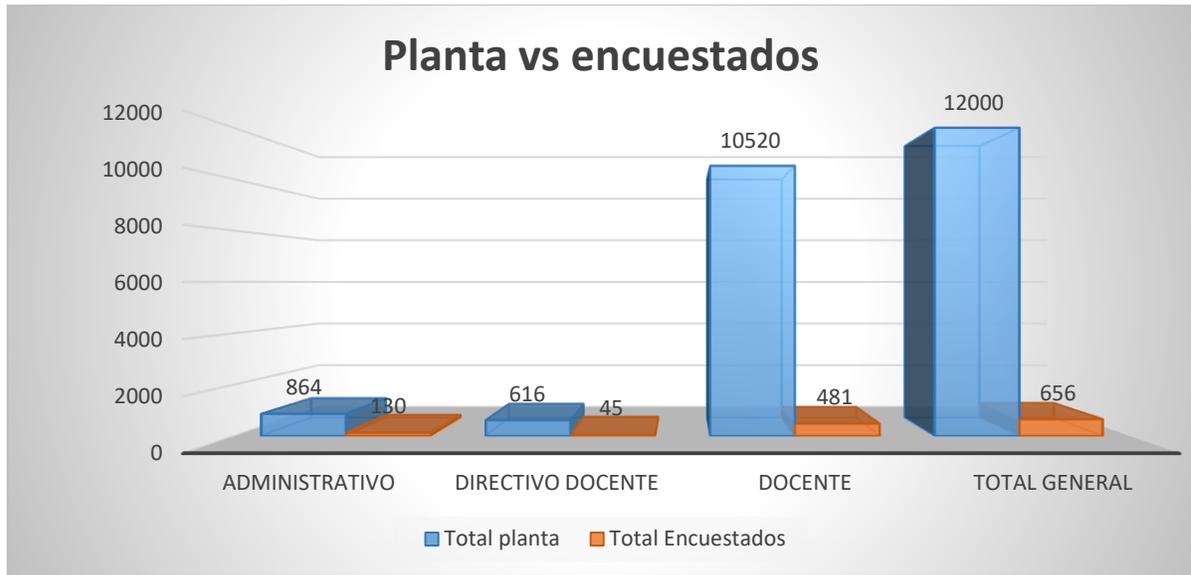
Tabla 5

Relación de encuestados respecto al total de la planta

NIVEL DE SU CARGO:	Total planta	Total Encuestados	% de participación
Administrativo	864	130	15,05%
Directivo Docente	616	45	7,31%
Docente	10520	481	4,57%
Total general	12000	656	5,47%

Gráfico 4

Gráfica de barras relación planta y encuestados



Del 100% de la población objetivo correspondiente a 12.000 funcionarios se obtuvo respuesta en el diligenciamiento de la encuesta en un 5,47%, un poco más de participación que para la formulación del anterior programa de Bienestar Laboral y de Incentivos 2022, lo que permite concluir que aunque las estrategias para el diligenciamiento de la encuesta han funcionado, aunque aún hay que mejorar para el diseño del próximo Programa de Bienestar.

El más alto porcentaje de respuesta lo aportaron los administrativos con un 15,05%, lo cual corresponde a 130 encuestados de un total de 864 funcionarios, en segundo lugar encontramos a los Docentes con un porcentaje de participación del 7.31% correspondiente a 45 Directivos Docentes de un total de 616 y por último están los docentes con una participación del 4.57% - 481 Docentes de 10520 docentes en la planta.

- Estado civil**

Tabla 6

Estado civil

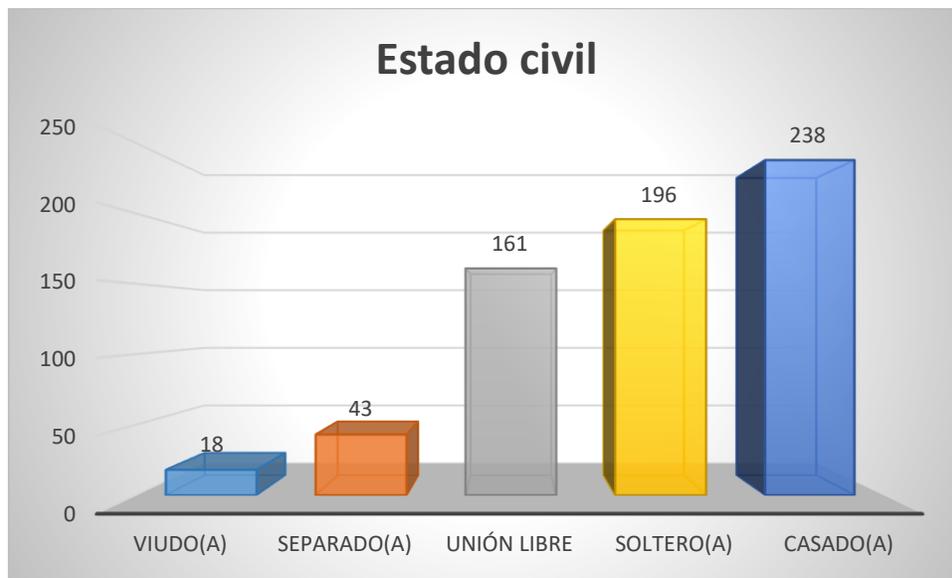
Estado civil	Total
Casado(a)	238
Soltero(a)	196

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

Estado civil	Total
Unión Libre	161
Separado(a)	43
Viudo(a)	18
Total general	656

Gráfico 5

Estado civil



Para la entidad es importante conocer el estado civil de nuestros funcionarios para poder desarrollar actividades familiares, un 61% se encuentra en el grupo de casados o con unión libre, mientras que un 30% son solteros.

- **Hijos**

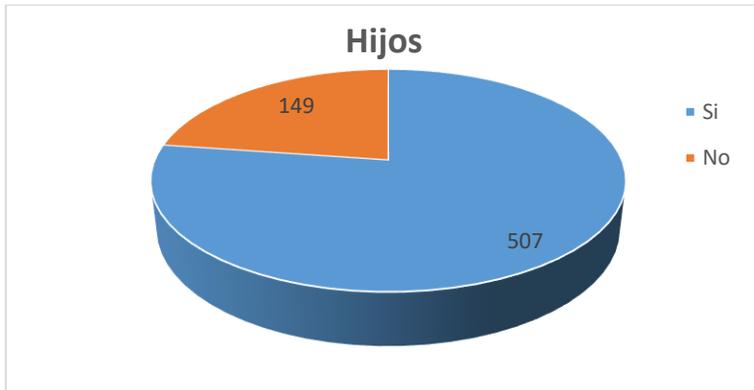
Tabla 7

¿Tiene hijos?

Tiene hijos	Total
No	149
Si	507
Total general	656

Gráfico 6

Tiene hijos



De acuerdo al gráfico 6, el 77,29% de los encuestados manifiesta tener hijos, por lo tanto, es importante desarrollar dentro del Plan de Bienestar laboral y de incentivos, actividades en donde se involucre a los hijos de los funcionarios.

- ¿En qué rango de edad se encuentran?

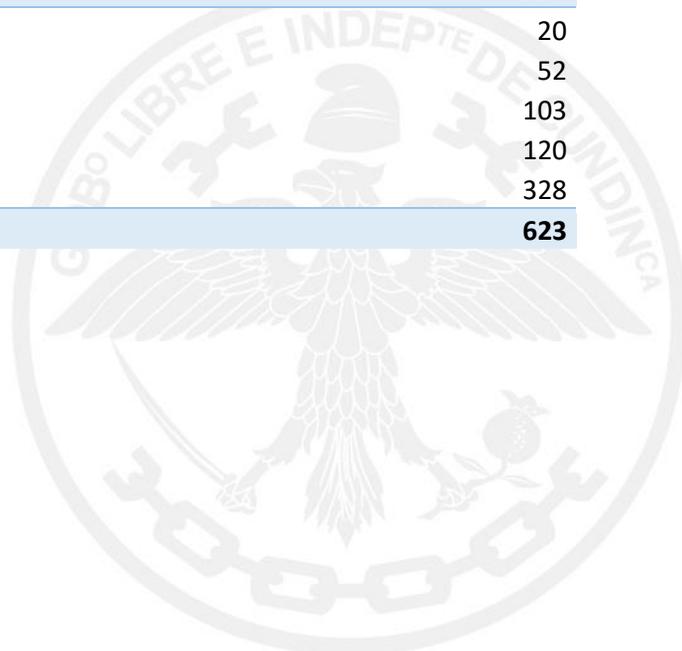
Tabla 8

Rango de edad hijos

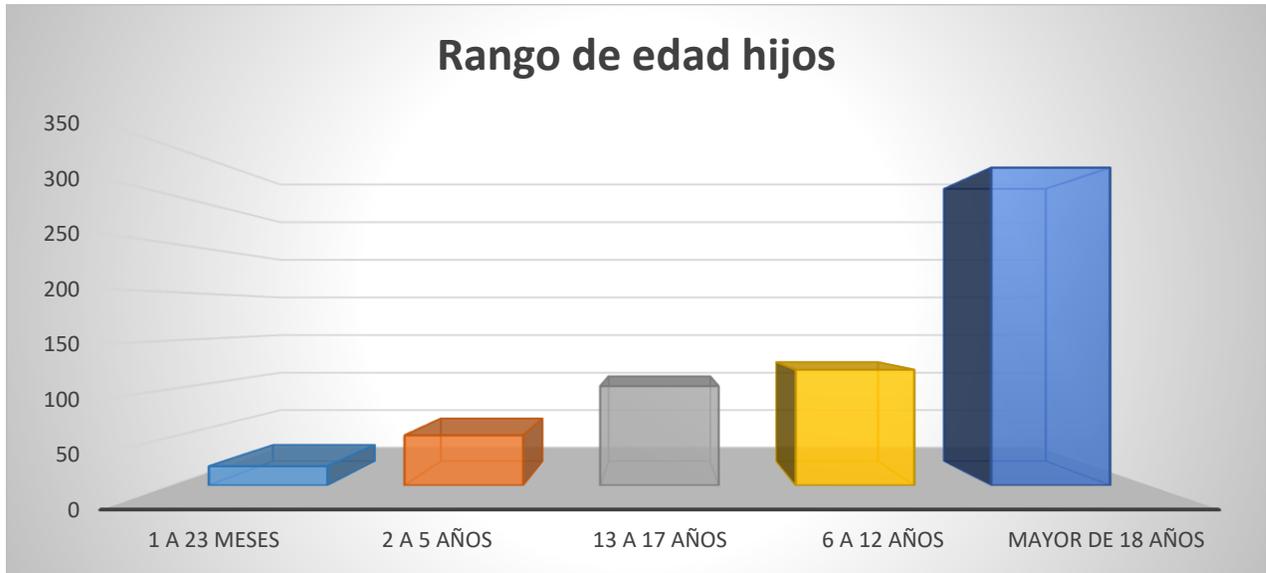
Rango de edad	Total
1 a 23 meses	20
2 a 5 años	52
13 a 17 años	103
6 a 12 años	120
Mayor de 18 años	328
Total general	623

Gráfico 7

Rango de edad hijos



**PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL
Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023**



Las actividades planteadas en el plan de Bienestar laboral está enfocada a los menores de 18 años, para nuestro estudio, tomaremos como base el 47% que corresponde a una población inferior a los 18 años, siendo el mayor grupo los hijos entre los 6 y 12 años el cual pertenece al 19,26% del 100% de los hijos .

- **Antigüedad en la Secretaría de Educación de Cundinamarca**

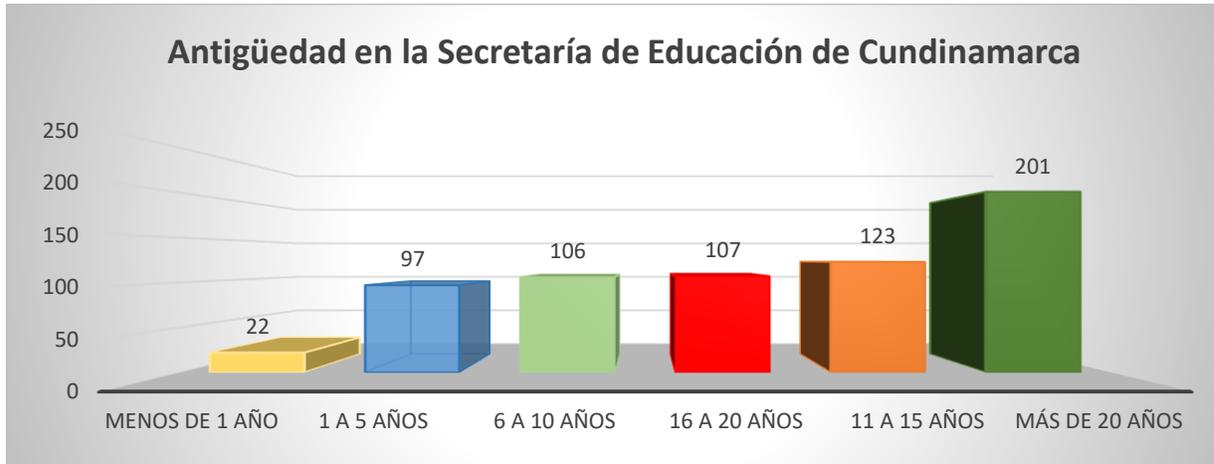
Tabla 9

Antigüedad en la Secretaría de Educación de Cundinamarca

Etiquetas de fila	Antigüedad en la Secretaría de Educación de Cundinamarca
Más de 20 años	201
11 a 15 años	123
16 a 20 años	107
6 a 10 años	106
1 a 5 años	97
Menos de 1 año	22
Total general	656

Gráfico 8

Antigüedad en la Secretaría de Educación de Cundinamarca



El 31% de los funcionarios lleva más de 20 años prestando sus servicios a la Entidad, solo un 3% está vinculado hace menos de un año, es importante definir actividades que involucren a todos los funcionarios independientemente de su vinculación para poder generar un buen ambiente laboral.

- **Sector en donde está ubicada la institución educativa para la que trabaja**

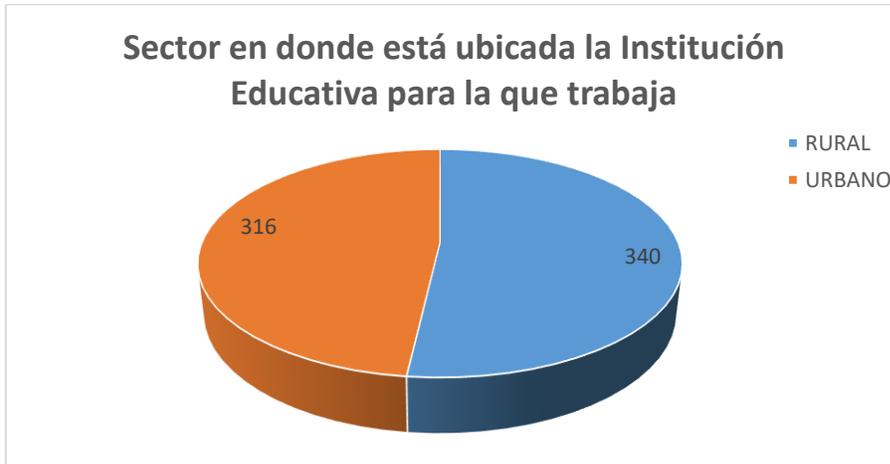
Tabla 10

Sector en donde está ubicada la institución educativa para la que trabaja

Sector en donde está ubicada la Institución Educativa para la que trabaja	Total
Rural	340
Urbano	316
Total general	656

Gráfico 9

Sector en donde está ubicada la institución educativa para la que trabaja



La ubicación de la institución educativa es un factor importante a considerar, dado que para el desarrollo en el gráfico se puede evidenciar que un 54% manifiesta estar laborando en el área rural.

- **¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar laboral?**

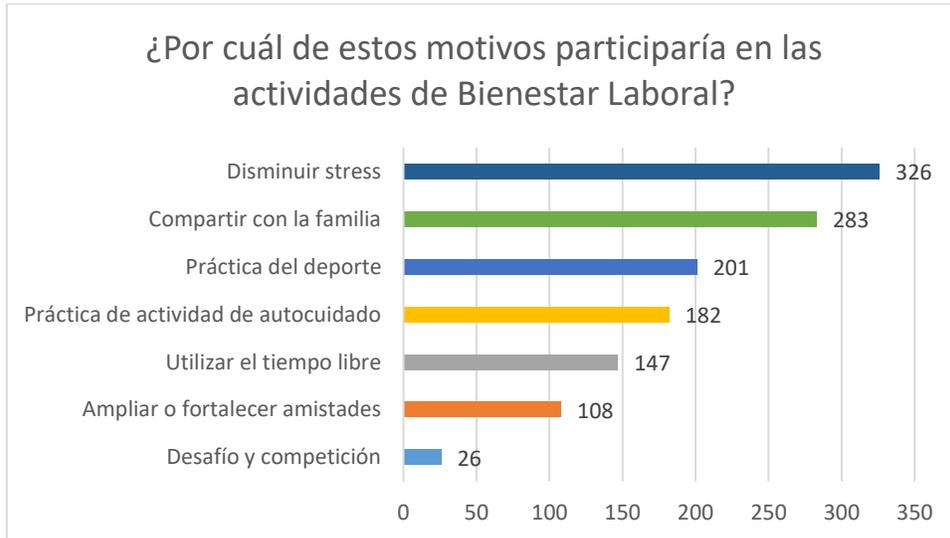
Tabla 11

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Laboral?

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Laboral?	Total
Disminuir stress	326
Compartir con la familia	283
Práctica del deporte	201
Práctica de actividad de autocuidado	182
Utilizar el tiempo libre	147
Ampliar o fortalecer amistades	108
Desafío y competición	26
Total general	1273

Gráfico 10

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Laboral?



Se puede evidenciar en el gráfico 10, que 326 personas lo que representa el 25,57% de los encuestados, manifiestan querer realizar actividades para disminuir el estrés, lo cual es importante analizar e incluir en el Programa; por otra parte, para el 15,81% de los funcionarios es importante la práctica de algún deporte y para el 14,87% compartir con la familia, asimismo, en un porcentaje similar lo tiene la práctica de actividades de autocuidado con un 14,32% y con un 11,49% las actividades de uso del tiempo libre.

- **¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Laboral?**

Tabla 12

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Laboral?

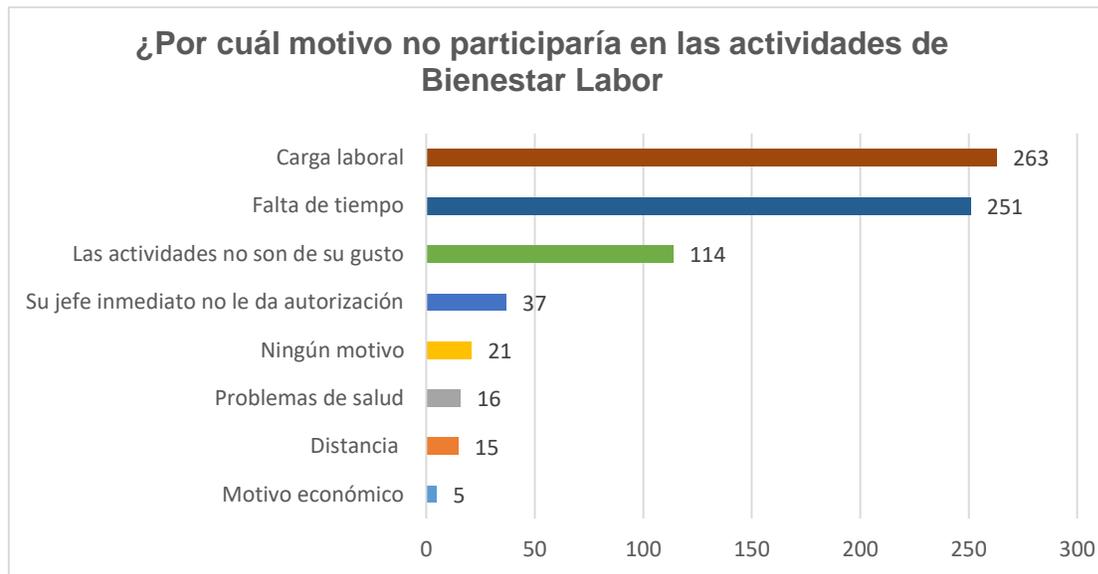
¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Laboral?	Total
Carga laboral	263
Falta de tiempo	251
Las actividades no son de su gusto	114
Su jefe inmediato no le da autorización	37
Ningún motivo	21
Problemas de salud	16

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Laboral?	Total
Distancia	15
Motivo económico	5
Total general	751

Gráfico 11

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Laboral?



Teniendo en cuenta el gráfico 11, principalmente, los funcionarios no participarían en las actividades de bienestar principalmente por la carga laboral en un 35,02% (263 funcionarios), seguido de la falta de tiempo con un 33,42% (251 funcionarios) y porque las actividades no son del gusto de los funcionarios con un 15,18%.

- **Actividades en las que prefiere participar**

Tabla 13

Actividades en las que prefiere participar

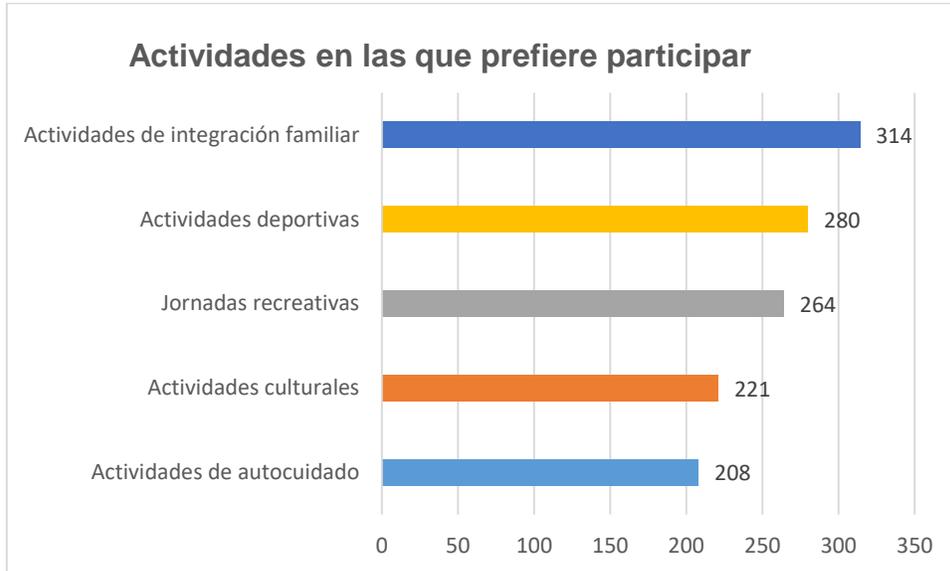
Actividades en las que prefiere participar	Total
Actividades de integración familiar	314
Actividades deportivas	280
Jornadas recreativas	264

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

Actividades culturales	221
Actividades de autocuidado	208
Total general	1287

Gráfico 12

Actividades en las que prefiere participar



El mayor porcentaje de los funcionarios participantes en la encuesta reconoce que las actividades de integración familiar son de su preferencia con un 24,38%, seguido de las actividades deportivas con un 21,74% y las actividades recreativas con un 20.50%

- **¿En qué actividades deportivas o culturales prefiere participar?**

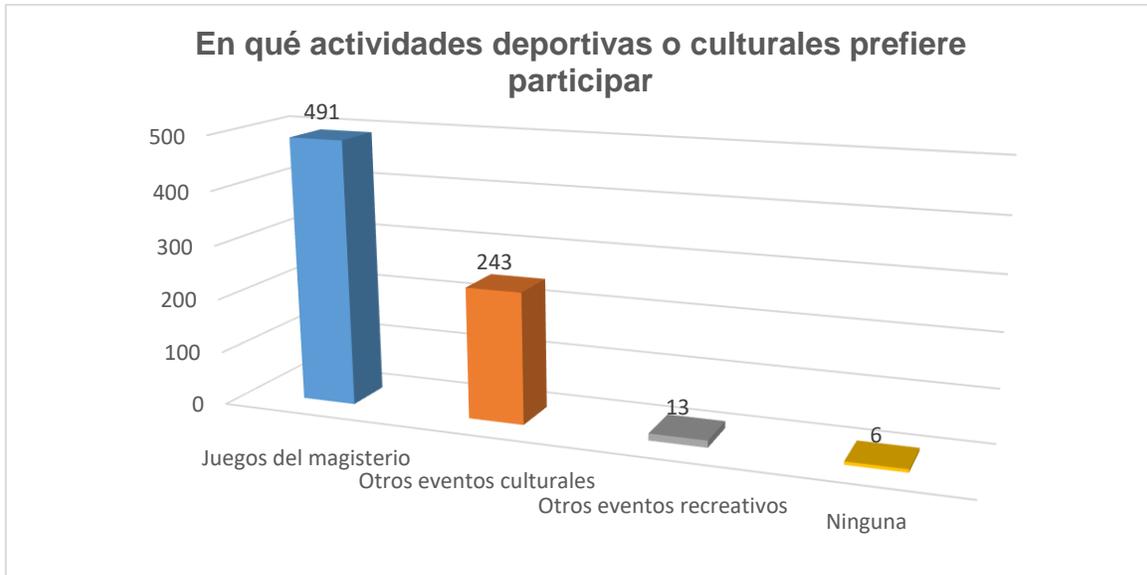
Tabla 14

Actividades en que los funcionarios prefieren participar

En qué actividades deportivas o culturales prefiere participar	Total
Juegos del magisterio	491
Otros eventos culturales	243
Otros eventos recreativos	13
Ninguna	6
Total general	764

Gráfico 13

Actividades en que los funcionarios prefieren participar



La actividad deportiva en la que prefieren participar los funcionarios son los juegos de magisterio (64,27%), seguido por otros eventos culturales con un 31,81%, y como tercera preferencia y en menor proporción se encuentran otros eventos recreativos 1,70%

- **Si su preferencia fue actividades deportivas, ¿qué tipo de deportes prefiere?**

Tabla 15

Tipo de deportes

Tipo de deporte	Total
Deportes colectivos (en equipo)	356
Deportes individuales	233
Deportes autóctonos	206
Total general	795

Gráfico 14

Tipo de deportes



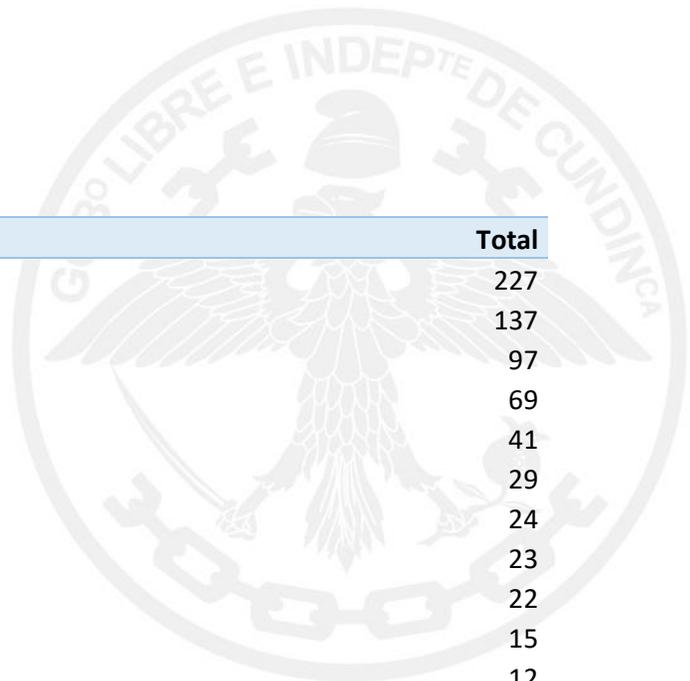
Se evidencia que el tipo de deporte que prefiere la mayoría de los funcionarios son los deportes colectivos con un 44,78% seguido por los deportes individuales con un 29,31% y también los deportes autóctonos con un 25,91%

- **Deportes individuales**

Tabla 16

Deportes individuales

Deporte Individual	Total
Tenis de mesa	227
Natación	137
Ajedrez	97
No aplica	69
Tenis	41
Parqués	29
Atletismo	24
Ciclismo	23
Tejo	22
Rana	15
Dominó	12

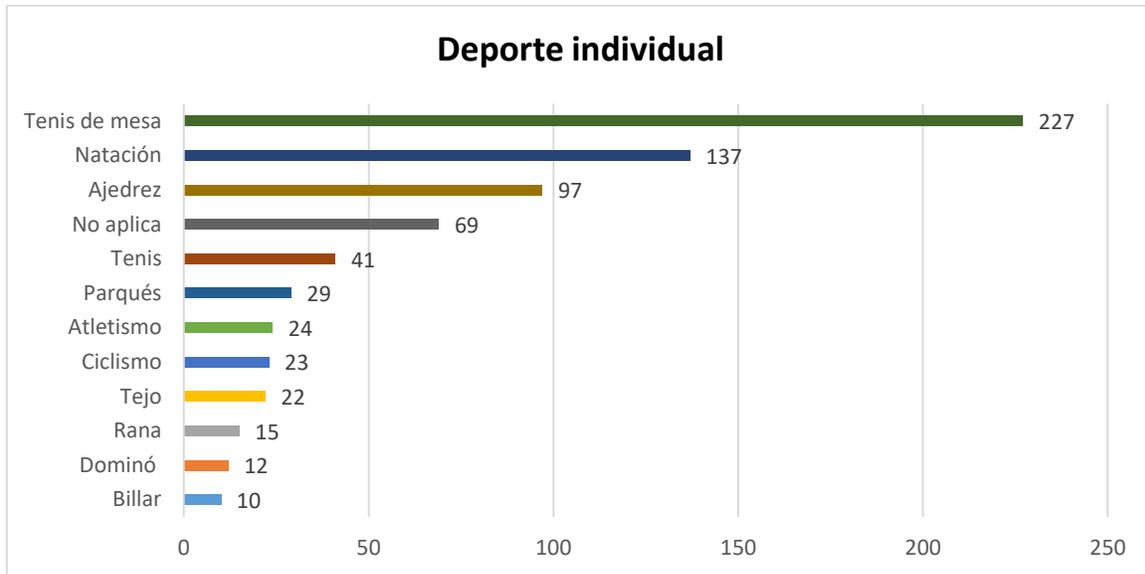


PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

Billar	10
Total general	706

Gráfico 15

Deportes individuales



Se puede evidenciar que el deporte individual de mayor preferencia es el tenis de mesa con un 31,18%, seguido por la natación con un 18,82%, en tercer lugar se encuentra el ajedrez con un 13,32%, en menor proporción con un 5,63% se encuentra el tenis y con un 3% el parqués el atletismo, el ciclismo y el tejo.

- **Deportes colectivos**

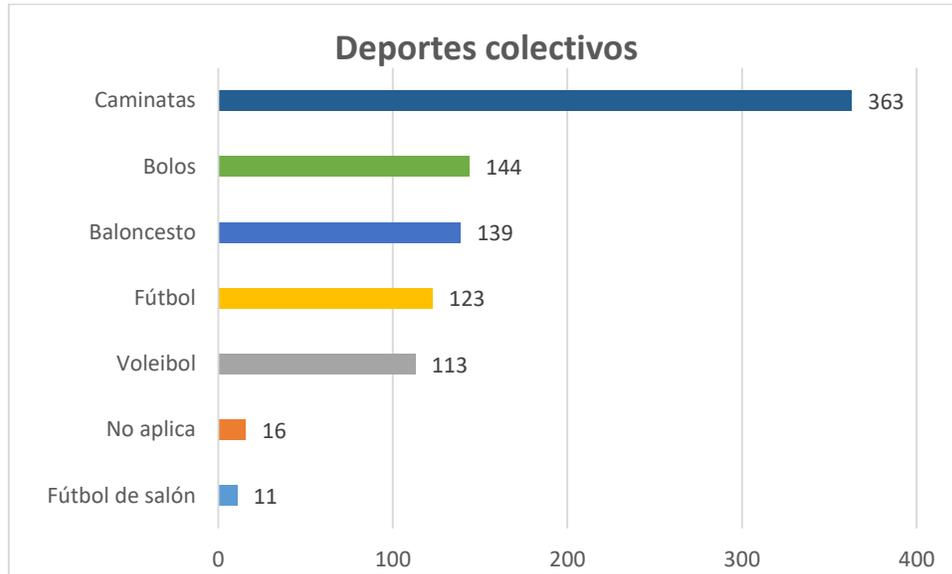
Tabla 17

Deportes colectivos

DEPORTE COLECTIVO	Total
Caminatas	363
Bolos	144
Baloncesto	139
Fútbol	123
Voleibol	113
No aplica	16
Fútbol de salón	11
Total general	909

Gráfico 16

Deportes colectivos



Para el 39.93% de los funcionarios la preferencia está en realizar caminatas, seguido de la práctica de bolos con un 15,84%, el baloncesto con un porcentaje de 15,29%, fútbol con un 13,53% y voleibol con un 12,43%.

- **Deportes autóctonos**

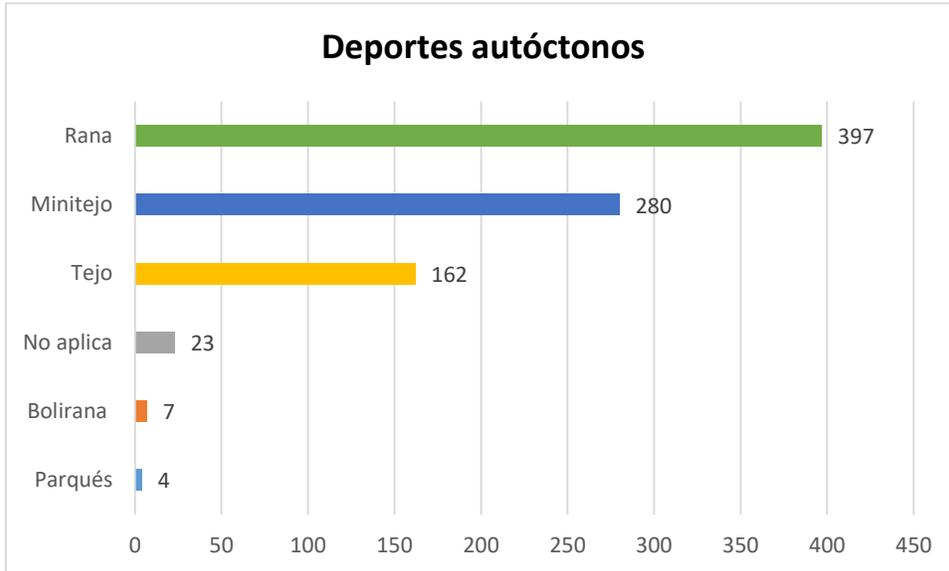
Tabla 18

Deportes autóctonos

DEPORTES AUTÓCTONOS	Total
Rana	397
Minitejo	280
Tejo	162
No aplica	23
Bolirana	7
Parqués	4
Total general	873

Gráfico 17

Deportes autóctonos



Con relación a los juegos autóctonos encontramos preferencia por la rana con un 45,48%, en segundo lugar con el 32,07% prefieren jugar Minitejo y en tercer lugar se tiene el tejo con un 18,56%.

- Actividades Culturales**

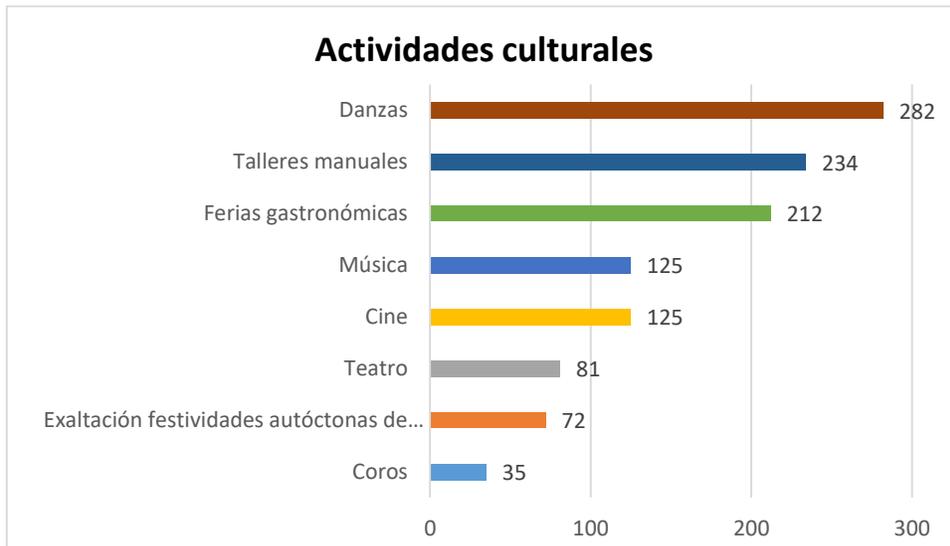
Tabla 19

Actividades Culturales

ACTIVIDADES CULTURALES	Total
Danzas	282
Talleres manuales	234
Ferias gastronómicas	212
Cine	125
Música	125
Teatro	81
Exaltación festividades autóctonas de la región	72
Coros	35
Total general	1166

Gráfico 18

Actividades Culturales



Con respecto al gráfico 18 de actividades, las danzas son la preferencia de los funcionarios con un 24,19%, sin embargo los talleres de manualidades tienen un porcentaje importante del 20,07%, como tercera opción de preferencia encontramos las ferias gastronómicas con un 18,18% y en igual porcentaje con 10,72% el cine y la música.

- Actividades de autocuidado**

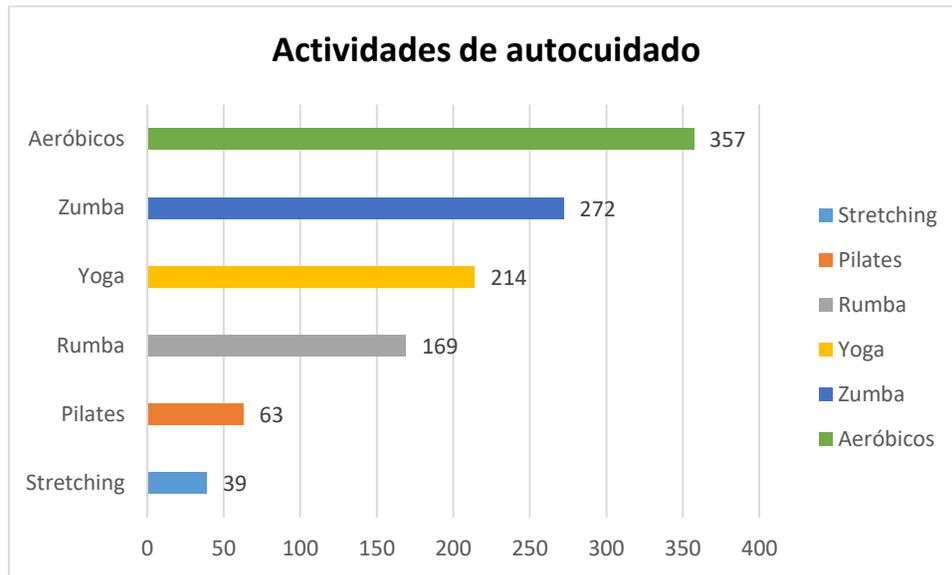
Tabla 20

Actividades de autocuidado

ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO	Total
Aeróbicos	357
Zumba	272
Yoga	214
Rumba	169
Pilates	63
Stretching	39
Total general	1114

Gráfico 19

Actividades de autocuidado



Los aeróbicos, la zumba y el yoga son las actividades de autocuidado preferidas de los encuestados con unos porcentajes de 37.71%, 21.61% y 17.80% respectivamente.

- Actividades recreativas y vacacionales**

Tabla 21

Actividades recreativas y vacacionales

Actividades recreativas y vacacionales	Total
Paseos familiares	469
Día de la familia	340
Vacaciones recreativas hijos	215
Día de la madre	140
Novenas	112
Día del niño	96
Halloween	79
No aplica	4
Total general	1455

Gráfico 20

Actividades recreativas y vacacionales



Con relación a las actividades recreativas y vacacionales se demuestra que la prioridad es compartir con la familia, dado que el 32.23% prefiere los paseos familiares, un 23.37% está de acuerdo con la celebración del día de la familia, y el 14.78 % les gusta que se realicen las vacaciones recreativas para los hijos.

- **¿Cuál de las siguientes actividades es la que más prefiere?**

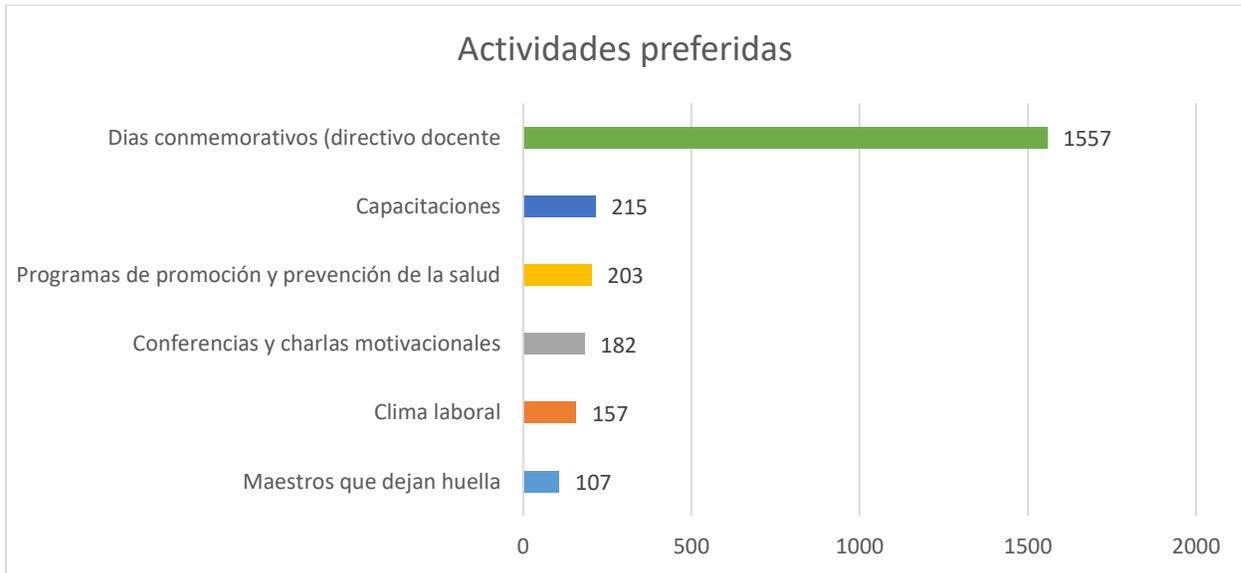
Tabla 22

Actividades preferidas

Actividad preferida	Total
Días conmemorativos (directivo docente)	1557
Capacitaciones	215
Programas de promoción y prevención de la salud	203
Conferencias y charlas motivacionales	182
Clima laboral	157
Maestros que dejan huella	107
Total general	2421

Gráfico 21

Actividades preferidas



El 64,31 de los funcionarios prefiere que se celebren días conmemorativos, el 8,8% está de acuerdo con realizar capacitaciones y un 8,38% prefiere Programas de promoción y prevención de la salud.

- **¿Qué tema de capacitación cree que debe recibir para el desempeño de sus funciones?**

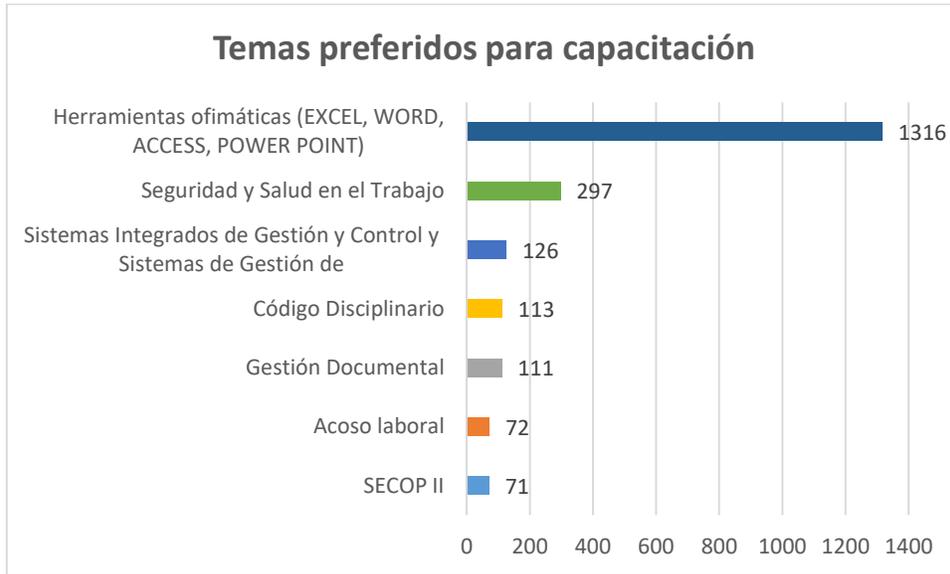
Tabla 23

Qué tema de capacitación cree que debe recibir para el desempeño de sus funciones

¿QUÉ TEMA DE CAPACITACIÓN CREE QUE DEBE RECIBIR PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES?	Total
Herramientas ofimáticas (EXCEL, WORD, ACCESS, POWER POINT)	1316
Seguridad y Salud en el Trabajo	297
Sistemas Integrados de Gestión y Control y Sistemas de Gestión de Código Disciplinario	126
Gestión Documental	113
Acoso laboral	111
SECOP II	72
Total general	2106

Gráfico 22

Qué tema de capacitación cree que debe recibir para el desempeño de sus funciones



La capacitación es uno de los principales pilares para el desarrollo de los funcionarios, de acuerdo con la encuesta la preferencia se encentra en herramientas ofimáticas (Excel, Word Access, Power Point) con un 62,49%, seguido de Seguridad y Salud en el Trabajo con el 14,10% y Sistemas integrados de gestión (Sistema de gestión de Calidad y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) con un 5,98%.

- **¿Su mayor prioridad educativa para su cualificación profesional es?:**

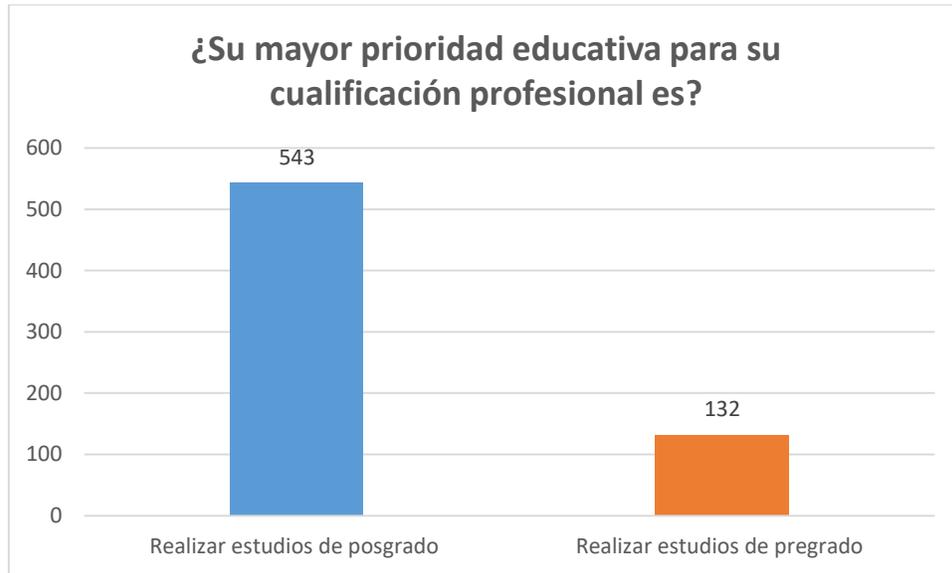
Tabla 24

¿Su mayor prioridad educativa para su cualificación profesional es?:

¿Su mayor prioridad educativa para su cualificación profesional es?	Total
Realizar estudios de posgrado	543
Realizar estudios de pregrado	132
Total general	675

Gráfico 23

¿Su mayor prioridad educativa para su cualificación profesional es?:



La mayor prioridad educativa para la cualificación de personal es realizar estudios de postgrado, con un 80,44%, mientras que realizar estudios de pregrado corresponde al 19,56%.



2. PLAN DE CAPACITACIÓN

Las actividades que se encuentran incluidas en el Plan de Capacitación, apuntan a desarrollar la **esfera personal** del modelo propuesto a través de la acción denominada **Desarrollo de la Carrera**, la cual buscará fortalecer el conocimiento que tienen los Directivos Docentes, Docentes y Personal Administrativo de los instituciones educativas oficiales de los municipios no certificados en Educación de Cundinamarca en temas relacionados con las competencias funcionales, cognitivas, comportamentales y compromisos laborales del servidor, a fin de especializar las tareas asignadas y agilizar los procesos e igualmente favorecer al crecimiento profesional.

46

2.1. NORMATIVIDAD PLAN DE CAPACITACIÓN

Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”

Decreto Nacional 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

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”

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (PNFC 2020 – 2030), expedido en marzo de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), que tiene como objetivo “Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos.

2.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

2.2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar competencias laborales y capacidades en los funcionarios de las Instituciones Educativas Oficiales de los Municipios no certificados de Cundinamarca, mediante actividades de capacitación, enfocadas a mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo; fortalecer el quehacer individual y de grupo.

47

2.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implementar acciones dirigidas a capacitar a los servidores de las Instituciones Educativas oficiales de los municipios no certificados de Cundinamarca, contribuyendo así al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales.

Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación al interior o al exterior que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad y fortalecimiento de competencias laborales.

Elevar el nivel de compromiso de los Funcionarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.

2.3. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

ESFERA PERSONAL (P)

2.3.1. *Desarrollo de la Carrera - Capacitación:*

Con esta actividad se buscará fortalecer el conocimiento que tienen los Directivos Docentes, Docentes y Personal Administrativo de las instituciones educativas oficiales de los municipios no certificados en Educación de Cundinamarca en temas relacionados con las competencias funcionales, cognitivas, comportamentales y compromisos laborales del servidor, a fin de especializar las tareas asignadas y agilizar los procesos e igualmente favorecer al crecimiento

profesional.

Actividades encaminadas a desarrollar el plan:

- ✓ Gestionar un plan de capacitación dirigido a la cualificación del ejercicio de docentes, directivos docentes y personal administrativo que contribuyan a la promoción, fortalecimiento y profundización de procesos de innovación educativa y pedagógica. Diplomados, cursos y seminarios de actualización con Universidades acreditadas.
- ✓ Divulgar permanentemente de la página de la Secretaría de Educación y mediante correo electrónico dirigido a todas las instituciones educativas del departamento, programas de capacitación que sean de interés de todos los funcionarios de las Instituciones Educativas, ofrecidos por establecimientos educativos o por diferentes entidades públicas o privadas.
- ✓ Investigar, divulgar, promover y si es posible gestionar programas de becas ofrecidas por entidades Internacionales, Nacionales y Departamentales.

48

De acuerdo al diagnóstico de necesidades, se realizarán las siguientes capacitaciones:

Directivos Docentes:

- Código Disciplinario.
- Sistema Integrado de Gestión
- Ambiente y clima laboral
- Seguridad y salud en el trabajo (conferencia salud mental)

Docentes:

- Herramientas Ofimáticas.
- Sistema Integrado de Gestión
- Código Disciplinario.
- Ambiente y clima organizacional

Personal Administrativo:



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

- Gestión Documental
- Sistemas integrados de gestión
- Herramientas Ofimáticas.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades, específicamente lo referido a temas para formación de personal, la Secretaría de Educación gestionará con una entidad acreditada un programa de capacitación en idiomas y en trabajo en equipo y relaciones interpersonales

49

2.3.2. Educación Formal:

Con ésta actividad se pretende apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender en la carrera docente.

Actividades encaminadas a desarrollar el plan:

- ✓ En coordinación con la Dirección de Calidad Educativa y el Ministerio de Educación se actualizará el plan territorial de formación docente de la Secretaría de Educación de Cundinamarca.
- ✓ De acuerdo con el plan territorial de formación de docentes y directivos docentes y al diagnóstico de necesidades 2023, se establecerá al menos un convenio con una universidad acreditada para cofinanciar programas de postgrado de docentes y directivos docentes que reúnan las condiciones que establezca la Secretaría de Educación.
- ✓ Teniendo en cuenta lo establecido en el diagnóstico de necesidades 2023, se establecerá al menos un convenio con una universidad acreditada para cofinanciar programas de pregrado y postgrado para el personal administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca que reúnan las condiciones que establezca la Secretaría de Educación.
- ✓ Informar a los Docentes, Directivos Docentes y Personal Administrativo de la

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

Instituciones Educativas de Cundinamarca sobre programas de educación formal y estudiar la posibilidad de establecer convenios que los favorezca.

- ✓ Se buscará establecer convenios especiales con entidades crediticias para la financiación de préstamos educativos.
- ✓ Divulgar permanentemente en la página de la Secretaría de Educación de la Gobernación de Cundinamarca y el correo electrónico institucional de cada IED los programas de becas ofrecidos por entidades Nacionales e Internacionales y de ser posible, los convenios que sobre la materia logre la Gobernación de Cundinamarca.

50

2.3.3. Cultura Organizacional – Inducción y Reinducción

A través de esta acción se pretende ayudar a los Docentes, Directivos Docentes y Personal Administrativo a entender cómo funciona la Secretaría de Educación de Cundinamarca en sus múltiples aspectos y a inculcar las políticas institucionales, los valores corporativos, el sentido de pertenencia, el alcance, significado, beneficios, responsabilidad e importancia que tiene el hacer parte de la Secretaría de Educación.

Actividades encaminadas a desarrollar el plan:

- ✓ Realizar inducción a los Docentes, Directivos Docentes y Personal Administrativo, nombrados durante el último año y con aquellos que no hayan participado de un programa similar, de manera virtual contemplando los siguientes temas: El programa de inducción se realizará de manera virtual contemplando los siguientes temas: Código de integridad Misión, Visión, Estructura Organizacional, Dependencias de la Secretaría y sus funciones, labores realizadas por los comités de convivencia laboral y COPASST; deberes y derechos de Docentes y Personal Administrativo y diferentes aspectos de interés laboral.
- ✓ Realizar de manera virtual o cualquier mecanismo eficiente un programa de reinducción que genere un espacio para la reflexión, retroalimentación, reafirmación de valores y compromisos en el rol docente y administrativo, permitiendo la actualización en temas de políticas nacionales educativas, normatividad educativa y otros aspectos

de interés para el sector educativo

2.3.4. Clima Organizacional – Capacitación

Entendido como el ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo cotidiano del personal docente, directivo docente y administrativo y que redundará en el desempeño de sus funciones.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta aplicada en entre los meses de enero a marzo de 2023 a los Directivos docentes, docentes y personal administrativo de las instituciones educativas no certificadas del Departamentos de Cundinamarca

Actividades encaminadas a desarrollar el programa:

- ✓ Gestionar un taller con personal experto, dirigido a Directivos Docentes, mediante el cual se enseñen estrategias para mejorar el clima organizacional de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca y el manejo de conflictos, que no sean acoso laboral, entre funcionarios.
- ✓ De acuerdo al diagnóstico de necesidades, se gestionarán con diferentes Entidades las siguientes capacitaciones: Idiomas, Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo, colaboración y relaciones interpersonales, Derechos Humanos, Gestión de Cambio, Toma de Decisiones Orientación a Resultados, Código de ética y valores institucionales, Responsabilidad y manejo de información.

3. PLAN DE BIENESTAR

3.1. Desvinculación Laboral Asistida:

Esta actividad se dirigirá a los Docentes, Directivos Docentes y Personal Administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados que reúnan las condiciones de pre pensionados; es decir, todo funcionario que le falten tres o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”; tiene como finalidad preparar a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión .

Actividades encaminadas a desarrollar el plan:

- ✓ Realizar durante el año 2023 una jornada de preparación al pre pensionado, brindándole herramientas para que logre una transición efectiva hacia su nueva condición de vida, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

Para esta actividad se buscará el apoyo de Colsubsidio, la Caja de Compensación Familiar principalmente, Pensiones de Cundinamarca y otras entidades del sistema de seguridad social.

3.2. Incentivos:

Con esta estrategia se pretende, por una parte, motivar y estimular el desarrollo de las funciones de los Directivos Docentes, Docentes y Administrativos; por otra reconocer y premiar a quienes se han destacado en el cumplimiento de las mismas, con el fin de mejorar la calidad de la educación en los jóvenes estudiantes.

Para ello se cuenta con dos tipos de incentivos: No pecuniarios los cuales consisten en

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

reconocimientos por servicios prestados a la entidad y buscan mejorar el desempeño laboral en todos los campos y pecuniario cuando existe reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral.

Actividades encaminadas a desarrollar el programa:

Elaborar y poner en marcha el plan de estímulos e incentivos pecuniarios, mediante el cual se reconoce la labor educativa y el liderazgo en la gestión directiva y académica, así como la función desempeñada por el personal administrativo de las instituciones educativas oficiales de los municipios no certificados del Departamento de Cundinamarca y los estudiantes destacados; el objetivo del programa es fortalecer la calidad de la educación y promover la innovación, investigación y el desarrollo creativo.

- ✓ Organizar y celebrar, de acuerdo a las directrices del Ministerio de Educación Nacional, el **día del Maestro** con el ánimo de hacer un reconocimiento a la labor del docente para dignificar y exaltar su esfuerzo y dedicación.
- ✓ Conceder, de acuerdo a la Resolución 9196 de Diciembre 20 de 2019, el 15 de mayo **permiso remunerado** a los Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas de los Municipios no Certificados de Cundinamarca.
- ✓ Conceder, de acuerdo a la Resolución 5004 del 14 de agosto de 2019, un día hábil de permiso **remunerado** por fecha de cumpleaños a los Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas de los Municipios no Certificados de Cundinamarca.
- ✓ Organizar y celebrar, en alianza con la Gobernación de Cundinamarca, el **día del niño**, a fin de brindar un momento de esparcimiento para los hijos de los docentes, directivos docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Departamento de Cundinamarca.
- ✓ Organizar y celebrar el **día del Directivo Docente** de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Departamento de Cundinamarca.
- ✓ Organizar y celebrar, de acuerdo a las directrices del Ministerio de Educación Nacional y del Departamento Administrativo de la Función Pública, el **día del Servidor Público** contemplado en el Decreto 2865 de 2013 y el Decreto 1083 de 2015, dirigido al Personal Administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios no

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y DE INCENTIVOS PERIODO 2023

certificados del Departamento de Cundinamarca.

- ✓ Organizar y celebrar el **día del Personal Administrativo** de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Departamento de Cundinamarca.
- ✓ Conceder, de acuerdo a la Resolución 5004 del 14 de agosto de 2019, un día hábil de **permiso remunerado** por fecha de cumpleaños a los Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas de los Municipios no Certificados de Cundinamarca.
- ✓ Organizar con la Caja de Compensación Familiar un programa de **vacaciones recreativas** dirigida a los hijos de docentes, directivos docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados del Departamento de Cundinamarca Educativas de los municipios no certificados del Departamento de Cundinamarca.
- ✓ Fortalecer los vínculos familiares para lo cual se emitió la Circular 0046 del 29 de oct del 2021 **Jornada de integración familiar “día de la familia” reglamentada por la Ley 1857 del 2017.**
- ✓ Estimular el **Uso de Bicicleta** Ley 1811 de 2016, en donde se busca que a los funcionarios disfruten de los beneficios que genera pedalear, tanto para la salud física como mental, el cual otorga de acuerdo con el **Artículo 5°**. << *Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.* >>
- ✓ Celebrar el día de la **secretaria** como reconocimiento por desempeñar un papel fundamental en las instituciones educativas al desempeñar un empleo con dedicación, esfuerzo y constancia
- ✓ Reconocer el Día Nacional de la Vigilancia y Seguridad Privada destacando la importancia que representa este sector en la seguridad ciudadana, el 26 de noviembre de cada año.

4. PLAN DE INCENTIVOS

Dentro del programa de incentivos se tiene programado desarrollar “Maestros que dejan Huella”

55

MAESTROS QUE DEJAN HUELLA

Promover la calidad de la educación ofrecida en las instituciones educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca, a través del reconocimiento de la labor educativa y el liderazgo en la gestión directiva y académica de los docentes, directivos docentes así como la función desempeñada por el personal administrativo, el sector privado y las administraciones municipales en cabeza de los alcaldes y promover la investigación, innovación y el desarrollo creativo.

1. CATEGORÍA: LA ESCUELA SOMOS TODOS Y ES DE TODOS.

- 1.1. Reconocimiento a la institución educativa innovadora en el retorno la prespecialidad generando ambientes colaborativos y de convivencia armónica.
- 1.2. Reconocimiento a institución educativa que fomente el aprendizaje de una segunda lengua. Institución educativa bilingüe.
- 1.3. Reconocimiento a las escuelas normales superior con visión de formación de formadores.
- 1.4. Reconocimiento a funcionario o grupos de funcionarios administrativos estratégicos e innovadores
- 1.5. Reconocimiento a institución educativa que emprende acciones para la protección y generación de una cultura ambiental sostenible.
- 1.6. Reconocimiento a institución educativa Cundinamarca escuela abierta: instituciones educativas que promueven la paz, la convivencia y el desarrollo humano a través de actividades culturales, artísticas y deportivas.
- 1.7. Reconocimiento a institución educativa que fomenta espacios de participación de familias
- 1.8. Reconocimiento a las instituciones educativas que más aporten a procesos de articulación de la media con educación para el trabajo y desarrollo humano o al ingreso de sus egresados a la educación superior.

2. LA PRÁCTICA HACE AL MAESTRO

- 2.1. Reconocimiento a maestros con mejores prácticas pedagógicas para la atención inclusiva
- 2.2. Educando en el campo: mejores prácticas pedagógicas de maestros en contextos rurales
- 2.3. Reconocimiento a maestros que implementan estrategias pedagógicas de producción de

contenidos y manejo de redes virtuales.

3. CATEGORÍA ESPECIAL

- 3.1. Reconocimiento a la mejor institución educativa y mejor estudiante prueba saber 11 en 2022, por provincia
- 3.2. Reconocimiento al personero estudiantil y al contralor estudiantil que se destaquen por el liderazgo en acciones de apoyo a la comunidad educativa en el retorno a la presencialidad.



5. PLAN DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

5.1. Salud Ocupacional:

Esta actividad tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social del personal administrativo de las Instituciones Educativas de los Municipios no certificados de Cundinamarca, en los puestos de trabajo y en la Institución en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

57

Actividades encaminadas a desarrollar el programa:

- ✓ Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.
- ✓ Reunir conforme a la normatividad el Comité Paritario de Salud Ocupacional y coordinar el desarrollo de las acciones allí aprobadas.
- ✓ Coordinar con las Entidades Prestadoras de Salud, que ofrecen la cobertura a la seguridad social en salud al personal administrativo, la ejecución de los programas de promoción y prevención, los cuales están comprometidos a realizar de acuerdo a lo establecido por la ley. Para este taller se tendrá en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar y capacitación, específicamente en el punto 7.1 Promoción y prevención en salud.
- ✓ Realizar un taller con el personal administrativo de las Instituciones Educativas, que incluya charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud y Prevención de las enfermedades profesionales.
- ✓ Realizar exámenes médicos de ingreso, egreso y periódicos para el Personal Administrativo de las Instituciones Educativas que se requieran para diagnosticar enfermedades generadas en los sitios de trabajo.
- ✓ Realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo, para determinar su origen y tomar las decisiones a que haya lugar.

- ✓ Realizar la Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de las Instituciones Educativas de los Municipios no Certificados de Cundinamarca.

5.2. Recreación y Cultura:

Con esta actividad se pretende propiciar en el Docente y Directivo Docente 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. Las acciones que se emprendan en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para 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 social.

Actividades encaminadas a desarrollar el programa:

- ✓ Participar en los encuentros deportivos, folclóricos y culturales del magisterio en sus fases Municipal, Departamental y Nacional.

5.3. Conmemoraciones

Conmemorar “**Día internacional de la mujer**” y “**No Violencia contra la Mujer**” designado por la Asamblea General de la ONU el 25 de noviembre de 2000.

5.4. Estilos de Dirección.

Con esta acción se pretende revisar y mejorar las formas de dirección que ejercen Rectores y Coordinadores sobre los servidores docentes, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

Actividades encaminadas a desarrollar el plan:

- ✓ En el transcurso del año 2023 se realizarán dos talleres en habilidades gerenciales, dirigidos a los Rectores de las Instituciones Educativas de los municipios no certificados de Cundinamarca, que incluyan aspectos como liderazgo, comunicación, relaciones

interpersonales, toma de decisiones y otros temas relacionados.

5.5. Gerencia del cambio:

El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades es una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio. La Gerencia del Cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.

59

Actividades encaminadas a desarrollar el plan:

En el transcurso del año 2023 se realizará un taller con los Rectores, en donde se den a conocer herramientas que les permita responder ágilmente ante los cambios por los que atraviesa frecuentemente el sector educativo.

5.6. Solución de Conflictos:

Mediante esta actividad se pretende administrar el conflicto buscando métodos de solución por vía del conceso primordialmente.

Actividades encaminadas a desarrollar el programa:

- ✓ Reunir el Comité de convivencia de acuerdo a su reglamentación para estudiar y solucionar las quejas presentadas ante el mismo.

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – PLAN DE ACCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral y de Incentivos incluye el cronograma de actividades que indicamos los meses en que se realizarán dichas actividades. Una vez aprobado en el Comité de Bienestar e Incentivos para los Directivos Docentes, Docentes y Personal Administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios No Certificados del Departamento de Cundinamarca, se programará cada actividad con su respectivo cronograma.

7. SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA

Una vez establecidos y aprobados el programa y el plan de acción, se dará a conocer a todos los Directivos Docentes, Docentes y Personal administrativo de las Instituciones Educativas de los municipios No Certificados del Departamento de Cundinamarca" sus objetivos y beneficios, a través de todos los canales de comunicación posibles, a fin de promover y motivar la participación de todos ellos y sus familias en las actividades propuestas.

8. IMPLEMENTACIÓN

Corresponde a la ejecución de cada una de las actividades del Plan enmarcadas dentro del área de calidad de vida Laboral y el área de protección y servicios sociales y que afectan de manera positiva las esferas personales, socio afectivo y ocupacional propuesta en el Modelo de Bienestar

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez se fijen los cronogramas de cada actividad, se establecerán fechas y mecanismos para asegurar la correcta ejecución de las actividades, realizar los cambios oportunamente y asegurar el cumplimiento de los objetivos previstos.

LISBETH MARCELA SÁENZ MUÑOZ

Secretaria de Educación de Cundinamarca

Elaboró: Diana Patricia Franco López – Profesional Universitario
Revisó: Edgar Esculina Mayorga Espinosa Subdirector Administración y Desarrollo
Aprobó: Cristina Paola Miranda Escandón – Directora personal de Instituciones Educativas

