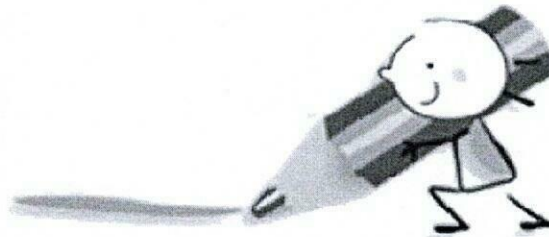




Resolución
0301
5-2-2026

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



Secretaría de Educación
de Casanare

FEBRERO DE 2026



Carrera 20 No.8-02, Cód. Postal 850001, Tel. 6336339, Ext. 1201- 1202 Yopal, Casanare
www.casanare.gov.co -educacion@sedcasanare.gov.co

1 de 34

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1 .MARCO CONCEPTUAL.....	7
2. MARCO LEGAL.....	7
3 METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026.....	10
4 BENEFICIARIOS.....	18
5. ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	19
6. OBJETIVO GENERAL.....	19
7. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS, INCENTIVOS 2026... ..	20
7.1 Equilibrio Psicosocial.....	21
7.2 Salud Mental.....	28
7.3 Convivencia Social.....	30
7.4 Alianzas interinstitucionales.....	31
7.5 Transformación Digital.....	32
8. CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	33
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	33
10. RECURSOS.....	33

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

Con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, se presenta el programa de Bienestar laboral, estímulos e incentivos propuesto para los docentes, directivos docentes y administrativos financiados con recursos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación de Casanare, para la vigencia 2026, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

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

El sistema de estímulos, comprende el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de planta financiados con recursos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación, con el propósito de mejorar el desempeño de su labor y cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

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

Con base en lo anteriormente expuesto, el Comité de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos presenta el programa de Bienestar Laboral, Estímulos e incentivos 2026 para los servidores

públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, 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.

PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE

El Decreto 0361 del 29 de octubre de 2025 aprobó una planta total de 2.722 cargos para la Secretaría de Educación de Casanare, distribuidos en 2.501 docentes y 151 directivos docentes, con el propósito de fortalecer la prestación del servicio educativo en el departamento. Así mismo, el Decreto 0355 del 20 de octubre de 2025 autorizó la vinculación de 70 docentes de planta temporal PTA en el marco del "Programa de Tutorías para el Aprendizaje y la Formación Integral (PTA/FI 3.0)", quienes serán asignados según las necesidades del servicio educativo en Casanare".

El número de docentes puede variar debido a la existencia de incapacidades, ya que estas generan la necesidad de realizar nombramientos temporales para garantizar la continuidad del servicio educativo.

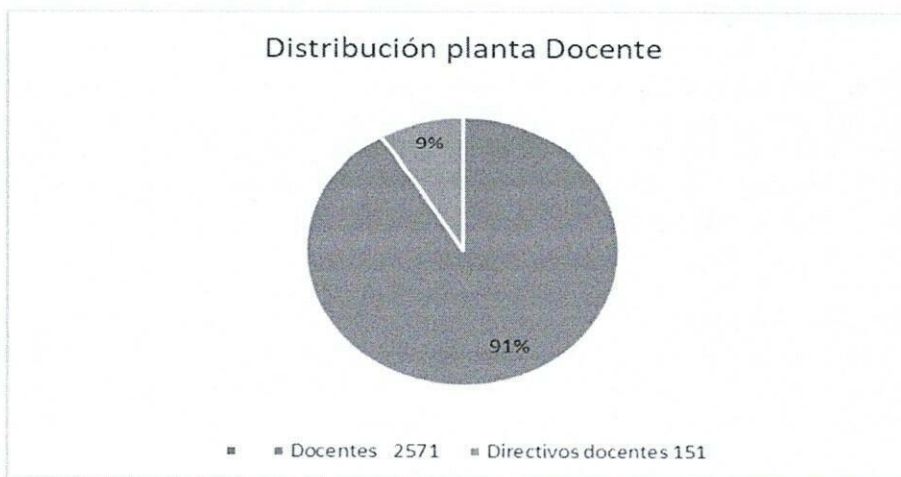


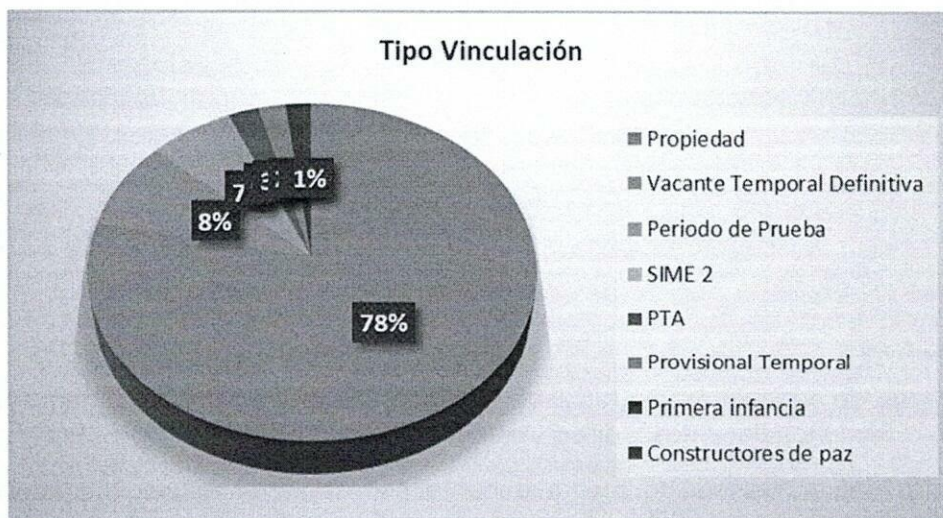
Gráfico 1 Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con esta información, el 91% de la planta docente son docentes (2571), el 9% (151) son directivos docentes.

Grafico 3 Distribución de Rango - Fuente: Diseño propio.

De acuerdo con el gráfico, el grupo de edad con mayor representación es el de 36 a 45 años, que concentra el 31% (853 docentes), seguido por el grupo mayor de 55 años con el 23% (623 docentes) y el rango de 25 a 35 años con el 19% (750 docentes). En contraste, el grupo menor de 25 años presenta la menor participación, con apenas el 0.06% (6 docentes), evidenciando una presencia significativamente reducida en comparación con los demás rangos etarios.

Gráfico No. 4. Distribución por tipo de vinculación.



Fuente: Diseño propio

De acuerdo con la información presentada, la mayoría de los docentes se encuentran vinculados en la **Propiedad**, con 2.150 que representan el 78% del total. Le siguen **Vacante Temporal Definitiva**, con 232 docentes (8%), y **Periodo de Prueba**, con 182 (7%). En menor proporción se ubican **PTA**, con 68 docentes (2%), y **Provisional Temporal**, con 59 (2%). Por su parte, **Primera infancia** registra 35 docentes (1%) y **Constructores de paz** 20 (1%). Finalmente, **SIME 2** presenta la participación más baja, con apenas 2 docentes (0,02%), lo que evidencia una presencia mínima en comparación con las demás categorías.

Fuente: Diseño propio.

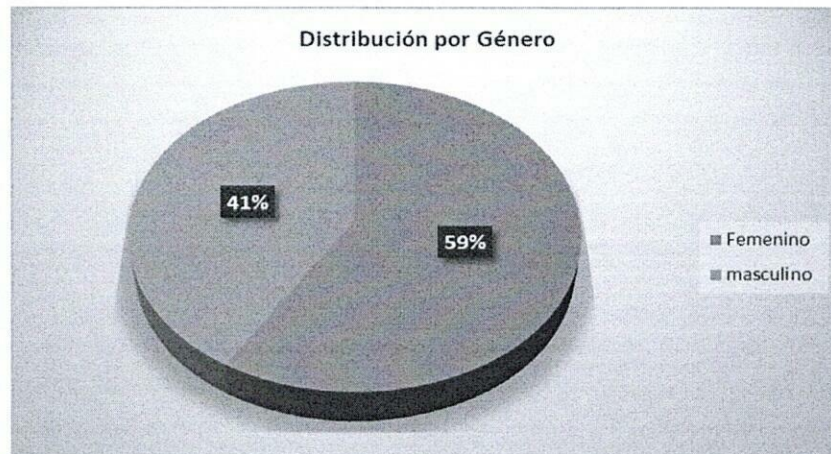
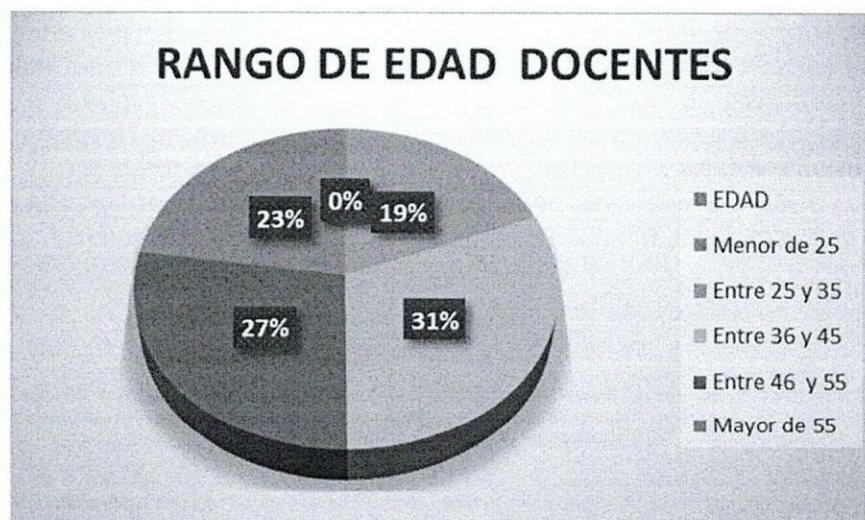


Gráfico No. 2.

De acuerdo con la gráfica el 59% de los docentes y Directivos Docentes son mujeres docentes y el 41% de los docentes y directivos docentes son hombres .

Dentro del análisis de la planta docente se realiza el estudio de edad de los docentes y directivos docentes, el siguiente gráfico los muestra por rango de edades de la siguiente manera:



1. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Laboral

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

Estímulos e Incentivos

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

¿Para que desarrollar un Programa de Bienestar Laboral?

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

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

2. MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

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

Decreto 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 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.

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 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 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

Decreto 2237 de 24 de noviembre , 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.

Decreto 1075 de 26 de mayo de 2015; "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación"

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

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

Ley 1952 de 2019, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Que la **Ley 1811 de 2016**, "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional". Esta norma establece, entre otros beneficios, que los servidores públicos recibirán medio (½) día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, de acuerdo con la reglamentación interna de cada entidad.

Que el Decreto Departamental No. 0282 de 2015 establece la realización anual del evento de **Reconocimiento a la Excelencia Educativa**.

En este programa se tomó como referencia los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables Entidades sostenibles" 2023-2026.

Acuerdo colectivo – pliego unificado de solicitudes – Gobernación de Casanare – Sindicato de Maestros de Casanare, Sindicato de trabajadores y empleados de la educación (SINTRENAL), Asociación de Servidores Públicos del Departamento (ASERPCA), Sindicato de Directivos Docentes de Casanare (SINDICAS), Sindicato de Trabajadores oficiales y empleados públicos del Departamento de Casanare (SINTRADECARE), Asociación Colombiana de Defensores del Mérito para provisión de cargos (ASOMERITOS) y el Sindicato Unitario de Trabajadores del Estado SUNET; vigencia 2024-2027.



3. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026.

La Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, en cumplimiento de la normatividad vigente en materia del Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, y como parte del proceso de identificación de necesidades, aplicó una encuesta dirigida a los funcionarios docentes y directivos docentes, de conformidad con el formato establecido por el Sistema de Control Interno – MECI y el Sistema de Gestión de la Calidad.

La encuesta fue aplicada de manera virtual, con el propósito de recopilar información que permitiera la consolidación y análisis de resultados, como insumo fundamental para la formulación del Programa de Bienestar Laboral y su respectivo Plan de Acción para la vigencia 2026.

Instrumento de recolección de información

El instrumento aplicado estuvo conformado por las siguientes preguntas:

1. Ordene de mayor a menor la importancia de las siguientes actividades, que le gustaría que se realizaran en la entidad dentro del programa de bienestar y estímulos.

- a) Prevención y promoción de la salud
- b) Recreativo
- c) Deportivo
- d) Artísticos y Culturales
- e) Preparación para pensionados

2. Qué percepción tiene sobre el proceso de gestión educativa de Casanare, indique cual:

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Malo

3. Seleccione que actividad le gustaría que se realizara

- a) Conferencias relacionadas (Pedagogía Docente)
- b) Tardes de integración
- c) Celebración fechas especiales (Día del docente, Amor y Amistad, día de los niños, navidad, y Año nuevo).

4. ¿De realizarse orientaciones cuáles les gustaría que se realizara?

- a) Autoestima

- b) Liderazgo
 - c) Modelo integrado de planeación y gestión.
5. ¿Qué tipo de actividad de seguridad y salud en el trabajo le gustaría que se hiciera en promoción y prevención de las enfermedades.
- a) Atención psicológica
 - b) Nutrición
 - c) Salud Física
6. Relacione las sugerencias que usted tiene, sobre actividades que podrían ayudar en la preparación a prepensionados.
7. Observaciones.

Como resultado de este proceso, se obtuvo la siguiente información:

Análisis de resultados

Caracterización Socio profesional

Se aplicaron un total de **510 encuestas virtuales** a directivos docentes y docentes, quienes manifestaron sus preferencias frente a las temáticas y actividades a desarrollar en el Programa de Bienestar Laboral.

No porcentaje Género que participó



Gráfica 5

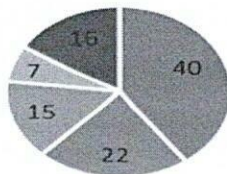
- **Género:** El 69 % de los encuestados corresponde a mujeres (352) y el 31 % a hombres (158). Los resultados evidencian la necesidad de implementar programas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

- **Cargo:** El 82 % de los participantes corresponde a docentes de aula, lo cual resulta relevante, ya que se identifica la necesidad de orientar las acciones de bienestar hacia la mitigación del agotamiento laboral y el estrés crónico asociado al trabajo frente a grupo. Por su parte, los directivos docentes manifiestan interés en el fortalecimiento de competencias de liderazgo y gestión.

1. Ordene de mayor a menor la importancia de las siguientes actividades, que le gustaría que se realizaran en la entidad dentro del programa de bienestar y estímulos?.

- a) Prevención y promoción de la salud 40%
- b) Recreativo 22%
- c) Preparación prepensionados 16%
- d) Deportivo 15%
- e) Artísticos y Culturales 7%

PROGRAMA DE BIENESTAR



- PROMOCION Y PREVISION SALUD ■ RECREATIVO
- DEPORTIVO ■ ARTISTICOS Y CULTURALES
- PREPARACIÓN PARA PENSIONADOS

Gráfico 6

- Prevención y promoción de la salud: **40 %**
- Actividades recreativas: **22 %**
- Preparación para prepensionados: **16 %**
- Actividades deportivas: **15 %**
- Actividades artísticas y culturales: **7 %**

Los resultados evidencian que la **prevención y promoción de la salud** constituye la actividad de mayor prioridad para los funcionarios, reflejando un interés significativo por el bienestar

integral. En segundo lugar, se ubican las actividades recreativas, valoradas por su contribución al equilibrio laboral y la reducción del estrés. Las actividades dirigidas a la preparación para prepensionados y las deportivas presentan una importancia media, mientras que las artísticas y culturales, aunque con menor porcentaje, continúan siendo un complemento relevante para la integración y el bienestar.

¿Qué percepción de gestión Educativa de tiene del proceso Casanare, Indique cuál?.

Excelente: 76%

Bueno: 0%

Malo: 24%



Gráfico 7

La evaluación de la percepción sobre la gestión educativa desarrollada por la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare evidencia un alto nivel de aceptación y aprobación, con un 76 % de los encuestados calificándola como excelente, lo que refleja una percepción positiva frente a los procesos adelantados por esta administración.

3. ¿Seleccione que actividad le gustaría que se realizara?

Conferencias relacionadas pedagogía docente 60%

Tardes de integración 20%

Celebración fechas especiales 20%



Grafico 8

El mayor interés se concentra en la realización de conferencias relacionadas con la pedagogía docente, lo cual evidencia la importancia de fortalecer los procesos de formación y actualización profesional. De igual manera, se identifica un interés equilibrado en las tardes de integración y en la celebración de fechas especiales, como espacios de reconocimiento, integración y fortalecimiento del clima laboral.

4. De realizarse orientaciones cuales les gustaría que se realizara?

Liderazgo 45%

Autoestima 35%

Modelo Integrado de planeación y Gestión. 20%



Grafico 9

Los resultados muestran una marcada preferencia por actividades orientadas al fortalecimiento del liderazgo, evidenciando la necesidad de desarrollar habilidades relacionadas con la dirección de equipos, la comunicación asertiva y la toma de decisiones. Asimismo, se destaca el interés por el fortalecimiento de la autoestima, como factor clave del bienestar emocional y la motivación laboral. Finalmente, el interés en el MIPG refleja la importancia de mejorar la gestión institucional y la eficiencia de los procesos.

5. ¿Qué tipo de actividad de seguridad y salud en el trabajo le gustaría que se hiciera en promoción y prevención de las enfermedades?

Atención Psicológica 60%

Nutrición 20%

Salud Física 20 %

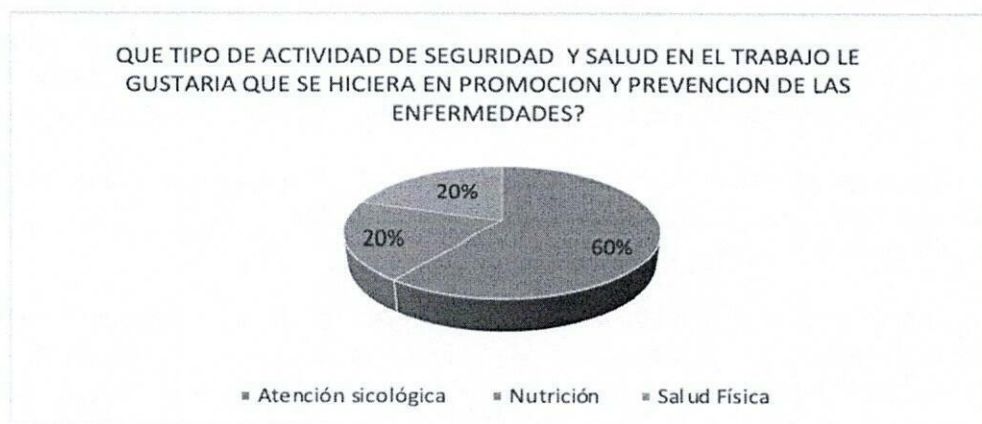


Gráfico 10

La **atención psicológica** se posiciona como la actividad más solicitada, evidenciando la necesidad de fortalecer las acciones relacionadas con la salud mental, el manejo del estrés y la prevención del agotamiento laboral. De igual forma, se identifica un interés relevante en actividades de nutrición y salud física, orientadas a la adopción de hábitos de vida saludables y la prevención de enfermedades laborales y comunes.

6. ¿Relacione las sugerencias que usted tiene, sobre actividades que podrían ayudar en la preparación a prepensionados?.

Los funcionarios resaltan la necesidad de contar con asesoría jurídica en materia pensional y, de manera especial, con acompañamiento psicológico para la preparación al retiro laboral. Se reconoce que los docentes con trayectorias laborales prolongadas requieren apoyo para la

construcción de un plan de vida, que facilite una transición emocional y social adecuada hacia la etapa de la jubilación.

8.Observaciones

Se reitera la importancia de que las actividades del Programa de Bienestar Laboral no se concentren exclusivamente en la ciudad de Yopal, sino que se desarrollen también en los municipios del departamento, aprovechando los entornos naturales, culturales y comunitarios, con el fin de garantizar mayor cobertura, inclusión y equidad territorial.

Seguridad y Salud en el Trabajo

El componente de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un eje fundamental del Programa de Bienestar Laboral, en la medida en que permite promover y prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales, así como fortalecer condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones de los servidores públicos. En este sentido, se priorizan acciones orientadas al manejo del estrés laboral, reconociendo su incremento en el entorno educativo, y se integran de manera transversal estrategias dirigidas a la salud física y psicológica de los educadores.

En su calidad de entidades nominadoras de los educadores activos, a las entidades territoriales les corresponde, en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Coordinar con la entidad fiduciaria encargada de la administración del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, la adopción y evaluación de las medidas necesarias para garantizar la ejecución permanente de acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos educativos oficiales.
- Promover, en coordinación con los prestadores de servicios de salud, el compromiso de autocuidado de los educadores activos en los establecimientos educativos oficiales.
- Facilitar y propender porque en los establecimientos educativos oficiales se conozcan e implementen los lineamientos, normas y procedimientos establecidos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fomentar en los educadores activos el compromiso y la participación activa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio (SG-SST).
- Articular con los prestadores de servicios de salud el uso de los espacios requeridos para el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Coordinar con los directivos docentes y los prestadores de servicios de salud la programación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando que estas no afecten la prestación del servicio educativo.
- Facilitar la distribución de información, instructivos y orientaciones emitidas por los prestadores de servicios de salud, relacionadas con la prevención y control de riesgos laborales, en especial los de tipo psicosocial, ergonómico y los asociados al uso de la voz.
- Articular campañas de seguridad, en coordinación con los prestadores de servicios de salud, orientadas al mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y equipos, así como al cumplimiento de las normas y requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Intervenir de manera efectiva en la identificación y mejora de las condiciones desfavorables que puedan afectar el ambiente laboral en los establecimientos educativos oficiales.
- Adoptar los correctivos necesarios frente a los riesgos laborales identificados, en coordinación con los prestadores de servicios de salud, e implementar las medidas requeridas para el reintegro laboral de los educadores activos con limitaciones físicas.
- Vigilar y realizar el seguimiento a la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio en los establecimientos educativos oficiales.
- Solicitar a los prestadores de servicios de salud la realización de valoraciones médico-laborales a los educadores activos que lo requieran, así como efectuar el seguimiento correspondiente.
- Garantizar que los directivos docentes cumplan con las funciones asignadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio.

Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

a. **Identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales**, mediante el análisis sistemático de los peligros presentes en los puestos de trabajo de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, valorando su impacto y aplicando medidas de prevención, mitigación y control.

b. **Garantizar el cumplimiento del marco normativo vigente**, asegurando la correcta aplicación de la legislación nacional en materia de riesgos laborales y el acatamiento de los



estándares establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

c. **Evaluar la eficacia de las medidas preventivas, correctivas y de mejora**, derivadas de la implementación del SG-SST, priorizando la protección, el bienestar y la integridad de los servidores públicos.

d. **Integrar el SG-SST al marco organizacional y normativo institucional**, garantizando su implementación efectiva en todos los niveles de la Secretaría de Educación y fortaleciendo la cultura de prevención de los riesgos laborales.

En su calidad de ente territorial y a través de la Dirección Administrativa, la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare orienta sus acciones a la reducción de los riesgos laborales del personal docente, la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable, el monitoreo permanente del estado de salud para la detección temprana de posibles afectaciones, y el fomento de la participación activa tanto de los docentes como del personal administrativo en las acciones del SG-SST.

Es preciso señalar que, de conformidad con lo establecido en el acuerdo sindical vigente, los funcionarios administrativos que laboran en la Secretaría de Educación se encuentran incluidos dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Planta Central de la Gobernación de Casanare. En consecuencia, respecto de dichos funcionarios, se realiza remisión expresa al plan formulado y ejecutado por la Dirección de Talento Humano de la entidad territorial.

No obstante lo anterior, la Secretaría de Educación del Departamento revisará la asignación de los recursos necesarios para la financiación de aquellas acciones del SG-SST que no se encuentren cubiertas para los funcionarios administrativos financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, conforme a lo que se defina en la primera sesión del Comité de Bienestar Social Laboral.

4. BENEFICIARIOS

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral todos los servidores públicos de las entidades y, en los casos previstos por la normativa vigente, sus respectivos grupos familiares.

En este marco, el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare está dirigido a los docentes y directivos docentes de planta, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, quienes podrán acceder a las actividades previstas en el programa, así como sus familias, de manera parcial y conforme a la naturaleza de cada actividad y a la disponibilidad de recursos.

5. ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.

El Programa de Bienestar Laboral permitirá la participación de los servidores públicos en las diferentes actividades desarrolladas en el marco de los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la identificación y la conexión de los funcionarios con la Secretaría de Educación.

Así mismo, el programa contribuirá a la humanización del trabajo, reconociendo la importancia del ocio, el esparcimiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal como elementos esenciales para la generación de bienestar laboral, el mejoramiento del clima organizacional y el incremento de la productividad institucional, en concordancia con los objetivos del Plan de Bienestar Laboral.

6. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos financiados con recursos del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y que, a su vez, se reflejen en el fortalecimiento de su desempeño y productividad, a través de la motivación, el crecimiento y el desarrollo profesional y personal, durante la vigencia 2026.

Objetivos Específicos

- Identificar las necesidades de bienestar laboral de los servidores públicos, mediante la aplicación de instrumentos de diagnóstico, conforme al formato establecido en el sistema de gestión de calidad de la entidad, y aplicar las disposiciones normativas vigentes que regulan el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las instituciones públicas.
- Contribuir al mejoramiento del bienestar integral de los servidores públicos, a través de la ejecución de actividades programadas en los ejes de Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital.
- Ejecutar de manera oportuna el Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos y las acciones de prevención social dirigidas a los servidores públicos y, cuando corresponda, a su grupo familiar, garantizando el acceso efectivo a las actividades previstas y el cumplimiento de las normas y procedimientos relacionados con la seguridad social.

7.EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS, INCENTIVOS 2026

Los ejes de este programa se articularon al Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades sostenibles” 2020-2022, como una guía para la elaboración de los programas en las entidades territoriales que se basan a cinco aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la Secretaría de Educación Financiados con los recursos del Sistema General de Participaciones, además es un programa diseñado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, de modo que se tendrán en cuenta los siguientes ejes:

7.1 Equilibrio Psicosocial

En este eje temático se relacionan todas las actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertinencia y conexión con la entidad, contribuye con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y a su vez el aumento de la productividad. En ellas esta:

Actividades pedagógicas, culturales, deportivas y recreativas.

ACTIVIDAD PROGRAMADA	REFERENCIA NORMATIVA	ALIADOS	¿QUIENES TIENEN EL ACESO?
Jornada Pedagógica Cultural, Deportiva y Recreativa del Magisterio de Casanare.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Gobernación de Casanare. Dirección Administrativa de la Secretaría de Educación de Casanare.	Directivos docentes, docentes y administrativos
Participación jornada Cultural Nacional en danza y canto.	Norma General encuentro folclórico y cultural del Magisterio Colombiano	Sindicato de Maestros de Casanare.	Directivos docentes, docentes y administrativos que hayan sido seleccionados en las fases Municipales y eliminatorias departamentales.
Participación en juegos nacionales zonales de conjunto del Magisterio Colombiano.	Norma General de los juegos Deportivos del Magisterio Colombiano	Caja de compensación familiar (Comfacasanare)	

Celebraciones de fechas especiales

ACTIVIDAD PROGRAMADA	REFERENCIA NORMATIVA	ALIADOS	¿QUIENES TIENEN EL ACESO?
Día del docente Día del directivo docente. Día del docente orientador. Día del Funcionario Público.	Decreto 996 de 1951, Decreto 1075 de 2015, Decreto 2237 de 2015. Decreto 418 de 2018. Decreto 2865 de 2013.	Secretaría de Educación. Secretaria de Educación Secretaria de Educación. Secretaria de Educación Ministerio de Educación Nacional. Caja de compensación familiar (Comfacasanare).	Directivos docentes y docentes
Compensatorio por día de Cumpleaños.	Según acuerdos sindical vigente.	Secretaría de Educación. Rectores y Directores rurales	Directivos docentes y docentes y según lo estipulado en el acuerdo sindical vigente.
Día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Secretaria de Educación. Rectores y Directores rurales	Directivos docentes y docentes según lo estipulado en el acuerdo sindical vigente

Actividades complementarias de equilibrio psicosocial:

ACTIVIDAD PROGRAMADA	REFERENCIA NORMATIVA	ALIADOS	¿QUIENES TIENEN EL ACESO?
Bienestar espiritual	Constitución Política de Colombia, artículo	Secretaría de Educación.	Directivos docentes y docentes

	19.	Directivos docentes	interesados
Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015	Secretaría de Educación. Directivos docentes	Cuando lo solicite el funcionario y sea justificado de acuerdo a la normatividad vigente

Actividades para el fortalecimiento de la actividad física.

Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Circular Externa No. 11 de 2017 Ley 1811 de 2016	Secretaría de Educación. Directivos docentes	Todos los funcionarios interesados.
Día Mundial de la actividad física.	Decreto 642 de 2016.	Secretaría de Educación, Directivos docentes.	Todos los funcionarios interesados.
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – Artículo 24 Decreto 1083 de 2015– Artículo 2.2.10.7	Secretaría de Educación	Todos los Directivos docentes y docentes que cumplan las condiciones
Promoción del Portafolios de servicios y programas de vivienda	NA	Caja de compensación familiar (Comfacasanare)	Directivos docentes y docentes
Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.	NA	Rectores	Núcleo familiar Directivos docentes y docentes.

Actividades para programa normativo de bienestar laboral.

Inducción,		La Secretaria de	Directivos docentes y
------------	--	------------------	-----------------------

familiarización con el servicio público, con la organización y funciones generales del estado.	Decreto ley 1567 de 1998.	Educación Departamental.	Docentes
Reinducción, reorientación del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios.	Decreto ley 1567 de 1998.	La Secretaria de Educación Departamental.	Directivos docentes y Docentes

Actividades para enfoque de género.

Participación del segundo taller de mujer maestra, orientado por el Ministerio de Educación Nacional	Decreto 2269 de 2023.	Secretaría de Educación, Ministerio de Educación Nacional.	Maestras que participaron en el primer taller de mujer maestra.
--	-----------------------	--	---

Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios

La Secretaría de Educación Departamental reglamenta los parámetros, criterios y planes para el otorgamiento de estímulos e incentivos, orientados a reconocer el desempeño en nivel de excelencia de los servidores públicos **docentes y directivos docentes de carrera**, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones – SGP, mediante el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, con recursos del Sistema General de participación Ciudadana.

1. Beneficiarios de incentivos no pecuniarios

Son beneficiarios de los incentivos no pecuniarios del Sistema General de Participaciones de la Secretaría de Educación Departamental:

- Los mejores servidores públicos docentes y directivos docentes del SGP, calificados en nivel de excelencia.
- Los funcionarios del SGP que acrediten el desplazamiento diario al lugar de trabajo en bicicleta.
- Los servidores públicos beneficiarios de la Resolución del día de cumpleaños y demás estímulos previstos en el Acuerdo Colectivo 2024–2027.
- Los docentes y directivos docentes que se postulan y sean seleccionados en la

actividad establecida en el Decreto Departamental No. 0282 de 2015 "Excelencia Educativa".

- Los docentes y directivos docentes que reciban reconocimiento por tiempo de servicio, al cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de labor, conforme a los acuerdos sindicales vigentes.
- Los servidores públicos que accedan al disfrute compensado del Día de la Familia.
- Los servidores públicos que obtengan permiso remunerado por alcanzar nivel de excelencia laboral.

Otros incentivos no pecuniarios

Establézcanse los siguientes incentivos no pecuniarios adicionales:

Permiso remunerado por día de cumpleaños: Con el propósito de promover el bienestar y la integración familiar de los funcionarios de planta financiados con recursos del SGP, se concederá un (1) día de permiso remunerado al servidor público en la fecha de celebración de su cumpleaños.

El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado mediante el diligenciamiento de los formatos FO-TH-01 Ausentismo Laboral y FO-GE-82 Ausentismo Laboral en las Instituciones Educativas, con una antelación mínima de tres (3) días hábiles, para el respectivo visto bueno del jefe inmediato, quien remitirá la solicitud a la Oficina de Historia Laboral.

El disfrute del permiso deberá realizarse exclusivamente el día del cumpleaños, conforme a lo establecido en el Acuerdo Sindical 2024.

Horarios laborales flexibles: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017 y el Decreto Reglamentario 648 del 19 de abril de 2017, que adicionan el artículo 5A a la Ley 1361 de 2009, los empleadores podrán adecuar los horarios laborales con el fin de facilitar el cumplimiento de los deberes familiares de los servidores públicos.

En este sentido, los funcionarios que deseen acogerse a un horario de trabajo flexible deberán presentar solicitud escrita ante la Dirección Administrativa, con el visto bueno del jefe inmediato, anexando según corresponda los siguientes documentos:

- Dictamen de discapacidad emitido por la EPS, cuando se trate de hijos o familiares a cargo.
- Registro civil de nacimiento de los menores.
- Certificado de escolaridad del menor, indicando el horario de clases.
- Dictamen médico de discapacidad de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad.
- Declaración juramentada ante notario en la que conste que el servidor tiene a su cargo una persona de la tercera edad.
- Dictamen médico del cónyuge o compañero(a) permanente en situación de

discapacidad.

El jefe inmediato deberá verificar que el otorgamiento del horario flexible no afecte la adecuada prestación del servicio.

La Dirección Administrativa informará por escrito al servidor público la fecha de inicio del horario flexible aprobado, con copia al jefe inmediato y a la historia laboral.

Cuando se evidencie que el horario flexible afecta la prestación del servicio, el jefe inmediato solicitará su reversión debidamente justificada, situación que será comunicada por escrito al funcionario, indicando la fecha a partir de la cual deberá retomar el horario ordinario.

Es responsabilidad del jefe inmediato garantizar el cumplimiento de la jornada laboral y la continuidad del servicio.

Incentivo por uso de bicicleta como medio de transporte

La Secretaría de Educación promoverá el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible y concederá medio día laboral remunerado por cada treinta (30) veces certificadas de llegada al lugar de trabajo en bicicleta, conforme a lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016.

Este incentivo aplicará para docentes, directivos docentes y personal administrativo del SGP, previa certificación expedida por el rector de la institución educativa correspondiente.

Reconocimiento “Excelencia Educativa” (Decreto Departamental No. 0282 de 2015)

En cumplimiento del Plan de Desarrollo “Oportunidades para Casanare. Vigencia 2022 – 2027”. y de las políticas de reconocimiento a la excelencia educativa, el Decreto Departamental No. 0282 de 2015 establece la realización anual del evento de **Reconocimiento a la Excelencia Educativa – REC**, mediante el cual se exaltará la labor de los docentes y directivos docentes que, por su calidad humana, compromiso y desempeño, hayan generado un impacto significativo en la formación integral de los estudiantes y en su comunidad educativa.

Criterios de evaluación

El reconocimiento se otorgará teniendo en cuenta, de manera integral, los siguientes parámetros:

- Evaluación de desempeño y trabajo en equipo.
- Reconocimiento público por consenso de la comunidad educativa.
- Desarrollo de proyectos de investigación y acompañamiento a grupos infantiles y juveniles.
- Diseño e implementación de experiencias pedagógicas significativas.
- Aportes relevantes a la educación del departamento de Casanare.
- Autoría de obras escritas.
- Resultados en pruebas SABER e ICFES.

- Nivel de excelencia en la gestión escolar.

Categorías de reconocimiento

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

Los directivos docentes podrán postular voluntariamente a un docente de su institución, conforme a los criterios establecidos, mediante el diligenciamiento del formato dispuesto por la Secretaría de Educación.

Para la categoría de directivo docente, se permitirá la autopostulación.

Experiencias significativas

Se reconocerá al docente o directivo docente que, durante la vigencia 2026, haya desarrollado una experiencia significativa con impacto positivo en la comunidad educativa, en temáticas como:

- Proyectos pedagógicos transversales (educación sexual, medio ambiente).
- Prácticas de aula innovadoras.
- Estrategias de permanencia escolar y búsqueda activa de estudiantes desertores.
- Convivencia escolar.
- Educación inclusiva y atención a población vulnerable.
- Uso pedagógico de las TIC.
- Resultados en pruebas SABER 11.
- Proyectos productivos rurales.
- Articulación de la educación media con la educación superior.
- Participación destacada en actividades académicas, culturales, deportivas, investigativas, científicas y tecnológicas.

Comité evaluador e incentivos

La Secretaría de Educación conformará un comité evaluador encargado de analizar las propuestas postuladas y seleccionar aquellas que generen mayor valor agregado en el mejoramiento del clima escolar, la cobertura y la calidad educativa.

PARÁGRAFO. Los incentivos para los docentes y directivos docentes reconocidos podrán consistir en:

- a. Participación en encuentros o eventos pedagógicos de carácter nacional.
- b. Publicación de sus trabajos en medios de circulación nacional o en la página web de la Secretaría de Educación Departamental.

c. Reconocimiento público a la labor meritoria.

El valor y alcance de los incentivos estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal asignada para la vigencia correspondiente.

Reconocimiento por el tiempo laborado: La Secretaría de Educación Departamental exalta la prestación del servicio de los directivos docentes, docentes y funcionarios administrativos de planta, vinculados con recursos del Sistema General de Participaciones, en reconocimiento a su compromiso y aporte a la educación del departamento de Casanare.

Para tal efecto, se realizará reconocimiento público mediante acto administrativo a los servidores públicos que acrediten el cumplimiento de 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicio, conforme a lo establecido en el Acuerdo Sindical 2024, incluyendo los quinquenios superiores a quince (15) años.

Disfrute compensado del Día de la Familia

La Secretaría de Educación de Casanare otorgará el disfrute compensado del Día de la Familia, en tiempo remunerado, como estrategia para fortalecer la integración familiar y el bienestar de los empleados, reconociendo que ello contribuye al mejoramiento de la calidad de vida, la convivencia y el clima organizacional en la Entidad.

Este incentivo se concederá en aplicación del parágrafo del artículo tercero de la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, sobre medidas de protección de la familia, y conforme a la reglamentación interna vigente.

Evaluación y seguimiento

La evaluación y el seguimiento del Plan de Incentivos estarán a cargo de la Dirección Administrativa, en articulación con la Dirección de Calidad Educativa para el caso del reconocimiento del Día de la Excelencia, y con el Comité Directivo de la Secretaría de Educación, según corresponda.

El responsable del procedimiento de Bienestar Social y Estímulos, adscrito al proceso de Administración del Talento Humano, apoyará el desarrollo del plan mediante las siguientes funciones:

- Convocar a las reuniones del Comité de Incentivos cuando sea requerido.
- Verificar la asistencia de los integrantes a las reuniones programadas.
- Elaborar las actas de cada reunión, las cuales deberán numerarse en orden cronológico, dejando constancia de las decisiones adoptadas, los temas tratados y las recomendaciones formuladas.

- Administrar y custodiar el archivo de las actividades del Comité de Incentivos, así como suministrar la información que sea requerida por las instancias competentes.

ACTIVIDAD PROGRAMADA	REFERENCIA NORMATIVA	ALIADOS	¿QUIENES TIENEN EL ACESO?
Funcionarios del sistema general de participación que llegan a laborar en bicicleta.	Ley 1811 de 2016	Rector	Directivos docentes y docentes interesados
Circular día de cumpleaños, y demás según lo establecido por la entidad territorial	NA	NA	Directivos docentes y docentes que cumplan años en días hábiles laborales
Reconocimiento a la EXCELENCIA EDUCATIVA	Decreto Departamental No. 0282 de 2015" EXCELENCIA EDUCATIVA"	NA	Directivos docentes y Docentes interesados
Reconocimiento por el tiempo laborado en las Instituciones Educativas Oficiales y Secretaría de Educación por haber cumplido 10,15,20,25,30,35 y 40	Artículo 2.2.1 5.1 de Decreto 1083 de 26 de mayo del 2015	NA	Todos los funcionarios que cumplan el requisito
Disfrute compensado del día de la familia	Ley 1857 del 26 de julio de 2017	NA	Todos los funcionarios interesados

7.2. Salud mental

Este eje comprende la salud mental como un **estado de bienestar integral** que permite a los funcionarios públicos desarrollar sus capacidades, afrontar de manera adecuada el estrés propio de la vida laboral y personal, desempeñarse de forma productiva y contribuir positivamente al entorno institucional.

Incluye la promoción de **hábitos de vida saludables**, orientados al cuidado físico y emocional, tales como: la práctica regular de actividad física, una nutrición balanceada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, el fomento de la higiene personal —incluido el lavado de manos—, el mantenimiento de un peso saludable y el cuidado de la salud bucal, visual y auditiva, entre otros aspectos que favorecen el bienestar integral y la calidad de vida laboral.

ACTIVIDAD PROGRAMADA	REFERENCIA NORMATIVA	ALIADOS	¿QUIENES TIENEN EL ACESO?
Realizar seguimiento a los equipos ECIS-M en el avance de la caracterización de atención primaria dirigida a los docentes y directivos docentes de Casanare. (se oficia a FIDUPREVISROA-FOMAG, para que ellos emitan el respectivo informe.	Decreto 1651 de 2015. Acuerdo 03 del consejo Directivo del Fondo de prestaciones del Magisterio.	FIDUPREVISORA-FOMAG y SED	Directivos docentes, docentes y personal .
Seguimiento a FIDUPREVISORA FOMAG de las actividades desarrolladas de Salud Ocupacional que correspondan a lo establecido según Decreto 1655 de 2015.	Decreto 1072 de 2015	Proyecto de asistencia Técnica y/o comité de prestaciones sociales.	Directivos docentes y docentes
Realizar capacitación a Administrativos de las I.E. Sobre salud mental (manejo del estrés, relaciones interpersonales, resolución de conflictos)	Decreto 1072 de 2015	Proyecto de asistencia Técnica-psicólogo	Directivos docentes, docentes y personal Administrativo

Dar cumplimiento al Comité de prestaciones sociales	Decreto 1272 de 2018 y 942 de 2022, resolución No. 2327 -2018 y resolución 2393 de 2022.	SECRETARIA, FIDUPREVISORA, FOMAG Y MINISTERIO DE EDUCACION	Miembros del Comité de Prestaciones Sociales.
---	--	--	---

7.3 Convivencia Social

Este eje hace referencia al conjunto de acciones y estrategias que deben implementar las entidades para fortalecer la convivencia laboral, promoviendo entornos de trabajo basados en el respeto, la inclusión, la diversidad, la equidad y la representatividad.

Así mismo, busca fomentar relaciones laborales armónicas, el reconocimiento de las diferencias, la prevención de conflictos y la construcción de una cultura organizacional orientada al diálogo, la participación y la corresponsabilidad, que contribuya al bienestar colectivo y al mejoramiento del clima laboral.

ACTIVIDAD PROGRAMADA	REFERENCIA NORMATIVA	ALIADOS	¿QUIENES TIENEN EL ACESO?
Vinculación de personal, inclusión laboral, diversidad y equidad	Ley 581 de 2000	Proyecto de inclusión (Cobertura Educativa)	
Mesa de concertación de acciones y políticas etnoeducativas con el fin de prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	Decreto 1232 de 2018	Proyecto y acompañamiento de modelos ETNO-EDUCATIVOS en el Departamento de Casanare	Comunidad Educativa Indígena

concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales	Decreto 1232 de 2018	Proyecto FORTALECIMIENTO INTEGRAL A LA CALIDAD EDUCATIVA, FRENTE A LAS COMPETENCIAS CIUDADANAS CON ENFOQUE DE PREVENCIÓN Y EQUIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE	Instituciones Educativas Focalizadas
Acompañamiento de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	NA	Cobertura Educativa	Funcionarios focalizados
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, cibera coso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Calidad Educativa- Proyecto de asistencia técnica – Comité convivencia laboral.	69 instituciones educativas

7.4. Alianzas interinstitucionales

Este eje se articula con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 17, el cual resalta la importancia de fortalecer las alianzas interinstitucionales como mecanismo para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo y el mejoramiento del bienestar laboral.

En este marco, se desarrollarán acciones orientadas a la coordinación interinstitucional y al fomento de buenas prácticas, mediante la gestión y articulación con las siguientes entidades:

- Caja de Compensación Familiar – Comfacasanare.
- Entidades Promotoras de Salud (EPS), a través de la Fiduprevisora, en lo relacionado con el régimen especial del magisterio.
- Fondos de Pensiones y Cesantías, tales como Fiduprevisora, Porvenir y Colfondos.

- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).
- Organizaciones sindicales.

Estas alianzas permitirán fortalecer la oferta de programas, servicios y actividades dirigidas a la promoción del bienestar integral, la protección social y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Secretaría de Educación Departamental.

8. Transformación Digital

En este eje se desarrollarán actividades orientadas a la transformación digital de la Secretaría de Educación, con el propósito de avanzar hacia una organización inteligente, mediante la aplicación de tecnologías, el uso estratégico de los datos y la adopción de nuevas prácticas digitales que superan las barreras físicas y fortalecen la conectividad, la eficiencia institucional y el bienestar laboral.

Las acciones previstas buscan fortalecer la apropiación tecnológica, mejorar la gestión de la información y optimizar los procesos administrativos y pedagógicos, garantizando el cumplimiento normativo y la protección de los datos personales.

ACTIVIDAD PROGRAMADA	REFERENCIA NORMATIVA	ALIADOS	¿QUIENES TIENEN EL ACESO?
Uso y apropiación del Sistema Atención al Ciudadano - SAC	Procedimiento sistema atención al Ciudadano	Líder del SAC	Directivos docentes y Docentes
Uso y apropiación al Sistema Humano en Línea- Tramites SED	Lineamiento del MEN	Administrador Humano en Línea	Directivos docentes, Docentes, financiados por SGP.
Apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar	Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013	Técnico Administrativo de Bienestar Laboral, consolida, analiza, protege, evalúa toda la información de todas vigencias	Directivos docentes y Docentes
Uso y apropiación de la	MEN	Dirección de	Directivos docentes

plataforma SIMAC		Cobertura Educativa	y docentes.
		Rectores	
Uso y apropiación de Herramientas de trabajo digital (teem, zoom.)	MIN TIC	Dirección de Calidad Educativa.	Directivos docentes y docentes
SIGEP II	Política de Talento Humano-MIPG	Dirección Administrativa	Directivos docentes y docentes.

8. CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

El cronograma de ejecución del Programa de Bienestar Laboral se encuentra definido en el **Plan de Acción FO-GE-44**, el cual se anexa y hace parte integral del presente documento, en donde se detallan las actividades programadas, responsables y tiempos de ejecución para la vigencia 2026.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

El seguimiento y la evaluación del Programa de Bienestar Laboral para los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento de Casanare, financiados con recursos del Sistema General de Participaciones – vigencia 2026, se realizará mediante el diligenciamiento, consolidación y análisis de los siguientes instrumentos:

- **FO-GE-79 – Encuesta de Satisfacción del Ciudadano.**

La medición del programa se efectuará con base en los siguientes indicadores:

Indicador de Cobertura:

Actividades de bienestar laboral, estímulos e incentivos ejecutadas / Actividades de bienestar laboral, estímulos e incentivos propuestas $\times 100$.

Indicador de impacto:

Se realizará a través de la aplicación y análisis de encuestas de impacto, que permitan evaluar la percepción, el nivel de satisfacción y los efectos del programa en el bienestar y clima laboral de los servidores públicos.

10. RECURSOS

Para la implementación del Programa de Bienestar Laboral, la Secretaría de Educación Departamental apalancará su ejecución mediante la articulación con los siguientes proyectos institucionales:

- “Fortalecimiento Integral a la Calidad Educativa, frente a las Competencias Ciudadanas con Enfoque de Prevención y Equidad en los Establecimientos Educativos del Departamento de Casanare”.
- “Fortalecimiento Integral de asistencias técnicas, frente a las Competencias Ciudadanas con Enfoque de Prevención y Equidad en los Establecimientos Educativos del Departamento de Casanare”.

Así mismo, se contará con recursos humanos propios, a través de los profesionales idóneos de la Secretaría de Educación, y con el apoyo de aliados estratégicos de entidades públicas y privadas, que contribuyan al desarrollo de las actividades programadas.

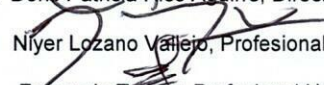
El presente documento toma como referente los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020–2022, y será sometido a aprobación por parte de la Secretaría de Educación Departamental, para su implementación durante la vigencia correspondiente.



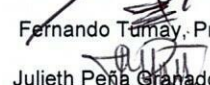
DIEGO FERNANDO ARDILA PLAZAS
Secretario de Educación



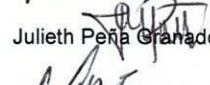
Aprobó: Dña. Patricia Rico Aguirre, Directora Administrativa SED.



Revisó: Niyer Lozano Vallejo, Profesional Especializado



Fernando Torrey, Profesional Universitario (E)



Julieth Peña Granados, Profesional Contratada.



Elaboró: María Yázmin Cruz, Técnico administrativo Bienestar Laboral SED (E.)



Maryury Jiménez-Profesional contratada

PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

FO-GE-44
29-03-2022
V. 04

TIPO DEL PLAN DE ACCIÓN;		FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	BIENESTAR LABORAL		ESTIMULOS E INCENTIVOS		EVALUACIÓN			
VIGENCIA:	2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	Enero de 2026			SEGUIMIENTO		INDICADOR DE COBERTURA	INDICADOR DE IMPACTO	
EJES TEMATICOS	COMPETEN CIA DIMENSIONA L	TEMÁTICA O ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	Cobertura	Impacto	
1. EJE EQUILIBRIO SICOSOCIAL		Financiar y ejecutar de acuerdo a la competencia el encuentro folclórico y cultural nacional del Magisterio Colombiano, que se realizaran según cronograma del MEN.	Abril - Noviembre	Comité departamental de juegos del Magisterio del MEN	Según Disponibilidad Presupuestal	Circular y/o Resolución, fotografías	Diciembre	Numero de participantes/numero total de servidores inscritos	Resolución de comisión y registro fotográfico.	
		Financiar y ejecutar de acuerdo a la competencia la fase Municipal y Departamental para participar en los juegos deportivos de conjunto en la fase zonal nacional, del magisterio, según cronograma del MEN.	Abril - Noviembre	Comité departamental de juegos del Magisterio del MEN	Según Disponibilidad Presupuestal	Caracterización del talento humano SED asistente al evento	Diciembre	Numero de participantes/numero total de servidores inscritos	Resolución de comisión y registro fotográfico.	
		Financiar y hacer seguimiento a la jornada pedagogica cultural, deportiva y recreativa del magisterio de Casanare.	Octubre	Comité Departamental de juegos.	Según Disponibilidad Presupuestal	Caracterización del talento humano SED asistente al evento	Diciembre	Numero de participantes/numero total de servidores inscritos	convenio y registro fotográfico	
	Celebraciones de fechas especiales	Día del docente orientador	26 de febrero	Dirección Administrativa	Gestión.	Reconocimiento- Circular Tarjeta	Junio	Numero de participantes/numero total de servidores inscritos	No Docentes Orientador	
		Día mundial de la actividad física	06 de abril	Dirección Administrativa	Gestión.	Registro fotografico circular.	Junio	Numero participantes	No. de docentes participantes	
		Día del trabajo	01 de mayo	SED y Rectores I.E.	Gestión	Circular	Junio	Todos los trabajadores oficiales	Reconocimiento de la entidad como trabajador	
		Día del Educador/maestro.	15 de mayo	Dirección Administrativa, Rectores y Directores I.E.	Gestión	Registro fotografico circular.	Junio	Conexión de numero total de maestros.	Datos arrojados por cada actividad realizada.	

Carrera 20 N° 8-02, Edificio CAD, Piso 2, Cód. Postal 850001, Tel. 63363339 Ext 1220, Yopal, Casanare
www.sedcasanare.gov.co - educacion@sedcasanare.gov.co



PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

FO-GE-44
29-03-2022
V. 04

TIPO DEL PLAN DE ACCIÓN:		FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		BIENESTAR LABORAL		ESTIMULOS E INCENTIVOS			
VIGENCIA:	2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	Enero de 2026		☒				
EJES TEMATICOS	COMPETEN CIA DIMENSIONA L	TEMÁTICA O ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	
						ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIEN TO	INDICADOR DE COBERTURA	INDICADOR DE IMPACTO
		Día de la familia y de compartir con las familias,	Aplicación ley 1857/2017, art. 3	Secretaria de Educación Departamental, Directivos Docentes y/o Directores Rurales	Aplicabilidad de la ley	Conceder un día libre en la semana institucional en los establecimientos educativos del departamento. (circular)	Semestral	Circular emitiendo directriz	Reconocimiento de la entidad al día de la familia
		Día del servidor publico	26 de junio	SED y Rectores I.E.	Gestión	Circular	Diciembre	Todos los servidores publicos.	Reconocimiento de la entidad como servidor
		Taller Mujer maestra	De acuerdo a la programación del Ministerio de Educación.	Ministerio de Educación	Ministerio de Educación	Taller-Registro fotográfico, lista asistencia	Diciembre	Funcionarios solicitantes con el derecho adquirido / Numero de solicitantes beneficiados	Listados de asistencia
		Celebracion del día Directivo Docente (Rectores Directores Rurales y coordinadores Decreto 2237 del 2015	05 de octubre	Secretaria de EDUCACION DEPARTAMENTAL	Gestión	Circular	Diciembre	Numero total de rectores, directores rurales y coordinadores, total (152)	Datos arrojados por cada actividad realizada.
		Permiso remunerado día cumpleaños, según acuerdo sindical.	Mensual	Secretaria de Educación Departamental, Directores de las diferentes dependencias de la SED, Rectores y Directores rurales de las I.E.	Gestión	Solicitud-Autorización permiso.	Diciembre	Funcionarios solicitantes con el derecho adquirido / Numero de solicitantes beneficiados	Funcionarios publicos satisfechos
	Actividades complementarias de equilibrio psicosocial	Capacitación ruta atención integral a docentes y Directivos Docentes.	Segundo Semestre	Profesional contratado Dirección Administrativa-Talento Humano.	Gestión	Circular	Diciembre	Numero de funcionarios activos.	Listados de asistencia



PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
FO-GE-44
29-03-2022
V. 04

TIPO DEL PLAN DE ACCIÓN;		FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	BIENESTAR LABORAL		ESTIMULOS E INCENTIVOS		SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	
VIGENCIA:		FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	Enero de 2026		X		X		INDICADOR DE COBERTURA	INDICADOR DE IMPACTO
EJES TEMATICOS	COMPETENCIA DIMENSIONAL	TEMÁTICA O ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	Cobertura	Impacto	
		Realizar seguimiento a los equipos ECIS-M en el avance de la caracterización de atención primaria dirigida a los docentes y directivos docentes de Casanare. (se oficia a FIDUPREVISROA-FOMAG, para que ellos emitan el respectivo informe.	Trimestral	FOMAG y Secretaría de Educación.	Registros documentales,	Caracterización de las funcionarias en estado de embarazo	Semestral	Numero de funcionarias asistentes/ Numero de Funcionarios focalizados	Madres lactantes atendidas	
		Capacitación de riesgo Psicosocial a docentes y Directivos Docentes.	Segundo Semestre	Secretaría de Educación	Gestión	Circular y listado de asistencia, Realizar exámenes medico ocupacionales al personal administrativo de planta focalizados.	Septiembre	Numero de funcionarios asistentes/ Numero de Funcionarios focalizados	soporte en el sistema humano en línea.	
		Realizar exámenes medico ocupacionales al personal administrativo de planta, de acuerdo con el cargo que desempeña contenidos en el profesiograma de la Gobernación de Casanare.	Exámenes medico ocupacionales	Cumplimiento Decreto 1655 de 2015	Según Disponibilidad Presupuestal		Segundo semestre	Minimizar riesgos de la salud	No. de participantes/ Población Objetivo	
		Realizar actividad según exige la ley sobre desvinculación asistida a directivos docentes y docentes.	Noviembre	Secretaría de Educación	Profesional contratado	Listados de asistencia	Septiembre	Numero de funcionarios asistentes/ Numero de Funcionarios focalizados	soporte en el sistema humano en línea.	
		Solicitud a COMFACASANARE, con el fin de que socialice el Portafolios de servicios y programas de vivienda a los directivos docentes, docentes y administrativos de la SED (reunion socialización de programas de vivienda).	semestral	COMFACASANARE	Gestión	Circular	Diciembre	Numero de funcionarios reportados por CONFACASANARE,	Registro de funcionarios reportados por CONFACASANARE.	
		Realizar inducción dirigida a los directivos docentes y docentes que sean vinculados a la planta del SGP.	Cuando requiera	Secretaría de Educación Departamental	Gestión	Reporte en el sistema Humano en línea sobre inducción o Lista asistencia.	Diciembre	Numero de registros en el sistema humano en línea/ total contratados.	soporte en el sistema humano en línea.	
		Reconocimiento de docentes y directivos docentes que se postulen en la actividad establecida por el Decreto Departamental No. 0282 de 2015 "EXCELENCIA EDUCATIVA".	16/12/2025	Dirección de Calidad Educativa	Según Disponibilidad Presupuestal	Resolución concediendo reconocimiento	Diciembre	De acuerdo a las personas que se ganen el mérito.	Resolución firmada.	

2

Carrera 20 N° 8-02, Edificio CAD, Piso 2, Cód. Postal 850001, Tel. 6336339 Ext 1220, Yopal, Casanare
www.sedcasanare.gov.co - educacion@sedcasanare.gov.co



PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

FO-GE-44
29-03-2022
V. 04

TIPO DEL PLAN DE ACCIÓN:			BIENESTAR LABORAL		ESTIMULOS E INCENTIVOS				
VIGENCIA:	2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	Enero de 2026						
EJES TEMATICOS	COMPETENCIA DIMENSIONAL	TEMÁTICA O ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	
						ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	INDICADOR DE COBERTURA	INDICADOR DE IMPACTO
		Permiso y reconocimiento público por antigüedad a los funcionarios públicos administrativos que cumplan 10,15,20,25,30,35 y 40 años al servicios de la administración departamental. (ver acuerdo sindical 2025.)	Permanente	Secretaría de Educación.	Gestión	Resolución reconociendo el reconocimiento	Diciembre	NA	Funcionarios satisfechos
		Conceder horarios flexibles a los funcionarios solicitantes y que cumplan los requisitos de ley.	Permanente	Secretaría de Educación -Rector	Gestión	Acto administrativo	Diciembre	NA	Funcionarios satisfechos
		Concederá medio día laboral remunerado de incentivos, por cada 30 veces que certifique el rector y/o su jefe inmediato haber llegado a trabajar en bicicleta	Permanente	Secretaría de Educación -Rector	Gestión	Formato de Ausentismo laboral.	Diciembre	NA	Análisis de satisfacción del funcionario beneficiado a través de encuestas
		Solicitud a la Unidad de Gestión Departamental de Casanare FOMAG de los Programas de Riesgos de las I.E. con el fin de realizar gestiones para su intervención	Segundo Semestre	Profesional de apoyo contratado para el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud de Trabajo de los Directivos Docentes y Docentes.	Gestión	Oficio FIDUPREVISORA FOMAG	Diciembre	NA	

PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
FO-GE-44
29-03-2022
V. 04

TIPO DEL PLAN DE ACCIÓN;		FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		BIENESTAR LABORAL		ESTIMULOS E INCENTIVOS		EVALUACIÓN			
VIGENCIA:	2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	INDICADOR DE COBERTURA	INDICADOR DE IMPACTO		
EJES TEMÁTICOS	COMPETENCIA DIMENSIONAL	TEMÁTICA O ACTIVIDAD						Cobertura	Impacto		
2. Eje Salud mental		Solicitud a los equipos integrados de la Salud Laboral (ECIS-L) jornadas en promoción y prevención en salud.	Segundo Semestre	Profesional de apoyo contratado para el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud de Trabajo de los Directivos Docentes y Docentes.	Gestión	Oficio FIDUPREVISORA FOMAG	Diciembre	N/A			
		Realizar capacitación a Directivos Docentes y Docentes de las I.E. Sobre salud mental (manejo del estrés, relaciones interpersonales, resolución de conflictos)	Segundo Semestre	Profesional de apoyo contratado - Dirección Administrativa- Talento Humano.	Gestión	Circular-oficio-Lista	Septiembre	Listado de asistencia			
		Seguimiento a FIDUPREVISORA FOMAG de las actividades desarrolladas de Salud Ocupacional que correspondan a lo establecido según Decreto 1655 de 2015.	Segundo Semestre	Profesional de apoyo contratado para el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud de Trabajo de los Directivos Docentes y Docentes.	Gestión	Circular u oficio	Septiembre	No de oficios o circular			
		Se realizará seguimiento a los operadores asignados para la prestación del servicio de salud laboral contratados para directivos docentes y docentes.	Segundo Semestre	Profesional de apoyo contratado para el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud de Trabajo de los Directivos Docentes y Docentes.	Gestión	Oficio al operador contratado	Septiembre	No de oficios o circular			
		Dar cumplimiento a participación Comité de prestaciones sociales	Permanente	Secretaría de Educación	Gestión	Actas resumen de los Comités de Prestaciones Sociales	Diciembre	Comités realizados/comités programados	Actas, listado de asistencia.		



PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

FO-GE-44
29-03-2022
V. 04

TIPO DEL PLAN DE ACCIÓN:		FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		BIENESTAR LABORAL		ESTIMULOS E INCENTIVOS			
VIGENCIA:	2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	Enero de 2026		X	X			
EJES TEMATICOS	COMPETENCIA DIMENSIONAL	TEMÁTICA O ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	
						ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	INDICADOR DE COBERTURA	INDICADOR DE IMPACTO
3- EJE- CONVOYENCIA SOCIAL	Igualdad de Género	Mesa de concertación de acciones y políticas etnoeducativas con el fin de prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	Segundo Semestre	Dirección de Calidad Educativa	Proyecto y acompañamiento de modelos ETNO-EDUCATIVOS en Departamento de Casanare	Caracterización de los docentes representantes en la mesa etnoeducativa	Diciembre	NA	Análisis de satisfacción de los docentes indígenas participantes
		Campanas de creación de cultura inclusiva dentro de las Instituciones Educativas	Segundo Semestre	Dirección de Cobertura Educativa	Proyecto de Inclusión	Caracterización de los funcionarios con enfoque diferencial	Diciembre	NA	Análisis de impacto a través de encuesta a funcionarios en condición de inclusión
		Taller sobre normatividad respecto a acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, dirigido a docentes, directivos docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas oficiales focalizadas.	Jul-26	Dirección de Calidad Educativa-Comité de convivencia laboral Asistencia de la Secretaría de Educación.	Proyecto de los funcionarios con enfoque diferencial	Caracterización de los funcionarios con enfoque diferencial	dic-26	Número de Instituciones Educativas con la actividad realizada/Número de las Instituciones Educativas focalizadasx100	Análisis de Encuesta de satisfacción e impacto aplicada a los beneficiarios de las Instituciones Educativas focalizadas.
4-EJE- Alianzas interinstitucionales	Alianzas para lograr el objetivo del programa	Se realizará acercamientos para que se vincule en la ejecución de este programa con: Caja de compensación familiar (Confacasanae); Entidades promotoras de Salud (Fiduprevisora), Canapio, FOMAG, SENA.	Primer semestre	Secretaría de Educación Departamental	Gestión	Sensibilización del Programa de Bienestar a cada una de estos aliados.	Diciembre	Número de oficinas/entidades involucradas	Recibido notificación de oficinas.
		Comisionar y reconocer viáticos y transporte a directivos docentes, para que asistan al congreso anual que programan a nivel nacional.	Segundo Semestre	Secretaría de educación	Según Disponibilidad Presupuestal	Sensibilización del Programa de Bienestar a cada uno de estos aliados.	Diciembre	Número de directivos docentes/ total de directivos docentes.	Resolución de comisión



PLAN DE ACCIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
FO-GE-44
29-03-2022
V. 04

TIPO DEL PLAN DE ACCIÓN;		FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN		BIENESTAR LABORAL		ESTIMULOS E INCENTIVOS		SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	
VIGENCIA:	2026	FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:	FECHA DE EJECUCIÓN	RESPONSABLE	RECURSOS	ACTIVIDAD DE SEGUIMIENTO	FECHA DE SEGUIMIENTO	INDICADOR DE COBERTURA	INDICADOR DE IMPACTO		
5-EJE-Transformación digital	COMPETENCIA DIMENSIONAL	TEMÁTICA O ACTIVIDAD	Realizar capacitación sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a los diferentes establecimientos educativos del departamento de Casanare.	Secretaría Educación, Planeación Educativa	Gestión de	Sensibilización de MIPG a cada una de estos aliados.	Diciembre	Numero de I.E. Capacitadas/ Totalidad de I.E.	Impacto		
			Uso y apropiación del Sistema Atención al Ciudadano - SAC	Secretaría educación Departamental	Gestión de	Listados asistencia	Diciembre	Numero de directivos docentes y administrativos Capacitados/ Totalidad de directivos docentes y administrativos	encuestas		
			Uso y apropiación del sistema humano en línea	Secretaría educación departamental	Gestión de	Listados asistencia	Diciembre	Numero de directivos docentes y administrativos Capacitados/ Totalidad de directivos docentes y administrativos	Encuesta		
			SIGEP II	Dirección Administrativa	Aplicabilidad de la ley	Listados asistencia	Diciembre	Numero de directivos docentes y administrativos Capacitados/ Totalidad de directivos docentes y administrativos	No reportes por no presentación de declaraciones de rentas a directivos docentes y docentes, docentes y administrativos.		
Aprobó: DIEGO FERNANDO ARDILA PLAZAS, Secretario de Educación Departamental											
VoBo: Director Administrativo: Doris Patricia Rico Aguirre		VoBo: Director de Cobertura:									
Elaboró: María Yazmin Cruz Estupifan, Técnico Administrativo (E)		VoBo: Director de calidad: Diego Alexander Calderon									
		VoBo: Lider de talento Humano: Fernando Tumay									