

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2020-2023

SUBPROCESO BIENESTAR SOCIAL Y LABORAL

HUILA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. OBJETIVOS DEL PIC

1.1 Específicos

2. MARCO NORMATIVO

3. DEFINICIONES

3.1 Capacitación

3.2 Educación Formal

3.3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano

3.4 Educación Informal

3.5 Formación

3.6 Competencia

3.7 Dimensión del Hacer

3.8 Dimensión del Saber

3.9 Dimensión del Ser

3.10 Plan de Aprendizaje del Equipo

3.11 Plan individual de Aprendizaje

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Conceptuales

4.1.1. La Dimensión territorial y Nacional en la Política de Formación y Capacitación

4.1.2. La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos.

4.1.3. Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad en el Sector Público

4.1.4. Enfoque de la formación basada en competencias

4.2 Lineamientos Pedagógicos

4.2.1. La Educación Basada en Problemas

4.2.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

6.1 Programa de Inducción y Reinducción

6.1.1. Conceptos

6.1.2. Curso del Programa de Inducción Institucional

6.1.3. Curso del Programa de Reinducción Institucional

6.1.4. Objetivos

- 6.1.5. Componentes
- 6.1.6. Responsables
- 6.1.7. Diseño y Ejecución
- 6.1.8. Periodicidad

6.2. Plan Institucional de Capacitación –PIC- .

- 6.2.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación y formulación PAE
- 6.2.2. Ejecución
- 6.2.3. Políticas de Capacitación
- 6.2.4. Modalidades de Capacitación
- 6.2.5. Obligaciones de los empleados respecto a la Capacitación.
- 6.2.6. Proyectos de Aprendizaje Institucional PAE

INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para el Sector Público mediante el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, normas hoy compiladas en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 por medio del cual se define el concepto de capacitación en las entidades del sector público: *“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”*

A su vez la ley 909 de 2004 vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales, concluyendo que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de competencias para asumir los nuevos retos que impone el quehacer institucional, al igual que los retos personales en el mediano y largo plazo.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias requiere la aplicación efectiva de métodos que centren la formación y la capacitación en el papel activo de los empleados públicos, en sus capacidades para el desempeño de sus funciones, en la identificación de brechas, en sus aprendizajes previos, en la solución de problemas de prestación de los servicios de la entidad, entre otros.

Se concluye entonces, que en toda entidad del Estado Colombiano existe la responsabilidad de velar por la adecuada inversión de sus recursos, en especial, por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo con responsabilidad los objetivos institucionales.

El plan de capacitación está concebido, como una política institucional, mediante la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, está orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas de los funcionarios, para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para las vigencias 2020 - 2023, se desarrolló un proceso diagnóstico de necesidades de aprendizaje analizando los siguientes insumos:

- ✓ Encuesta de detección de necesidades, en la cual se obtuvo respuesta de los funcionarios administrativos con respecto a los requerimientos de capacitación.
- ✓ Informe histórico de las capacitaciones contenidas en el plan del periodo 2018 - 2019.

Finalmente, y con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Plan Institucional de Capacitación 2020-2023 de los Servidores Públicos (Directivos Docentes, Docentes y Administrativos) de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila.



SC4353-1
SGN-C054-F04

1. OBJETIVOS DEL PIC

Desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de los Establecimientos Educativos del Departamento del Huila, con el fin de acrecentar su capacidad individual y colectiva, promoviendo el desarrollo integral y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del plan de Desarrollo “Huila crece” para el periodo 2020-2023.

1.1 Objetivos Específicos

- Proveer de oportunidades de aprendizaje a los empleados públicos en temas específicos que contribuyan al mejoramiento del desempeño laboral.
- Promover el desarrollo de competencias que permitan dar solución a problemas que puedan presentarse en el ambiente laboral.
- Fomentar el trabajo en equipo, el cual genera aprendizaje mutuo, resolución de conflictos, intercambio de ideas y consecución de objetivos.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional De Capacitación –PIC–, se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos.

Constitución Política de Colombia de 1991, El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, en su el Art.70. Reglamentado por la Ley 1675 de 2013. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación.

Ley 91 de 1989, Por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, para los efectos de la presente Ley, los siguientes términos tendrán el alcance indicado a continuación de cada uno de ellos: Personal nacional. Son los docentes vinculados por nombramiento del Gobierno Nacional. Personal nacionalizado. Son los docentes vinculados por nombramiento de entidad territorial antes del 1 de enero de 1976 y los vinculados a partir de esta fecha, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 43 de 1975. Personal territorial. Son los docentes vinculados por nombramiento de entidad territorial, a partir del 1 de enero de 1976, sin el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 10 de la Ley 43 de 1975.

Ley 100 de 1993, Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional, para proporcionar la cobertura integral de las contingencias,

especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

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. En el párrafo único del artículo 36 alude: “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 desarrolla la presente ley”.

Ley 1010 de 2006, Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Decreto 614 de 1984, Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país y se establece la constitución de un plan nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Decreto 1567 de 1998, Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar e Incentivos, 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.

Decreto 1655 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 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y se dictan otras disposiciones"

Decreto 1072 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral. Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Se concluye, que, en toda entidad del Estado Colombiano, existe la responsabilidad de velar por la adecuada implementación de programas de capacitación, en procura de mejorar los niveles de competencia laboral, potencializando las habilidades, destrezas, y el desarrollo personal.

3. DEFINICIONES

3.1 Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto en la educación para el desarrollo y el trabajo humano, como informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades; con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a mejorar la prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Art. 4 Decreto 1567 de 1998)

3.2 Educación Formal: “Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducente a grados y títulos.

La educación formal se organizará en tres (3) niveles:

3.2.1 El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio.

3.2.2 La educación básica en una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos, la educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria en cuatro (4) grados, y

3.2.3 La educación media con una duración de dos (2) grados.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas pueden fundamentar su desarrollo en forma permanente.” (Capítulo I, Artículos 10 y 11, Ley 115 de 1994).

3.3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano: “Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley. La Educación para el trabajo y el desarrollo humano, se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente Ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la

protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.” (Capítulo 2, Artículos 36 y 37 de la Ley 115 de 1994).

3.4 Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

El Gobierno Nacional fomentará la participación de los medios de comunicación e información en los procesos de educación permanente y de difusión de la cultura, de acuerdo con los principios y fines de la educación definidos en la presente Ley, sin perjuicio de la libertad de prensa y la libertad de expresión e información.

3.5 Formación: Consistente en los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

3.6 Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2 Decreto 2539 de 2005).

3.7 Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

3.8 Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

3.9 Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

3.10 Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

3.10 Plan individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades del aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

4.1.1 La Dimensión territorial y Nacional en la Política de Formación y Capacitación

La formación y la capacitación de los empleados públicos deben contribuir a lograr la modernización del Estado y con ello a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades estatales.

4.1.2 La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.

4.1.3 Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad en el Sector Público

La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos. La formación y la capacitación deben definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad.

4.1.4 Enfoque de la formación basada en competencias

La política de formación y capacitación establece parámetros para que cada entidad desarrolle tanto las competencias laborales definidas previamente, en el proceso de identificación de competencias laborales, y diseño de manuales de funciones y requisitos, así como para que se desarrollen aquellas competencias que se requieren para resolver problemas o contingencias organizacionales de la realidad laboral en el cumplimiento de la misión, visión, metas, planes o estrategias institucionales.

4.2 Lineamientos Pedagógicos

El Aprendizaje basado en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el empleado desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

4.2.1 La Educación Basada en Problemas

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

4.2.2 El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual; los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación, deberá basarse en los siguientes principios de conformidad con lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, a saber:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de los

servidores públicos (Directivo Docente, Docente y Administrativos) de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION

La Gobernación del Huila a través de su Programa de Formación y Capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño de los servidores públicos, Directivos Docentes, Docentes y Administrativos de los Establecimientos Educativos de los Municipios no certificados en educación, del Departamento del Huila, asimismo, contribuir al logro de los objetivos institucionales y gestionar la cultura organizacional.

Por ello; el Plan Institucional de Capacitación se articula a las capacidades determinadas, que orientan la cultura organizacional requerida y las cuales se describen a continuación.

6.1 programa de Inducción y Reinducción

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y que buscan desarrollar en él, habilidades gerenciales y de servicio público, al suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

6.1.1 Conceptos

Inducción: Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatros meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento de la inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Los objetivos de la inducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa docente y general.

Reinducción: Es el proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la Entidad, las reinducciones se impartirán a los docentes vinculados bajo el Decreto 1278 de 2002 por lo menos cada dos años, en el momento que se produzcan cambios se incluirán obligatoriamente a un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Los objetivos de la reinducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa docente y en general.

6.1.2 Curso del Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, al momento de ingresar el

personal a la planta de las Instituciones Educativas del Huila, el área de Recursos Educativos lleva a cabo la inducción, se deja evidencia de este proceso mediante el diligenciamiento de la constancia de inducción al cargo

Para el desarrollo de la Inducción, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

AREA DE CAPACITACION

- ESTRUCTURA
- SERVICIOS MEDICOS
- MANUAL DEL CARGO, FUNCIONES Y REQUISITOS
- INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES
- POLITICA SALARIAL Y DE COMPENSACION
- CAPACITACION Y DESARROLLO
- SISTEMAS DE INFORMACION. SAC- EXTRANET
- NORMAS DE SEGURIDAD
- EVALUACION DE DESEMPEÑO
- ESTRUCTURA DE EDIFICIOS E INSTALACIONES
- NOMBRE Y FUNCIONES DIRECTIVOS
- POLITICAS Y NORMAS
- OTROS

RECTOR / JEFE INMEDIATO

- UBICACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO
- LABORES A CARGO DEL EMPLEADO
- NORMAS ESPECIFICAS DE SEGURIDAD
- PRESENTACION AL COORDINADOR
- OBJETIVOS DEL PUESTO
- RELACION CON OTROS PUESTOS
- PRESENTACION COMPAÑEROS DE TRABAJO
- JORNADA LABORAL

6.1.3 Curso del Programa de Reinducción Institucional

El programa de Reinducción Institucional de la Función Pública está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad y para retroalimentar a los docentes y directivos docentes, y contribuir con su desarrollo.

En este proceso se reorienta y actualiza a los Docentes y Directivos Docentes vinculados bajo el Decreto 1278 de 2002, ya posesionados (incluidos los que se encuentran en periodo de prueba), teniendo en cuenta los cambios institucionales generados de acuerdo a las nuevas políticas en la materia, expedidas por el Gobierno Nacional, las Entidades Departamentales y a los procedimientos establecidos.

6.1.4 Objetivos

General

Construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los Docentes y el quehacer institucional, desde la vinculación a los cargos respectivos y en la ejecución diaria de su labor, así como velar por el fortalecimiento de la integración a la cultura organizacional, desarrollar habilidades del servicio público y suministrarle la formación necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo mediante el programa de inducción – reinducción, y de esta forma instruir, socializar y hacer visibles los valores institucionales.

Específicos:

1. Generar sentido de pertenencia hacia las metas institucionales.
2. Afianzar el concepto de autonomía de la Institución y el sentido de lo público como una responsabilidad de los servidores públicos al servicio de la Secretaría de Educación Departamental.
3. Contribuir al proceso de integración del Docente al sistema de valores de la Secretaría de Educación Departamental y afianzar su formación ética como servidor público.
4. Integrar a los servidores públicos en los espacios de participación y convivencia a través de las actividades culturales, lúdicas y recreativas.
5. Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la Misión Institucional, así como de los cambios que se puedan presentar en la labor docente.
6. Poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones adoptadas para lograr una gestión administrativa óptima.
7. Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.

8. Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.

6.1.5 Componentes

De acuerdo con los objetivos a cumplir, pueden existir los siguientes componentes para este programa:

Inducción Misional. Se refiere a la razón de ser de la Secretaría de Educación, el rol de sus servidores públicos. Este tipo de inducción será impartida a todos los servidores públicos que ingresan a la Secretaría por primera vez.

Inducción en el puesto de trabajo. En este tipo de inducción las Instituciones Educativas deben prestar atención a la socialización del empleado en su sitio de trabajo y a las indicaciones técnicas básicas para el óptimo desempeño de las funciones del cargo.

6.1.6 Responsables

El Área de Recursos Educativos, se encargará de consolidar los contenidos temáticos del programa de inducción, incluidos todos sus componentes: misional, inducción en el puesto de trabajo y reintroducción, articulando y liderando la ejecución de las actividades del programa de Inducción y reintroducción, con el apoyo de los líderes de las diferentes áreas definidas al interior de la Secretaría.

La Inducción en el puesto de trabajo será una actividad de obligatorio cumplimiento, siendo ésta, responsabilidad del superior inmediato del empleado.

La ejecución del programa de formación y capacitación laboral en la Secretaría de Educación Departamental se llevará a cabo de acuerdo con la naturaleza, en consonancia con el Plan de Desarrollo Institucional. Para el personal docente y directivo docente, los responsables son el área de Calidad Educativa, para el personal administrativo, es el área de Recursos Educativos, quienes prestarán asistencia técnica correspondiente.

6.1.7 Diseño y Ejecución

El Área de Recursos Educativos, subproceso de Bienestar Social, es la responsable de la implementación y ejecución del programa de inducción y reintroducción, el cual debe atender en su diseño a una metodología que fomente la participación obligatoria de los servidores públicos, con una evaluación clara y sistemática que permita los ajustes requeridos.

6.1.8 Periodicidad

El Área de Recursos Educativos, como responsable de la ejecución del programa de Inducción, garantizará su realización permanente en los siguientes términos:

1. Las actividades de Inducción se ejecutarán cada vez que haya vinculación de nuevos servidores.
2. Las áreas responsables deben garantizar que los funcionarios participen en las actividades de Reinducción cada dos (2) años.
3. Es responsabilidad del superior la inducción y de ser necesario el entrenamiento en el puesto de trabajo. Siendo la primera actividad a la que asiste el funcionario, dejándose evidencia de su participación mediante constancia de inducción que debe reposar en la historia laboral del servidor y cargada en el aplicativo de nómina Humano.

6.2 Plan Institucional de Capacitación – PIC

“El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad”.

6.2.1 Diagnóstico de necesidades de Capacitación y Formulación PAE

1. El subproceso de Bienestar social, mediante instrumentos diseñados para tal fin, detectará las necesidades de aprendizaje para el desarrollo de competencias, los cuales se aplican a los servidores públicos de las Instituciones Educativas.
2. Una vez aplicadas las encuestas de expectativa, éstas son tabuladas por el subproceso de bienestar social y sus resultados posteriormente analizados por esta misma área conjuntamente con los Representantes de la Comisión de Personal. A partir del análisis de las necesidades detectadas y los retos institucionales, se proponen prioridades de aprendizaje y posibles perfiles de equipos para proyectos de aprendizaje, con base en su relación directa con los planes y retos institucionales, entendido como el conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje.

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



3. Posterior a la socialización con la Comisión de personal, el Secretario de Educación o quien haga sus veces, procede a sustentarlo ante el comité de MIPG, así como ante el comité Directivo de la Secretaría de Educación Departamental.
4. Los Líderes de Área de la Secretaría de Educación conjuntamente con el área de Recursos Educativos-subproceso de Bienestar Social y con el apoyo de la Comisión de Personal, priorizan las necesidades elaborando los perfiles de Proyectos de Aprendizaje PAE, asimismo, establecen si existen temas transversales a la entidad, como también determinan la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles de la organización, adicionalmente se analizan los temas y actividades de capacitación que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo.
5. Para la ejecución del PIC 2020-2023 contenido en este documento, se debe analizar las evaluaciones de desempeño docente y la identificación de temas de capacitación.

La detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta aplicada al Personal Administrativo de las Instituciones Educativas del Departamento del Huila, representan los principales insumos para la realización del plan.

Para lograr un mejor desempeño de sus funciones, usted considera que necesita capacitación en:	Número de Encuestados respondieron:	Porcentaje
ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	31	14%
CONTRATACION ESTATAL	28	13%
MEJORAMIENTO CONTINUO	27	12%
SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26	12%
FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	22	10%
RELACIONES HUMANAS	16	7%
CAPACITACION EN EVALUACION DEL DESEMPEÑO	14	6%
OFFICE (Word, Excel, Power Point, Access, etc)	14	6%
SECOP II	14	6%
DERECHO DISCIPLINARIO	8	4%
CURSOS DE CONTABILIDAD	6	3%
SERVICIO AL CLIENTE	3	1%
SUPERVISION DE CONTRATOS	1	0%
VACIO	2	1%
¿OTRO, CUAL?	7	3%
Total	219	100%



6.2.2 Ejecución

1. El subproceso de Bienestar de la Secretaría de Educación, informará mediante comunicado o circular las actividades que se programen, dirigidas a los servidores públicos de las Instituciones Educativas
2. La Capacitación Docente, estará a cargo del área de Calidad Educativa, mediante el Comité Territorial de formación Docente y para los Docentes Orientadores fue concertada con los miembros del Sindicato ASORIENTADORES y socializada al área de calidad Educativa con el fin de que se canalice la información a través del portal del Ministerio de Educación Nacional
3. Para los temas brindados por la Aseguradora de Riesgos Laborales, la comunicación se realizará a las Instituciones Educativas a través de Circular.
4. Para la reinducción, donde se requiere contratar facilitadores externos, el subproceso de bienestar como responsable de la actividad, deberá formular los estudios previos y lo relacionado para la contratación del servicio.

6.2.3 Políticas de Capacitación

- Las solicitudes de capacitación, deberán ser autorizadas por el Secretario de Educación Departamental, teniendo en cuenta en primera instancia el diagnóstico de necesidades, los recursos asignados y la participación de los servidores públicos, propendiendo por la pluralidad, austeridad y racionalidad.
- La asistencia a capacitación deberá quedar registrada en la plataforma de talento humano - HUMANO.

6.2.4 Modalidades de Capacitación

Se dictarán charlas de intercambio de conocimiento y externamente se acudirá también a foros, conferencias, simposios, paneles, congresos, encuentros nacionales y locales, seminarios y seminarios talleres, cursos, diplomados y en general, eventos de corta duración.

En el sitio de trabajo se adelantará instrucción, entrenamiento en el puesto de trabajo, solución de problemas y discusiones en grupo.

Se fomentará el aprendizaje individual a partir del aprendizaje a distancia, intercambios de conocimiento, apoyo de videos, lectura, entre otros.

6.2.5 Obligaciones de los empleados respecto a la Capacitación

Los servidores públicos de las Instituciones Educativas de la Secretaría de Educación Departamental, tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
4. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Institución Educativa, cuando se requiera.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

6.2.6 Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE

El Plan Nacional de Formación y Capacitación orienta la capacitación dentro de un enfoque constructivista, proponiendo la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con la realidad, generando una educación basada en problemas, porque se aprende a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas.

Dentro de los métodos de enseñanza y aprendizaje por la educación basada en problemas, está el aprendizaje colaborativo, el cual consiste en una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses, se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del modelo de aprendizaje. Aquí no existe una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante, sino un diálogo entre ambos como iguales.

Se crea entonces como estrategia de enseñanza y de aprendizaje los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), mediante el cual se conformarán equipos de personal con diferentes experiencias, que trabajen juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos, atendiendo las actividades contenidas en la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública y la ESAP.

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DIRECTIVOS
DOCENTES, DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA

VIGENCIA 2020-2023



SC4353-1
SGN-C054-F04

Edificio Gobernación, Calle 8 Cra. 4 esquina, Neiva – Huila – Colombia. PBX: (57+8) 8671300
www.huila.gov.co -Twitter: @HuilaGob - Facebook: Gobernación del Huila

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACION
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
3. MARCO NORMATIVO
4. SISTEMA DE ESTÍMULOS
 - 4.1 Finalidad
 - 4.2 Fundamentos
 - 4.3 Componentes
 - 4.4 Competencias y responsabilidades
 - 4.5 Política en el desarrollo del Sistema de Estímulos
 - 4.6 Manual Operativo Sistema de Gestión
 - 4.7 Apropriación de Recursos
5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
 - 5.1 Objetivos
 - 5.1.1 General
 - 5.1.2 Específicos
 - 5.1 Proceso de gestión del programa de bienestar
 - 5.2 Beneficiarios y Responsables
 - 5.3.1 Beneficiarios
 - 5.3.2 Responsables
 - 5.3 Áreas de Intervención
 - 5.4.1 Área De Protección Y Servicios Sociales
 - 5.4.2 Área de Calidad de Vida Laboral
 - 5.4 Plan de Incentivos
 - 5.5.1 Reconocimientos Públicos
 - 5.5.2 Encargos

1. PRESENTACION

El Programa de Bienestar Social e Incentivos que a continuación se presenta, como componentes del Sistema de Incentivos, busca responder las necesidades y expectativas de los Servidores Públicos (Directivos Docentes, Docentes y Administrativos) de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila, identificados a través de la realización de un diagnóstico.

El Decreto 1567 de 1998, norma hoy compilada en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos y los define como aquellos procesos 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 y eficiencia.

De esta manera, el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de protección, salud, recreación, cultura, educación, identidad y aprendizaje del servidor público y su grupo familiar, y así contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar de los Servidores Públicos (Directivos Docentes, Docentes y Administrativos) de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así a fortalecer el clima laboral.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020-2023, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

De la encuesta diagnostico necesidades de capacitación, incentivos, bienestar y salud ocupacional de los servidores públicos Servidores Públicos Administrativos de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila, se puede observar que, de 503 funcionarios, 219 personas diligenciaron la encuesta, lo que equivale a una participación del 43.53% de la población.

De igual manera, se determina que la mayor participación corresponde a los funcionarios de Carrera Administrativa con un 53% por ciento, frente al 46% de provisionales, el 1% no contestó cuál era su tipo de vinculación.

Cabe resaltar que el Programa de Bienestar e Incentivos no es reconocido, pero sí, muy importante para los servidores Públicos Administrativos de las Instituciones Educativas, enfatizando en el hecho de que los funcionarios observan Interés por implementar las actividades allí programadas, pero consideran que existen pocos recursos para ejecutarlas a cabalidad.

Frente a las capacitaciones que desearían recibir los servidores públicos Administrativos de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila, son:

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



Para lograr un mejor desempeño de sus funciones, usted considera que necesita capacitación en:	Número de Encuestados respondieron:	Porcentaje
ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	31	14%
CONTRATACION ESTATAL	28	13%
MEJORAMIENTO CONTINUO	27	12%
SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26	12%
FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	22	10%
RELACIONES HUMANAS	16	7%
CAPACITACION EN EVALUACION DEL DESEMPEÑO	14	6%
OFFICE (Word, Excel, Power Point, Access, etc)	14	6%
SECOP II	14	6%
DERECHO DISCIPLINARIO	8	4%
CURSOS DE CONTABILIDAD	6	3%
SERVICIO AL CLIENTE	3	1%
SUPERVISION DE CONTRATOS	1	0%
VACIO	2	1%
¿OTRO, CUAL?	7	3%
Total	219	100%

Respecto de los Incentivos, de acuerdo con los datos obtenidos en la muestra se evidencia que de los funcionarios que diligenciaron la encuesta, la mayoría les gustaría recibir como INCENTIVOS: ACTIVIDADES DE RECREACION, con un 54%, seguido de RECONOCIMIENTOS PUBLICOS con un 35%, ENCARGOS con un 7%, OTRO con un 3% y no respondieron esta pregunta el 1%.

Para lograr un mejor bienestar e incentivos, usted considera que se deben ejecutar actividades tales como:	Número de Encuestados respondieron:	Porcentaje
RECREACION	118	54%
RECONOCIMIENTOS PUBLICOS	76	35%
ENCARGOS	15	7%
OTRO ¿Cuál?	7	3%
VACIO	3	1%
Total	219	100%



SC4353-1
SGN-C054-F04

3. MARCO NORMATIVO

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

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

3.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. 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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos, presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo que hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, como base fundamental para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

3.3. 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Para los efectos de este párrafo se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de los niveles profesional, técnico y asistencial y de carrera administrativa. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de

reforma organizacional.

3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos 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 de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. 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.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

3.4. Ley 1952 de enero/2019, en los numerales 4 y 5 del artículo 37 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

4. SISTEMA DE ESTIMULOS

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, señalando que estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos cuyo propósito es el de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento de los resultados propuestos por las Instituciones.

4.1 Finalidad

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

4.2 Fundamentos

Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- **Humanización del trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;
- **Equidad y justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;

- **Sinergia.** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
- **Objetividad y transparencia.** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;
- **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;
- **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

4.3 Componentes

El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

- **Políticas públicas.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de Gestión del Talento Humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.
- **Planes.** La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento;
- **Disposiciones legales.** Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.

- **Entidades.** El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas, estas actuarán según su competencia administrativa como:
 - ✓ Directoras del sistema
 - ✓ Coordinadoras o proveedoras
 - ✓ Ejecutoras
 - ✓ Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

4.4 Competencias y Responsabilidades

El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

- **El Departamento Administrativo de la Función Pública.** Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas.
- **Entidades públicas de protección y servicios sociales.** Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas.
- **Entidades públicas del orden nacional y territorial.** Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.
- **Comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado.** Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

4.5 Políticas en el desarrollo del sistema de estímulos

- Los Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos y a sus familias, en tanto el presupuesto de la entidad lo permita. (Decreto 1083 de 2015).

- La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social, dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y 2) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios. (Art. 73 Decreto 1227 de 2005).
- Para efectos de los programas de protección y servicios sociales, se entenderá por familia el cónyuge o compañero (1) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de dieciocho (18) años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Parágrafo 2 del art. 70 del Decreto 1227 de 2005).
- Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales, no podrán suplir las responsabilidades asignadas por Ley a las Cajas de Compensación familiar, las EPS, los Fondos de Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales. (Art. 71 del Decreto 1227 de 2005).
- No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura, la adquisición de bienes inmuebles y Contratos de Prestación de servicio en modalidad Directa. (art. 72 Decreto 1227 de 2005).
- Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal y no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

4.6 Manual Operativo Sistema de Gestión

El Ministerio de Educación Nacional, está orientando que el plan de bienestar debe ser remitido a ese Ministerio con el fin de realizar el seguimiento a las acciones programadas. De igual manera, señala la necesidad de crear el comité de Bienestar mediante acto administrativo en donde se especifique claramente las funciones del Comité y sea el encargado de aprobar las actividades a desarrollar.

No obstante, con la entrada en vigencia de la Ley 1753 de 2015, el cual integró en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, reglamentado por el Decreto 1499 de 2017 e implementado por el Departamento del Huila mediante Decreto Departamental 0364 de 2018, esta entidad territorial creó el **COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTION Y DESEMPEÑO DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA**, el cual preservó funciones respecto al bienestar e incentivos que venía desplegando el desaparecido Comité de Bienestar.

Así las cosas, el Departamento del Huila en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano definida en el modelo integrado de MIPG, pretende implementar acciones con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

(...)

Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

(...)

4.7 Apropriación de recursos

Los planes de capacitación, bienestar social y estímulos, estarán financiados con cargo a Recursos Propios, no obstante, las actividades de inducción, reintegración, dotación y Olimpiadas se desarrollarán con cargo al Sistema General de Participaciones –SGP asignados a la Entidad Territorial para cada Vigencia Fiscal, siempre y cuando se encuentre financiada el 100% la nómina de personal. De lo contrario, se desarrollarán las actividades que no requieran recursos adicionales y que sean brindadas por las diferentes entidades como la ARL, EPS, SENA, CAJA DE COMPENSACION, FONDOS DE PENSION, entre otros.

5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Laboral de los Servidores Públicos, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, a fin de favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece que la creación de los programas de bienestar social e incentivos debe organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

Para cumplir con este cometido, el subproceso de Bienestar Social de la Secretaría de Educación, aplicó en una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los funcionarios y su grupo familiar.

Los resultados del instrumento aplicado, permitieron tener un diagnóstico de las necesidades de bienestar y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2020-2023 para contar con un Talento Humano competente innovador y motivado.

El Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para la vigencia 2020-2023, se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, en el Plan de Desarrollo y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral.

Todos los servidores Públicos (docentes, directivos docentes y administrativos) tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal.

5.1 Objetivos

5.1.1 General

Propiciar las condiciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos (Directivos Docentes, Docentes y Administrativos) de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten su desarrollo integral.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y calidez humana, asimismo, se vea reflejado el cumplimiento de la misión Institucional y la satisfacción sus necesidades y las de su grupo familiar.

5.1.2 Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa.

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

5.2 Proceso de gestión del Programa de Bienestar

Para el diseño y la ejecución del Programa de Bienestar Social de los servidores Públicos (Directivos Docentes, Docentes y Administrativos) de los Establecimientos Educativos de los Municipios no Certificados en Educación del Departamento del Huila, se deberá seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- Diseñar programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecutar el programa en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento del programa adelantado, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.
- En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

5.3 Beneficiarios y Responsables

5.3.1 Beneficiarios

Este proyecto beneficiará directamente a 409 Directivos docentes 5.788 docentes, y 503 administrativos de las Instituciones Educativas oficiales del Departamento del Huila, y transversalmente beneficiará a sus familias, a los estudiantes y a las respectivas comunidades educativas.

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN	
CARGO	PLANTA VIABILIZADA
Cargos docentes	5.788
Docentes de Aula	5.712
Docentes Orientadores	67
Docentes con funciones de Apoyo	9
Directivos Docentes	409
Rectores	173
Coordinadores	207
Directores rurales	8
Supervisores	4
Directores de Núcleo	17
Administrativos SGP I.E	503
TOTAL PLANTA	6.700
Fuente.Proceso de Talento Humano SED Huila 27/07/2020	

5.3.2 responsables

La Secretaría de Educación Departamental, a través del subproceso de Bienestar Social tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social y Laboral, en conjunto con el Comité de Bienestar Social e Incentivos y la Comisión de Personal.

5.4 Áreas de Intervención

Con el fin de promover una atención integral al funcionario y su familia, y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la entidad, se enmarcará dentro de las siguientes áreas:

5.4.1 Área de protección y servicios sociales: Esta área será atendida a través de actividades que satisfagan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, y así mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectadas en el diagnóstico de necesidades y atendiendo la priorización de los mismos.

- **Deportiva:**
OLIMPIADAS DEL MAGISTERIO
- **Cultural**
ENCUENTRO NACIONAL DEL FOLCLOR



SC4353-1
SGN-C054-F04

5.4.2 Área de calidad de vida laboral: Esta área hace referencia a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, está conformada por unas condiciones laborales óptimas para la satisfacción de las necesidades básicas los servidores públicos (directivos docentes, docentes y administrativos) de los establecimientos educativos, la motivación y el rendimiento laboral, generando un impacto positivo en términos de productividad, como en términos de relaciones interpersonales, haciendo necesario intervenir el clima organizacional y la cultura organizacional.

Por ello y con el ánimo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, se implementarán dos (2) estrategias de intervención al clima y la cultura organizacional en la entidad, con la realización de las siguientes actividades:

- **Eventos y Fechas Especiales**

Se institucionalizarán fechas especiales, siempre y cuando se cuente con disponibilidad presupuestal, tales como:

- Encuentro folclórico y cultural
- Día del funcionario administrativo
- Día del docente

La realización de estas actividades será apoyada por el subproceso de Bienestar Social de la Secretaría de Educación.

5.5 Plan de Incentivos

El Plan de Incentivos es un componente tangible del sistema de estímulos y deberá orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos a través de proyectos de calidad de vida laboral.

5.5.1 Reconocimientos Públicos: Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

5.5.2 Encargos: Para la asignación de este estímulo se tendrán en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan.

De todo lo actuado, el Comité dejará constancia en el acta correspondiente.

ANEXOS

PROYECTO DE ENCUESTA

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



ENCUESTA PARA EVALUAR NECESIDADES

¿Qué tipo de vinculación laboral tiene?	
CARRERA ADMINISTRATIVA	
PROVISIONAL	
SIN MARCAR	
Cree usted que el bienestar Social Laboral es:	
NO RECONOCIDO PERO MUY IMPORTANTE	
NO RECONOCIDO	
VACIO	
NO ES NECESARIO	

Para lograr un mejor desempeño de sus funciones, usted considera que necesita capacitación en:	
ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	
CONTRATACION ESTATAL	
MEJORAMIENTO CONTINUO	
SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	
RELACIONES HUMANAS	
CAPACITACION EN EVALUACION DEL DESEMPEÑO	
OFFICE (Word, Excel, Power Point, Access, etc)	
SECOPII	
DERECHO DISCIPLINARIO	
CURSOS DE CONTABILIDAD	
SERVICIO AL CLIENTE	
SUPERVISION DE CONTRATOS	
VACIO	
¿OTRO CUAL?	

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



Para lograr un mejor bienestar e incentivos, usted considera que se deben ejecutar actividades tales como:	
RECREACION	
RECONOCIMIENTOS PUBLICOS	
ENCARGOS	
VACIO	
OTRO ¿Cuál?	
De hacerse merecedor de algún INCENTIVO para capacitación por su buen desempeño en el trabajo, le gustaría recibir:	
Bono para educación Profesional y/o Postgrado	
Bono para educación técnica	
Bono para Manualidades y técnicas decorativas	
Bono para educación no formal	
VACIO	
En el ejercicio de su cargo a qué riesgos laborales cree estar expuesto	
Riesgos por caídas	
Riesgos psicosociales	
Contusiones y Golpes	
Riesgo eléctrico	
¿Otro? ¿Cuál?	
Riesgo biológico	
Vacío	
Riesgo químico	
Con relación al tema de Seguridad y Salud en el trabajo, le gustaría conocer sobre:	
Primeros Auxilios	
Prevención en los lugares de trabajo	
Estilo de vida Saludables a nivel personal y familiar	
Tolerancia, conflicto y convivencia pacífica a nivel familia	
Ergonomía en la oficina	
Vacío	

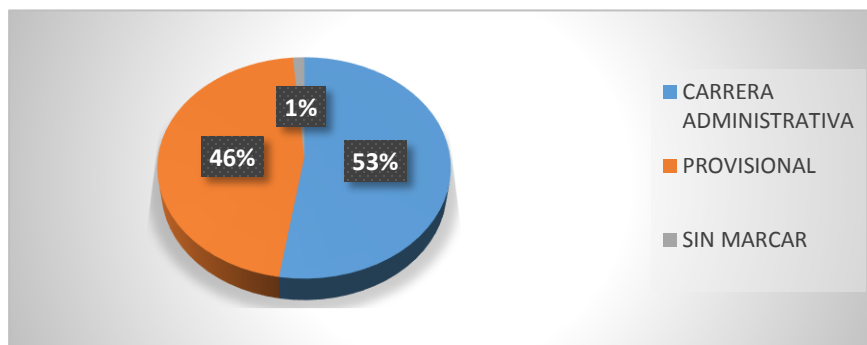


SC4353-1
SGN-C054-F04

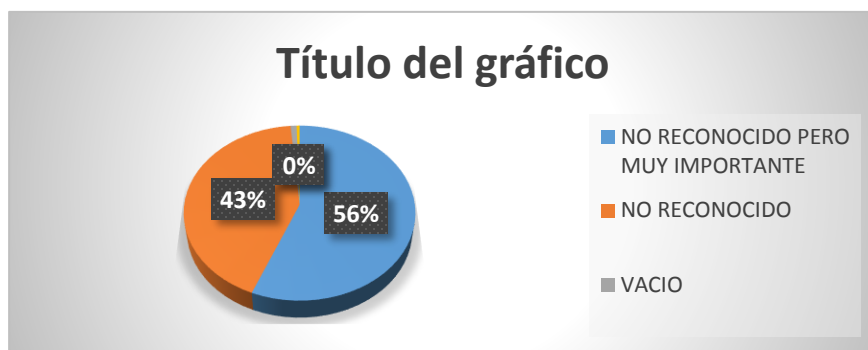
RESULTADOS DE LA ENCUESTA

RESULTADOS ENCUESTA DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACION, INCENTIVOS, BIENESTAR Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS DEL DEPARTAMENTO DEL AÑO 2020-2023

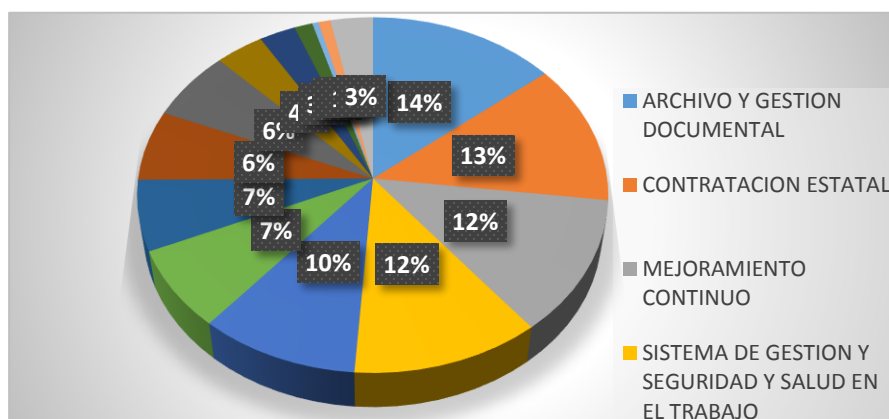
¿Qué tipo de vinculación laboral tiene?	Número de Encuestados respondieron:
CARRERA ADMINISTRATIVA	115
PROVISIONAL	101
SIN MARCAR	3
	219



Cree usted que el bienestar Social Laboral es:	Número de Encuestados respondieron:
NO RECONOCIDO PERO MUY IMPORTANTE	123
NO RECONOCIDO	93
VACIO	2
NO ES NECESARIO	1
	219



Para lograr un mejor desempeño de sus funciones, usted considera que necesita capacitación en:	Número de Encuestados respondieron:
ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	31
CONTRATACION ESTATAL	28
MEJORAMIENTO CONTINUO	27
SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	22
RELACIONES HUMANAS	16
CAPACITACION EN EVALUACION DEL DESEMPEÑO	14
OFFICE (Word, Excel, Power Point, Access, etc)	14
SECOP II	14
DERECHO DISCIPLINARIO	8
CURSOS DE CONTABILIDAD	6
SERVICIO AL CLIENTE	3
SUPERVISION DE CONTRATOS	1
VACIO	2
¿OTRO CUAL?	7
Total	219

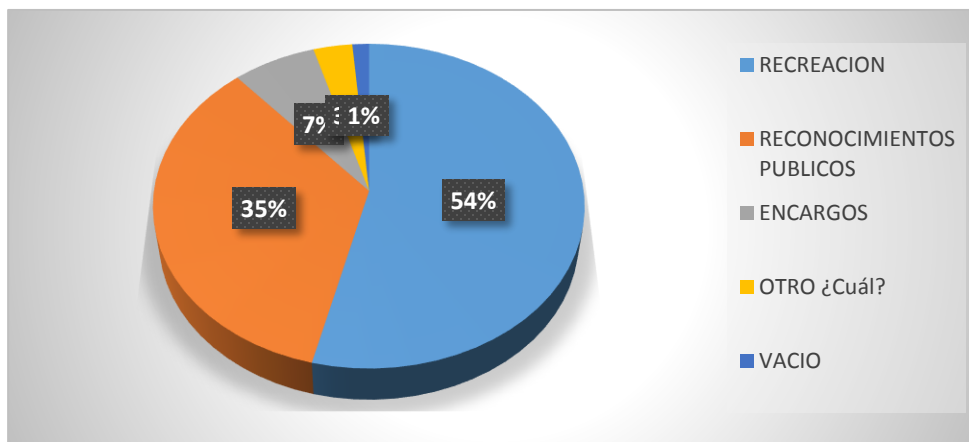


GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



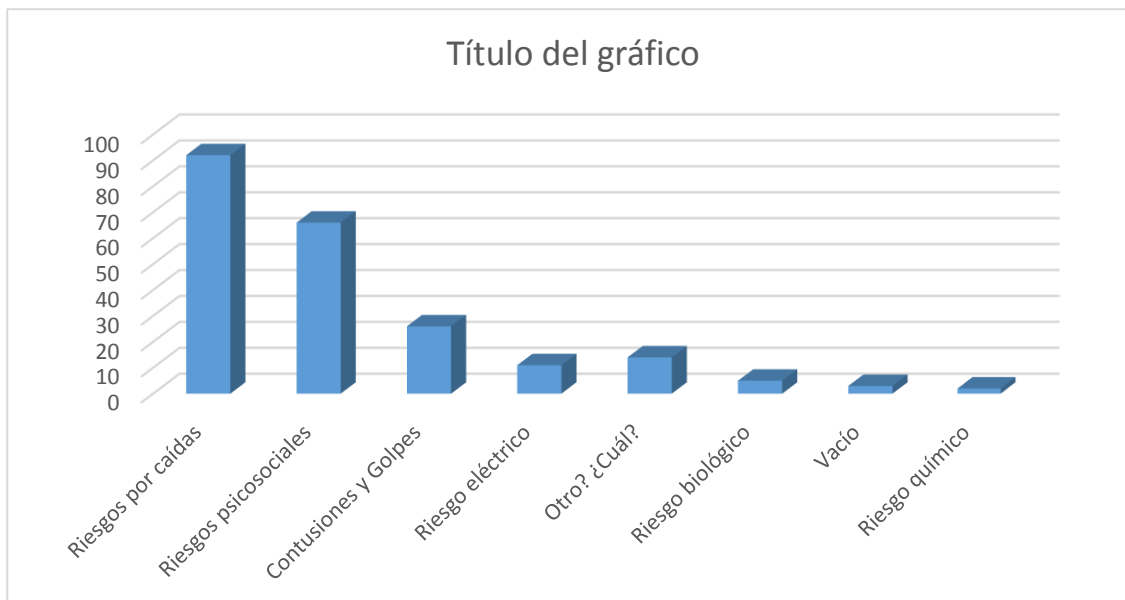
Para lograr un mejor bienestar e incentivos, usted considera que se deben ejecutar actividades tales como:	Número de Encuestados respondieron:
RECREACION	118
RECONOCIMIENTOS PUBLICOS	76
ENCARGOS	15
OTRO ¿Cuál?	7
VACIO	3
Total	219



En el ejercicio de su cargo a qué riesgos laborales cree estar expuesto	Número de Encuestados respondieron:
Riesgos por caídas	92
Riesgos psicosociales	66
Contusiones y Golpes	26
Riesgo eléctrico	11
Otro? ¿Cuál?	14
Riesgo biológico	5
Vacío	3
Riesgo químico	2
	219



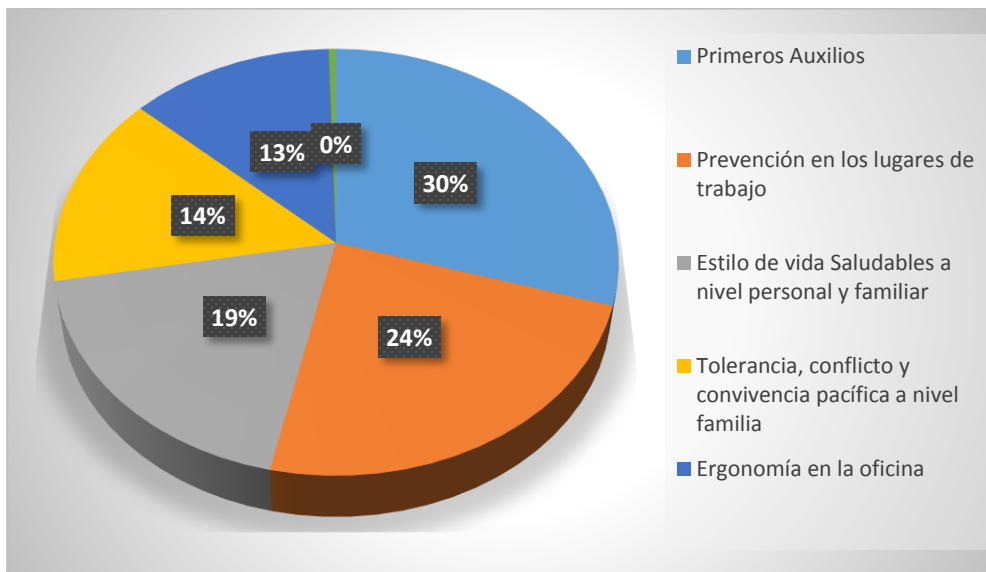
SC4353-1
SGN-C054-F04



Con relación al tema de Seguridad y Salud en el trabajo, le gustaría conocer sobre:	Número de Encuestados respondieron:
Primeros Auxilios	65
Prevención en los lugares de trabajo	52
Estilo de vida Saludables a nivel personal y familiar	41
Tolerancia, conflicto y convivencia pacífica a nivel familia	32
Ergonomía en la oficina	28
Vacío	1
	219

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaría de Educación



PLAN DE ACCION

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaria de Educación



GOBERNACION DEL HUILA
SECRETARIA DE EDUCACION
PLAN DE ACCION PROGRAMA DE CAPACITACION BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SIRVIDORES PUBLICOS (DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS) DE ESTABLECIMIENTO EDUCATIVOS DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

EJE ESTRATEGICO	ACCION	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO	FECHA	OBSERVACIONES
	Talleres de Inducción y Re Inducción	Realizar inducción a docentes, directivos docentes y funcionarios administrativos adscritos a la secretaria de educación.	Secretaria de Educación Departamental	Directivos docentes y funcionarios administrativos	Rubro 214 S.G.P	Fecha de ingreso al servicio	Formalizar la incorporación del nuevo funcionario en su puesto de trabajo, brindándole la información que necesita para realizar sus actividades de manera satisfactoria y dar la bienvenida a su labor.
		Realizar inducción al puesto de trabajo	Institución Educativa	funcionarios Administrativos	no requiere	al momento presentación a la institución	
		Realizar Re-inducción a directivos docentes, docentes y funcionarios administrativos adscritos a la secretaria de educación.	Secretaria de Educación Departamental	Directivos docentes y funcionarios administrativos	Rubro 214 S.G.P	2020 y 2022	proceso dirigido a actualizar a los servidores públicos Docentes en relación con la normalidad, estructura, procedimientos, así como a reintegrar su integración en la comunidad educativa
	Suministro de dotación Ley 70 de 1988	Realizar entrega de dotación de vestido y calzado de labor para funcionarios administrativos de instituciones educativas oficiales y docentes del Departamento del Huila	Gobernación del Huila Secretaria de Educación Departamental	Funcionarios Administrativos y Docentes con remuneración mensual inferior a 2 salarios mínimos legales vigentes	Rubro 214 S.G.P	30 de abril, 30 de Agosto, 30 de Dic.	Realizar entrega de las dotaciones que por ley deben recibir las personas que cumplen con los requisitos establecidos por esta.
EJE LABORAL	Plan de formación y capacitación permanente para educadores en ejercicio	Formar y capacitar a docentes y directivos docentes, articulando el plan de gobierno	Secretaria de Educación Departamental Área de Calidad	Directivos Docentes y Docentes	RECURSOS PROPIOS	2020-2023	Mejorar el desempeño de los docentes al servicio de la educación del departamento del Huila, en los niveles de Preescolar, básica y media, para avanzar hacia la excelencia y pertinencia educativa.
		Programa departamental de bilingüismo		299 Docentes	RECURSOS PROPIOS		
	Formación y Capacitación para administrativos de instituciones educativas del Distrito del Huila.	* ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL * ASISTENCIA TECNICA EN FONDOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS * SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Secretaria de Educación Departamental Apoyo del SE NA, ARL	funcionarios Administrativos	Rubro 214 S.G.P	DURANTE LAS VIGENCIAS 2020-2023	Mejorar el desempeño de funcionarios administrativos al servicio de las instituciones educativas departamentales del Huila, para mejorar el desempeño laboral y avanzar hacia la excelencia
							Dar asistencia técnica para fortalecer y mejorar su

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaria de Educación



LINEA ESTRATEGICA	ACCION	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DIRECCION	PRESUPUESTO	FECHA	OBSERVACIONES
EJE ESTRATEGICO	Encuentro de Rectores	Realizar Asistencia técnica a todos los Rectores del Departamento del Huila	Secretaria de Educación Departamental	Directivos Docentes	Rubro 214 S.G.P	2020-2023	Desempeño laboral consolidando habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y gestión del cambio.
	Estímulos e Incentivos	Primer a la mejor institución educativa del Departamento	Gobernación del Huila Secretaria de Educación Departamental	Directivos Docentes, Docentes y personal Administrativo	2020-2023	por concertar	Dar un incentivo económico a material e la mejor institución educativa del Departamento teniendo en cuenta las pruebas "SABIC"
		Calificación del Día del Maestro	Secretaria de Educación Departamental Institución educativa	directivos Docentes y Docentes	no requiere	15 de mayo 2020-2023	otorgar permiso por un día propiciando el reconocimiento de su labor a los servidores públicos de las instituciones educativas para estimular y motivar al buen desempeño de sus funciones
		día del cumplimiento del funcionamiento	Institución Educativa	Directivos Docentes, Docentes y personal Administrativo	no requiere	en cada aniversario	otorgar permiso por un día en el mismo mes de cumpleaños, al funcionario acreedor
	SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Panorama de Riesgos	Oficina de Salud y Seguridad en el Trabajo Gobernación del Huila ARI Procliva y Fiduprevisora	Directivos Docentes, Docentes y personal Administrativo		2020-2023	Elaborar la Matriz de identificación de Peligros y valoración de Riesgos en las I.E, elegir las veces por institución y brindar la capacitación requerida en Pelusas Activas, Delirios Muscular esqueléticos, prevención de caídas y riesgo "Sicofacia". Realizar la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el personal Docente de las Instituciones Educativas con el debido acompañamiento de la Fiduprevisora (Entidad Encargada de realizar esta implementación al personal Docente)
		Vigías del SO-SST		Directivos Docentes, Docentes y personal Administrativo	ARI Procliva, Fiduprevisora	2020-2023	
		Plan de emergencias		Directivos Docentes, Docentes y personal Administrativo		2020-2023	
	Promoción y prevención de Hábitos de vida	Capacitación de estilos de vida Saludable	ARI Procliva, SED HUILA	Directivos Docentes, Docentes y personal Administrativo	S.G.P M/N	por concertar	Promoción y prevención de Hábitos de vida saludables (Una alimentación, ejercicio físico, higiene personal, equilibrio mental y actividad social) toma de decisiones



SC4353-1
SGN-C054-F04

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaria de Educación



EJE ESTRATEGICO	ACCION	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO	FECHA	OBSERVACIONES
	saludables						Ocupacionales
		Fase Municipal de los Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio	Secretaria de Educación Departamental	Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	primer semestre de las vigencias 2020 a 2023	Esta actividad busca determinar los representantes de cada municipio del departamento para participar, en la Fase Zonal Departamental e los IDNMI
	Olimpiadas deportivas de los directivos docentes y Funcionarios Administrativos de Instituciones Educativas	Fase Zonal Departamental- Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio	Secretaria de Educación Departamental	Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	primer semestre de las vigencias 2020 a 2023	Esta actividad busca determinar los representantes de cada zona del departamento para participar, en la Fase Final Departamental de los IDNMI
		Fase Final Departamental- Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio	Secretaria de Educación Departamental	Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	primer semestre de las vigencias 2020 a 2023	Esta actividad busca determinar quienes representaran al Dpto. para participar en la Fase zonal nacional de los IDNMI
EJE SOCIAL		Fase Zonal Nacional- Juegos Deportivos Nacionales del Magisterio	MEN	Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	segunda de docencia institucional octubre vigencias 2020 a 2023	Participar en la Fase Zonal NACIONAL (gastos de desplazamiento, uniformes deportivos e hospedaje)



SC4353-1
SGN-C054-F04

GOBERNACION DEL HUILA

Secretaria de Educación



EF ESTRATEGICO	ACCION	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	PRESUPUESTO	FECHA	OBSERVACIONES
		Fase Municipal Encuentro Nacional Folclórico y Cultural docente	Secretaría de Educación Departamental	Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	primer semestre de las vigencias 2020 a 2023	Esta actividad busca determinar los representantes de cada municipio del departamento para participar en la Fase Zonal Departamental
	Encuentro Nacional Folclórico y Cultural Docente	Fase Zonal Departamental- Encuentro Nacional Folclórico y Cultural docente	Secretaría de Educación Departamental	Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	primer semestre de las vigencias 2020 a 2023	Esta actividad busca determinar quienes representarán al Depto. para participar en la Fase Zonal nacional.
		Fase final Departamental- Encuentro Nacional Folclórico y Cultural docente		Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	primer semestre de las vigencias 2020 a 2023	escoger al único grupo que representara al departamento
		Fase Zonal Nacional- Encuentro Nacional Folclórico y Cultural docente	MEN	Directivos Docentes y Docentes y Administrativos	S.G.P MEN	semana de desarrollo institucional octubre vigencias 2020 a 2023	Participar en la Fase Zonal NACIONAL, ligeros de desplazamiento, uniformes deportivos e hidratación)

Luis Alfredo Ortiz Tovar
LUIS ALFREDO ORTIZ TOVAR
Secretario de Educación Departamental

Adriana Azaña
Adriana Azaña
Profesional Universitario

Adriana Azaña
Adriana Azaña
Profesional Especializado, en el área de Estudios Educativos