



Nit: 890000464-3

Secretaría de Educación Municipal

R-AM-SGI-032
01/11/2017 V2

RESOLUCIÓN N.º 1171 DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES ADSCRITOS A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE ARMENIA PARA EL PERIODO 2024

LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL MUNICIPIO DE ARMENIA, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el art. 153 de la ley 115 de 1994, Decreto 1075 de 2015, el Decreto Municipal 007 de 2016 y,

CONSIDERANDO:

Que en cumplimiento del artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, la Secretaría de Educación Municipal de Armenia, Tiene la obligación de organizar anualmente para sus empleados el Programa de Bienestar Social e incentivos.

Que de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III artículo 20 de dicha Ley, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el numeral 4° del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, consagra como derecho de todo servidor público *"participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familias establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales"*.

Que la Secretaría de Educación Municipal de Armenia debe establecer y adoptar el Programa de Bienestar Social para los servidores públicos adscritos a su planta de empleos, tomando como base las necesidades y expectativas de los empleados a fin de crear, mantener y mejorar las condiciones, propiciar el alto desempeño de todos los servidores públicos generando el ambiente y las condiciones de bienestar y clima organizacional que estimulen los logros previstos y favorezcan el desarrollo integral del empleado, optimizando su nivel de vida y el de su familia.

Que con este programa se beneficiarán el personal Directivo Docente y Docente adscrito a la Secretaría de Educación Municipal de Armenia y sus familias, quienes deben contribuir para el logro del mejoramiento del ambiente de trabajo, aplicación de estrategias y procesos, desarrollo de valores organizacionales, acciones participativas basadas en la promoción y prevención entre otras, conforme a las finalidades de estos programas establecidas en el artículo 21 del Decreto Ley 1567 de 1998.

Teniendo en cuenta los alcances y retos que implican abordar el bienestar laboral, el programa de bienestar de la Secretaría de Educación de Armenia se enmarcará en tres áreas de intervención estratégicas las cuales son: **esfera personal, esfera social afectiva, esfera ocupacional**, lo cual tiene sustento en la recomendación realizada por el Ministerio de Educación Nacional en la guía para el diseño del programa de bienestar laboral sector docente, hace parte integral de este acto administrativo.

Que en mérito de lo expuesto, la Secretaria de Educación Municipal,



Nit: 890000464-3

Secretaría de Educación Municipal

R-AM-SGI-032
01/11/2017 V2

RESOLUCIÓN N° 1171 DE 2024

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES ADSCRITOS A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE ARMENIA PARA EL PERIODO 2024

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar para los Directivos Docentes y Docentes adscritos a la Secretaría de Educación Municipal de Armenia el programa de Bienestar Social, tendiente a propiciar condiciones especiales en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad y el clima laboral indispensable para elevar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en el rendimiento laboral para construir equipos de trabajo y funcionarios de alto desempeño para el ejercicio de su función social y una cultura organizacional basada en la excelencia y el alto rendimiento laboral.

ARTÍCULO SEGUNDO: Serán beneficiarios del presente programa de Bienestar Social los Directivos Docentes y Docentes Adscritos a la Secretaría de Educación Municipal de Armenia y sus familias.

ARTÍCULO TERCERO: El desarrollo del programa de Bienestar Social se realizará a través del área Administrativa y Financiera, con los siguientes programas:

- Protección y servicios Sociales
- Calidad de vida laboral

ARTÍCULO CUARTO: En el programa de Protección y Servicios Sociales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

ARTÍCULO QUINTO: En el programa de Calidad de vida laboral, en su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral, se expresa como el nivel o grado en el cual, se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

ARTÍCULO SEXTO: Las actividades que se relacionan en el documento anexo al presente acto administrativo serán las que se desarrollarán a través del Programa de Bienestar Social.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Armenia Quindío el 11 ABRIL 2024

Paula Andrea Huertas Arcila
Secretaría de Educación Municipal

Proyectó y Elaboró: Sandra Milena Londoño Riveros – Profesional Universitario – Secretaría de Educación de Armenia
Revisó: Mileh Arango Rodríguez – Líder Área Administrativa – Secretaría de Educación de Armenia
José Javier Acero Osorio – Líder del Área de Asuntos Legales y Públicos

Anexo: programa de bienestar social - 25 folios.

**PROGRAMA DE
BIENESTAR SOCIAL
DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES**

**AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TALENTO HUMANO**

SECRETARIA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

**Secretaria de Despacho
Dra: Paula Andrea Huertas Arcila**

Armenia, abril de 2024

1. POLÍTICA EDUCATIVA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ARMENIA

La Secretaría de Educación se compromete a implementar acciones que permitan el mejoramiento continuo fortaleciendo las instituciones educativas donde todos los niños, niñas, jóvenes y adolescentes cuenten con oportunidades para adquirir conocimientos, desarrollando las competencias necesarias para la vida y de esta manera contribuir al alcance de las metas del Plan de Desarrollo del municipio de Armenia.

2. MISIÓN

Prestar un servicio educativo con calidad, eficiencia, eficacia, generador de oportunidades, con un talento comprometido con el acceso, la permanencia y la pertinencia de la educación de la ciudad.

3. VISIÓN

Para el año 2031, la educación del municipio de Armenia, será de calidad innovadora, con equidad, competitiva, con sostenibilidad ambiental, que contribuya al desarrollo social y económico de la ciudad.

4. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

- Respeto: Aceptar las opiniones y actitudes del otro, asumiendo un trato amable y cordial.
- Responsabilidad: Ser responsable es asumir las consecuencias de nuestras acciones y decisiones. Realizar nuestros actos de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos.
- Compromiso: Hacer el trabajo pensado siempre en el desarrollo de la administración, aplicando nuestras capacidades y conocimientos en beneficio de los grupos de interés.

- **Solidaridad:** Participación permanente en procura de contribuir con la realización de objetivos y propósitos de nuestra entidad y equipos de trabajo.
- **Honestidad:** La persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo; no pretende jamás aprovecharse de la confianza, la inocencia o la ignorancia de otros. Su forma de vivir es congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia los grupos de interés que, junto a la justicia, exige en dar a cada quien lo que le es establecido.
- **Transparencia:** Es actuar con objetividad, rectitud claridad y decoro, sin asomo de duda, dando ejemplo de rectitud ante los demás servidores públicos y ante los equipos de interés.
- **Tolerancia:** Tener la capacidad de mantener la armonía en los diferentes estados de ánimo, aceptar, concertar con los demás, respetando su diversidad cultural y de pensamiento, acepta la posibilidad de los errores personales y de los otros, de las equivocaciones propias y de los demás.
- **Justicia:** Es actuar con equidad, tomar decisiones acertadas regidas por principios de igualdad, éticos, objetivos equilibrados y con celeridad para buscar el beneficio general.

5. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que ampara y regula los programas de bienestar e incentivos, está constituido por las siguientes disposiciones:

El 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, el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998 estipula: “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.”

Por su parte la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el parágrafo del artículo 36,

establece: “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.”; evidenciándose que la norma 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 y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al **área de Protección y Servicios Sociales**, establecidos en el artículo 23¹ del Decreto 1567 de 1998, que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual 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 los contextos organizacionales, 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, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de **Calidad de Vida Laboral**, indicados en el artículo 24² del Decreto 1567 de 1998, 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

¹Artículo 23º.- Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

²Artículo 24º.- Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

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.

El título 10 del Decreto 1083 de 2015, desarrolla el "SISTEMA DE ESTÍMULOS", señalando lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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.*

ARTÍCULO 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. *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 Profesionales.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 71)

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

(Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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. 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.
2. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
3. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
4. Fortalecer el trabajo en equipo.
5. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 79)

(Decreto 1227 de 2005, art. 85)

Por su parte, la Ley 1952 “ por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002, y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, establece como un derecho de los servidores públicos:

(...)

“ Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”

(...)

(Decreto 884 de 2012 abril 30) “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.”

*(Ley 1857 de 2017) - Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública. **DÍA DE LA FAMILIA.***

Política Publica de Atención al Ciudadano, diciembre de 2020.

6. INTRODUCCIÓN

En atención a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector público, el programa de bienestar social tiene como objetivo principal la búsqueda y gestión de acciones que permitan satisfacer las necesidades y expectativas de los servidores, buscando 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 y generar actitudes favorables frente

al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de la función social.

Se hace necesario entender que el talento humano es el activo más importante que posee una organización, y su gerencia efectiva es la clave para el éxito, teniendo en cuenta que el mismo depende de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos propuestos.

El programa de Bienestar social vigencia 2024, que a través este documento formula la Secretaría de Educación Municipal, está encaminado al logro de las metas institucionales y al mejoramiento de los niveles de productividad de quienes conforman su planta de personal, mediante acciones que mejoren el clima organizacional, así como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral.

*Es por esto que el programa de Bienestar social tendrá vigencia durante el año 2024 y buscará establecer las estrategias que logren mayor satisfacción de los servidores públicos, tomando como insumo el **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026** del Departamento Administrativo de la Función Pública.*

7. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO LABORAL

Considerando que el Bienestar en las personas se establece en lograr equilibrio físico, mental, espiritual y de relaciones armónicas con su entorno social, laboral y ecológico, debe responder a la satisfacción de necesidades tanto del servidor público como de la secretaría dentro del contexto laboral, disponiéndoles para asumir los cambios: educativos, políticos y culturales; haciéndoles partícipes en la implementación de proyectos, planes y programas logrando una combinación de los fines del Ministerio de Educación Nacional, la secretaría de educación con los fines personales.

Se pretende, por tanto, alcanzar la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos, en interacción permanente con el entorno laboral, familiar, cultural y social de los cuales espera contribución para obtener mayor crecimiento personal.

Con ello se mejorará notablemente el ambiente laboral y por ende la prestación de los servicios educativos, haciendo partícipes a los servidores públicos y a su núcleo familiar, contribuyendo al éxito de la administración.

Es claro que la Secretaría de Educación considera al talento humano como el motor que impulsa y aporta al cumplimiento de la misión y visión; por ello se propone ofrecer

progresivamente excelentes condiciones laborales, de desarrollo de capacidades intelectuales, deportivas, culturales de sano esparcimiento, fomentando el desarrollo de Habilidades y reconociendo la importancia del papel que desempeña cada servidor público en las diferentes labores que realizan, engrandeciendo la misión educativa ante la comunidad en general.

8. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

8.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer actividades que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, fomentando espacios de sano esparcimiento, generando un clima organizacional confortable, contribuyendo al logro de la misión, visión, política y objetivos de calidad en especial la satisfacción de los clientes o usuarios del Proceso Servicio Educativo.

8.2 ESPECIFICOS

- 1. Implementar actividades enmarcadas dentro de la mejora de la calidad de vida laboral de los Directivos Docentes y Docentes.*
- 2. Velar por la construcción de una cultura organizacional propicia para el bienestar de los funcionarios, que impacte positivamente la eficiencia de los procesos de la Secretaría de Educación Municipal.*
- 3. Desarrollar actividades que propendan por la creación de estilos de vida saludables en los Directivos Docentes y Docentes adscritos a la Secretaría de Educación Municipal.*
- 4. Ejecutar actividades que promuevan el desarrollo de la creatividad, la identidad, pertenencia, participación y seguridad laboral de los Directivos Docentes y Docentes adscritos a la Secretaría de Educación Municipal.*
- 5. Promocionar los servicios sociales que prestan las organizaciones especializadas de protección y previsión social a fin de que los Directivos Docentes y Docentes adscritos a la Secretaría de Educación Municipal de Armenia den el adecuado uso de los mismos y que con ello obtengan el mayor beneficio de ello.*

9. SOPORTE LEGAL PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO LABORAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

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

Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998 Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

Decreto 1083 de 2015: Título 10 "Sistema de Estímulos"

10. BENEFICIARIOS:

Los beneficiarios al presente Plan de Bienestar Social, vigencia 2024, son todos y cada uno de los Directivos Docentes y Docentes, que conforman la planta de la Secretaria de Educación Municipal y de manera indirecta las familias de cada uno de ellos.

Nivel	Cantidad	Observaciones
Directivos docentes	88	Pendiente el personal que presente su retiro y la inclusión de los nuevos del listado de elegibles. Información con corte a 10 de abril 2024.
Docentes	1565	
Total	1.653	Pendiente realizar el ajuste respectivo

11. UBICACIÓN

La realización del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024 se dará en la Secretaría de Educación Municipal, y las Instituciones Educativas, de igual manera fuera de dichas instalaciones cuando las actividades en beneficio de los servidores públicos deban realizarse en otros espacios, dado que muchas veces la parte locativa de la Secretaría de Educación Municipal, no tiene la capacidad para llevar a cabo algunas de las actividades programadas o estas se deban ejecutar en otro sitio.

12. PROGRAMACIÓN

Teniendo en cuenta los alcances y retos que implican abordar el bienestar laboral, el programa de bienestar de la Secretaria de Educación de Armenia dirigido a Directivos Docentes y Docentes se enmarcará en tres áreas de intervención estratégicas las cuales son: esfera personal, esfera social afectiva, esfera ocupacional, lo cual tiene sustento en la recomendación realizada por el Ministerio de Educación Nacional en la guía para el diseño del programa de bienestar laboral sector docente.

13. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Con lo anterior se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

14. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente laboral que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Este concepto gira alrededor de dos ejes sobre los cuales las Áreas de Recursos Humanos deben trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos.

En el área de calidad de vida laboral se incluirán actividades que se ocupen de problemas y condiciones tendientes a mejorar el desempeño individual y grupal de los docentes de la Secretaría de Educación Municipal, favoreciendo la construcción de una cultura de calidad y excelencia, procurando la satisfacción de las necesidades de desarrollo personal profesional y organizacional. Su propósito fundamental es el fortalecimiento de los procesos actitudinales, motivacionales y de comportamiento que inciden considerablemente en el desempeño y la productividad laboral.

Con la promoción de esta área se busca propiciar, mantener y optimizar en el contexto laboral las condiciones que coadyuven en el desarrollo integral de servidor público, desde una perspectiva humanística, facilitando desarrollar sus niveles de participación, sentido de pertenencia en su ambiente de trabajo.

Clima Laboral: Existen muchas y muy variadas definiciones sobre lo que es el clima laboral de una empresa. Quizás la más sencilla y clarificadora es la que nos proporciona uno de los mayores especialistas en este campo, cuando define el clima laboral (o clima organizacional) como “La colección y el patrón de funcionamiento de los factores del entorno organizacional que generan motivación”

De acuerdo con esta definición, el objetivo final que se busca con el clima laboral es explicar los motivos por los que las personas que trabajan en una organización se sienten más o menos motivadas al ejercer sus obligaciones profesionales.

Conocer las causas subyacentes de la motivación es muy importante, porque nos permitirá actuar sobre ellas para aumentar la motivación de las personas. Y el motivo por el cuál a cualquier empresa debería interesarle que las personas estén motivadas

es muy simple: todos los estudios certifican la fuerte relación existente entre la motivación de los empleados y los resultados de la empresa.

15. ESTIMULOS E INCENTIVOS

Plan de Estímulos e Incentivos. Son todas aquellas acciones realizadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

(Tomado de la Guía Para Diseño Programa De Bienestar Laboral Sector Docente MEN)

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

La principal herramienta para determinar la excelencia, es la evaluación del desempeño, sin embargo, es necesario incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los docentes y directivos docentes.

- *Se realizará la entrega de reconocimientos a los Docentes y Directivos Docentes de las Instituciones Educativas para la actual vigencia.*

(Tomado de la Guía Para Diseño Programa De Bienestar Laboral Sector Docente MEN)

16. RUTA DE LA FELICIDAD:

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes inmediatos y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho.

Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta en MIPG es abordada a través de las siguientes sub rutas: entorno físico, equilibrio de vida, salario emocional e innovación con pasión, así las cosas pretendemos con este plan plantear estrategias en cada una, veamos:

Entorno Físico: Es una ruta para mejorar el entorno físico del trabajo, para que todos se sientan a gusto en su puesto: el ambiente físico, las condiciones de salud y seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.

Equilibrio de vida y salario emocional: Este tipo de beneficios permiten al servidor público realizar actividades de índole personal en los días que se conceden por motivo del salario emocional, el cual bien no es un beneficio monetario, es un mecanismo que permite a la secretaría de educación municipal motivar al funcionario, para poder tener la atención y la motivación necesaria; de esta forma el trabajador percibe que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor.

El salario emocional es una motivación vital para el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos; puesto que el servidor puede percibir que es tenido en cuenta para obtener un beneficio o incentivo que sea de tipo personal o familiar.

Estrategias:

El plan de equilibrio de vida y salario emocional, se desarrollará bajo permisos remunerados que a continuación se ilustran para la vigencia del plan de bienestar, bajo las siguientes modalidades:

BENEFICIO Y/O INCENTIVO	PERIODICIDAD
• Un día libre por tu cumpleaños	(1 día al año)
• Puente más largo	(1 día al año)
• Comparte con los tuyos	(1 día al año)

OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS:

• Promoción en el uso de la Bicicleta como medio de transporte.	(Medio día remunerado por cada 30 veces que se verifique la asistencia de llegada en bicicleta a su sitio de trabajo).
--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Horario flexible para estudio y docencia universitaria: 	Se concederá en los términos del Decreto 648 del 19 de abril de 2017
<ul style="list-style-type: none"> • Celebración día de la Familia 	Se otorgará en la vigencia 2024 en el primer semestre, y en el segundo semestre 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Exaltación al servidor público 	Entrega de Reconocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Tú participación cuenta 	(1 día al año)

Reglamentación.

Un día libre por tu cumpleaños:

Este beneficio o incentivo se podrá conceder el día en que el funcionario cumple años y no es acumulable. Si el cumpleaños coincide con las vacaciones del funcionario, un día festivo o fin de semana o un día no hábil o cívico, se podrá otorgar el disfrute de este incentivo un día hábil anterior o posterior al de estos eventos, previa solicitud escrita dirigida ante el rector de la Institución Educativa la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato y radicada con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo, adjuntando a la solicitud la fotocopia del documento de identidad.

Si la fecha del cumpleaños coincide con una comisión fuera de la entidad, se podrá disfrutar del beneficio dentro de los (10) días siguientes a la terminación de la comisión, previa solicitud escrita dirigida ante el rector de la Institución Educativa la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato y radicada con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo, adjuntando a la solicitud la fotocopia del documento de identidad.

Puente más largo:

Este beneficio o incentivo no es acumulable con las vacaciones, ni semana santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado, tampoco se otorgará en el fin de semana que coincida con un festivo, antes o después del mismo, para conceder este beneficio se requiere previa solicitud escrita dirigida ante el rector

de la Institución Educativa la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato y radicada con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo.

Comparte con los tuyos:

Este beneficio o incentivo no es acumulable con las vacaciones, ni semana santa, ni se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado, tampoco se otorgará en el fin de semana que coincida con un festivo, antes o después del mismo, para conceder este beneficio se requiere previa solicitud escrita dirigida ante el rector de la Institución Educativa la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato y radicada con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo.

Nota: estos beneficios deben ser concertados para el personal directivo docente y docente con el jefe inmediato teniendo en cuenta la necesidad del servicio y la no afectación del servicio educativo.

OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS:

Promoción en el uso de la Bicicleta como medio de transporte:

Este beneficio se sujetará a lo señalado en el artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, circular externa 11 de 2017; "Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta".

Horario flexible para estudio y para docencia universitaria:

Este beneficio se sujetará a lo señalado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública", y las normas que lo adicionen o modifiquen. En todo caso, cada solicitud será evaluada de manera particular, y deberá sujetarse a lo indicado en las normas antes indicadas.

Tu participación cuenta:

Este beneficio o incentivo está dirigido únicamente a los funcionarios que integren o hagan parte de uno de los siguientes comités: Comisión de Personal, COPASST, COE (Comité Operativo de Emergencias), Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencia, Gestores de Integridad, Auditores del Sistema de Gestión, multiplicadores

de evaluación del desempeño, enlaces de gestión del conocimiento, Agentes de Cambio, facilitadores del programa de capacitación; consiste en conceder (200) puntos para que el funcionario lo redima, teniendo derecho a disfrutar de un (1) día de descanso independiente que pertenezca a uno o varios comités.

Este beneficio o incentivo no es acumulable con las vacaciones, ni en días remunerados, ni con el día de tu cumpleaños, un día para ti o fin de semana más largo; para acceder este beneficio deberá acreditarse que el funcionario, en calidad de integrante principal o suplente, asistió al (80%) por ciento de las reuniones (ordinarias o extraordinarias) de uno de los anteriores comités.

De este beneficio o incentivo se podrá hacer uso en la etapa de finalización del Plan de Bienestar Social (mes de enero de 2025), se deberá acreditar la asistencia al (80%) por ciento de las reuniones (ordinarias o extraordinarias) del respectivo comité.

El funcionario deberá elevar solicitud escrita ante el rector de la institución educativa para aquellos funcionarios que laboran en las instituciones educativas, la cual deberá contar con el visto bueno del jefe inmediato y debe ser radicada con una antelación mínima de (5) días antes de la fecha para hacer uso del mismo.

Programa servimos:

Este programa es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública, que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el estado.

Estrategia

- *Dar publicidad al programa a los directivos docentes y docentes de la entidad.*
- *Generar espacios dentro de la secretaría de educación municipal a través de stand de servicios de las diferentes empresas de la región para el beneficio de los servidores públicos.*

Innovación con pasión:

Las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad, la creatividad y la innovación, más en el entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace, por esto desde talento humano deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

Adaptación al cambio:

La adaptación al cambio es constante en nuestro día a día ya que es la clave para mantener a la organización actualizada con el medio laboral, pero el verdadero reto en una organización se basa en conseguir que los miembros de esta, se adapten al cambio es decir que estén dispuestos a hacerlo y por desgracia no todos los colaboradores están de acuerdo con esta idea por el simple hecho de no salir de la zona de confort, porque es salir de la situación con la que se está cómodo y acostumbrado, por lo tanto los colaboradores no ven la necesidad de cambiar, pues nadie quiere enfrentar una situación de incomodidad cuando el estado actual representa satisfacción, ese punto de vista cerrado se produce por el común miedo al cambio.

Estrategias adaptación:

- Identificar los traslados, reubicaciones, encargos y demás situaciones administrativas que impliquen cambio de funciones.
- Aplicar encuestas a los funcionarios que fueron objeto de reubicaciones, encargos o demás situaciones administrativas que impliquen adaptación, con el fin de identificar aspectos neurálgicos.
- Realizar entrevista semi-estructurada orientada a identificar las condiciones psicosociales del funcionario en relación al cambio.

18. DESARROLLO DE LA CARRERA

Se proyectan actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias de los Directivos Docentes y Docentes, suministradas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades, se consideran las siguientes competencias: de logro y acción, de ayuda y servicio, de influencia, de liderazgo y dirección, Cognitivas, de eficacia personal.

19. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores públicos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

La jubilación es un periodo de cambio brusco que afecta a quien llega a esta estancia de su vida pues no solo es el sentir que ya está llegando al conocido concepto de la "tercera edad" sino también, ubicarse en las diversas variables que surgen como el

cambio en la económica, la del ocio e inversión del tiempo, las relaciones personales, el retorno a la vida en pareja pues nuevamente se debe aprender a convivir en casa, etc.

"Requiere un tiempo de adaptación, que puede oscilar entre seis meses y un año", explican algunos psicólogos, que afirman que "es un momento de riesgos, pero también de oportunidades".

Jubilarse del trabajo no es jubilarse de la vida, para esto se crean estas sesiones de trabajo, con la única finalidad de generar en las personas razones motivacionales y de proyección en su nueva etapa, fortalecer a los emprendedores que llevan dentro trayendo sus más grandes sueños de juventud para empezar la nueva etapa del ser que continua laboralmente activos pero cargado de gran conocimiento, habilidades y virtudes dignas de prevalecer en la esfera laboral Personal, identificando los servidores que cumplirán requisitos para obtener pensión de jubilación en los próximos tres años.

20. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En el desarrollo de esta área, la Secretaria de Educación se ceñirá a los lineamientos establecidos en el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, el cual establece: "Artículo 23º.- Área de Protección y Servicios Sociales.

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad."

En el área de protección y servicios sociales se incluirán actividades relacionadas con la salud preventiva, recreación, el deporte y la cultura por medio de las cuales se pueda mejorar el nivel de vida laboral de los servidores públicos, orientando sus problemas y condiciones laborales hacia una solución acorde y oportuna que permita su desarrollo personal y de los grupos de trabajo.

Por lo anterior se muestra las actividades a llevarse a cabo para el Plan de Bienestar:

COMPONENTE	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES
FECHAS ESPECIALES	ENVIAR TARJETAS DE FELICITACIÓN EN FECHAS ESPECIALES:	DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES.
	* CUMPLEAÑOS	
	* DIA DE LA MUJER	
	* DIA DEL HOMBRE	
	* DIA DEL DIRECTIVO DOCENTE	

	* DIA DEL DOCENTE	
	* DÍA DE LA MADRE	
	*DIA DEL PADRE	
	* NAVIDAD	
CALAMIDAD DOMESTICA	ENVIAR MANIFESTACIÓN DE SOLIDARIDAD A TRAVES DE MENSAJE DE CONDOLENCIAS	DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES.
FERIA DE SERVICIOS	REALIZAR CONVENIOS CON DIFERENTES ENTIDADES PARA BRIDAR BENEFICIOS, OFRECER DESCUENTOS Y TARIFAS PREFERENCIALES EN COMPRAS Y SERVICIOS A LOS DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES. REALIZAR FERIA DE SERVICIOS E INVITAR A TODAS ESTAS ENTIDADES PARA QUE LOS FUNCIONARIOS PUEDAN RECIBIR LOS DIFERENTES BENEFICIOS.	DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES.
TALLER CON RECTORES	HACER TALLER PARA FORTALECER EL LIDERAZGO, EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA COMUNICACIÓN ASERTIVA	RECTORES
DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	BRINDAR ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO AL PERSONAL QUE ESTÁ PRÓXIMO A PENSIONARSE AYUDÁNDOLO A ENCONTRAR ALTERNATIVAS PARA DESARROLLAR SUS HABILIDADES Y PODER OCUPAR SU TIEMPO LUEGO QUE SE RETIRE DEL SERVICIO ACTIVO DE LA SEM.	PERSONAL PROXIMO A PENSIONARSE
EXALTACION A DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES	ENTREGA DE RECONOCIMIENTOS	DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES.
INDUCCIÓN	BRINDAR INFORMACIÓN AL PERSONAL QUE INGRESA A LA SECREATRIA SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES EN SU PUESTO DE TRABAJO	DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES.
REINDUCCIÓN	BRINDAR INFORMACIÓN ACTUALIZADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN CUANTO A NORMATIVIDAD, ESTRUCTURA, PROCEDIMIENTOS,ASI COMO A REORIENTAR SU INTEGRACIÓN A LA CULTURA ORGANIZACIONAL	DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES.
PROGRAMA DE VIVIENDA	ENVIAR INFORMACIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA Y SUBSIDIOS QUE OFRECE LA CAJA DE COMPENSACIÓN COMFENALCO, LA ALCALDIA Y LAS ENTIDADES BANCARIAS	DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES.

PROMOCIÓN DE LA CAJA
DE COMPENSACION
COMFENALCO

BRINDAR INFORMACIÓN SOBRE LOS
DIFERENTES BENEFICIOS QUE OFRECE LA
CAJA DE COMPENSACIÓN

DIRECTIVOS
DOCENTES Y
DOCENTES.

20.1 Programa de mejoramiento:

Consiste en un conjunto de servicios de asesoría y capacitación, que se oferta a las personas próximas a retirarse con el fin de brindarle herramientas para acceder a nuevas posibilidades de ocupar su tiempo constructivamente.

- Orientación y asistencia psicosocial; Asesoría profesional para contribuir en la construcción de un nuevo proyecto de vida.
- Programa especial de orientación, seguimiento y acompañamiento en la creación y puesta en marcha de un proyecto económico individual o colectivo, la adquisición o ensanchamiento de un negocio o empresa ya establecida.

21. SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Atender a los requerimientos referentes a la seguridad y salud en el trabajo de los funcionarios, garantiza un entorno seguro y óptimo para desempeñarse, al mismo tiempo que disminuye la posibilidad de aparición de situaciones de riesgo de forma integral. El sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo busca minimizar los factores de riesgo existente en los puestos de trabajo.

El régimen especial establecido para los Directivos Docentes y Docentes está a cargo del FOMAG creado por la ley 91 de 1989, la cual cubre los servicios de salud de todos los eventos de origen laboral, estos están a cargo de la fiduciaria y los prestadores de salud, según contrato de fiducia mercantil No. 083 de 1990.

Actualmente se tiene contratado con sumimedical las siguientes actividades.

ACTIVIDADES SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
ACTIVIDAD	PARTICIPANTES
Exámenes de Ingreso y Egreso	Contratación a cargo del FOMAG actualmente Sumimedical

Exámenes Ocupacionales Periódicos	Contratación a cargo del FOMAG actualmente Sumimedical
Análisis de Puesto de Trabajo	Contratación a cargo del FOMAG actualmente Sumimedical
Investigación de Accidentes Laborales	Contratación a cargo del FOMAG actualmente Sumimedical

23. RECREACIÓN Y CULTURA

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Apoyo en los juegos del magisterio, el cual extendemos invitación a todos los Directivos Docentes y Docentes a participar de estas justas Deportivas.

24. AREAS DE INTERVENCIÓN

PROPÓSITO

Crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, familiar y laboral del funcionario, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión Institucional.

25. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA ESFERA PERSONAL

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral al personal administrativo en lo personal y que le permitan desenvolverse en su vida profesional:

ACTIVIDADES	ENTIDAD ENCARGADA
Talleres de Crecimiento Personal de Pre pensionados	SEM - Comfenalco
Sensibilizados en el retiro laboral.	SEM - Comfenalco

26. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA ESFERA SOCIO AFECTIVA FAMILIA

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el Docente y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

ACTIVIDADES	ENTIDAD ENCARGADA
Acompañamiento salud mental y psicológica	COSMITET - Sumimedical.
Felicitación de fechas especiales	Secretaria de Educación Municipal
Programa de vivienda para maestros	Comfenalco-Fomvivienda-F.N.A
Feria de Servicios	Cooperativas, Entidades Financieras, entre otras.

27. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA ESFERA OCUPACIONAL

Comprende todas aquellas acciones orientadas a la a la prevención y promoción de la salud, la formación complementaria del Docente como persona y que le permitan desenvolverse en su vida profesional.

ACTIVIDADES	ENTIDAD ENCARGADA
Desarrollo del programa de Seguridad y salud en el trabajo	Contratación a cargo del FOMAG
Plan de incentivos	Secretaria de Educación Municipal
Desarrollo de programas de Inducción y re inducción	Secretaria de Educación Municipal-MEN

Programa de Desvinculación Asistida	Secretaria de Educación Municipal
Plan de emergencias y conformación de brigadas	Contratación a cargo del FOMAG
Panoramas de factores de riesgo	Contratación a cargo del FOMAG actualmente con BELISARIO
Apoyo a Copasst y Comités	Contratación a cargo del FOMAG
Programa de promoción de la caja de compensación familiar	Comfenalco
Análisis de puestos de trabajo	Contratación a cargo del FOMAG
Pausas activas	Contratación a cargo del FOMAG - Secretaria de Educación Municipal
Investigación Accidentes Laborales	Contratación a cargo del FOMAG Actualmente Sumi medical

28. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante el desarrollo de cada subprograma dentro del programa, se realizara:

- el seguimiento y evaluación las actividades a corto, mediano, y largo plazo.
- Presentar informes y llevar estadísticas de beneficiados. Valorar el impacto que se verá reflejado en el ausentismo laboral de las instituciones.

29. INDICADORES

• DE COBERTURA

No. de actividades ejecutadas/ No. De actividades Programadas
100

No. de personas cubiertas por actividad/ No. de personas invitadas a la actividad
100

DE SATISFACCIÓN

No. de personas evaluadas cubiertas por la actividad/ No. De personas con respuestas satisfactorias de la actividad
100

Paula Andrea Huertas Arcila
Secretaría de Educación Municipal

Revisó: Milena Arango Rodríguez – Líder administrativa y financiera – Secretaría de educación municipal.
Proyectó y Elaboró: Sandra Milena Londoño Riveros – Profesional universitaria- Secretaria de educación municipal