



**ALCALDÍA DE
ARMENIA**

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO INSTITUCIONES EDUCATIVAS
Y DEL NIVEL CENTRAL**

**ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
TALENTO HUMANO**

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

**Paula Andrea Huertas Arcila
SECRETARIA DE DESPACHO**

Armenia, febrero de 2025



R-AM-SGI-001 V9 14/02/2024



Calle 10A No. 23C-44, Barrio Granada, Armenia Quindío, Contacto: Tel (606) 7380380
Correo Electrónico: educacion@armenia.gov.co



TABLA DE CONTENIDO

1.	POLÍTICA EDUCATIVA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ARMENIA.....	4
2.	MISIÓN	4
3.	VISIÓN.....	4
4.	PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES	4
5.	MARCO NORMATIVO	5
6.	INTRODUCCIÓN	11
7.	JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO LABORAL 11	
8.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	12
1.	OBJETIVO GENERAL	12
2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
9.	SOPORTE LEGAL PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO LABORAL.....	13
10.	BENEFICIARIOS	13
11.	UBICACIÓN	13
12.	PROGRAMACIÓN	13
13.	PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	14
14.	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	14
14.1	AGENTES DE CAMBIO	15
15.	CLIMA ORGANIZACIONAL	15
16.	ESTÍMULOS E INCENTIVOS	15
17.	RUTA DE LA FELICIDAD.....	16
17.1	Entorno Físico	16
17.2	Equilibrio de vida y salario emocional.....	16
17.3	Estrategias	17
17.3.1	Un día libre por tu cumpleaños	18
17.3.2	Puente más largo	19
17.3.3	Comparte con los tuyos	19
	OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS	19
17.3.4	Tu participación cuenta.....	19
17.3.5	Promoción en el uso de la Bicicleta como medio de transporte	20





17.3.6	Horario flexible para estudio y para docencia universitaria	20
17.3.7	Práctica de actividad física	20
17.3.8	Programa servimos.....	21
17.3.9	Innovación con pasión	21
17.3.10	Adaptación al Cambio	¡Error! Marcador no definido.
18.	DESARROLLO DE LA CARRERA	21
19.	DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	21
20.	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	22
20.1	Programa de mejoramiento:	24
21.	VIVIENDA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO.....	25
22.	RECREACIÓN Y CULTURA	25
23.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	25
24.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA ESFERA PERSONAL	25
25.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA ESFERA SOCIO AFECTIVA FAMILIA	26
26.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA ESFERA OCUPACIONAL.....	26
27.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	26
28.	INDICADORES	27





1. POLÍTICA EDUCATIVA DE LA SECRETARIA 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 significado 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

¹**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.





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**, indicada 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 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. 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

²**Artículo 24°.-** 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.





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](#))

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 o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, art. [73](#))

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. Medir el clima laboral, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, cada cuatrienio.
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 a los pre-pensionados 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.

(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](#))

ARTÍCULO 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. La 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. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. [77](#))

ARTÍCULO 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. 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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

(Decreto 1227 de 2005, art. [78](#))

ARTÍCULO 2.2.10.11. Procedimiento. La secretaria diseñará el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(Decreto 1227 de 2005, art. [79](#))





ARTÍCULO 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [80](#))

ARTÍCULO 2.2.10.13. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [81](#))

ARTÍCULO 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [82](#))

ARTÍCULO 2.2.10.15. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. 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 2. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [83](#))

ARTÍCULO 2.2.10.16. Seccionales o regionales. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [84](#))

ARTÍCULO 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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.

(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:

(...)

1. 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.
2. 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 Pública 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 su función social.

Se hace necesario entender que el personal, se concibe, 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 que puedan contribuir al logro de los objetivos propuestos.

El Programa de Bienestar Social vigencia 2025 que, a través de 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 2025 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

1. OBJETIVO GENERAL

Implementar 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.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 8.2.1 Implementar actividades enmarcadas dentro de la mejora de la calidad de vida laboral del personal administrativo de las instituciones educativas y del nivel central.
- 8.2.2 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.
- 8.2.3 Desarrollar actividades que propendan por la creación de estilos de vida saludables en los colaboradores del personal administrativo de las instituciones educativas y del nivel central.
- 8.2.4 Ejecutar actividades que promuevan el desarrollo de la creatividad, la identidad, pertenencia, participación y seguridad laboral de los funcionarios administrativo de las instituciones educativas y del nivel central
- 8.2.5 Promocionar los servicios sociales que prestan las organizaciones especializadas de protección y previsión social a fin de que los funcionarios de 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*

Adopción del Programa de Bienestar Social vigencia 2025

10. BENEFICIARIOS:

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, vigencia 2025, son todos y cada uno de los servidores públicos en vinculación de carrera administrativa y provisionalidad que conforman la planta de la Secretaría de Educación Municipal y de manera indirecta las familias de cada uno de ellos.

11. UBICACIÓN

La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025 se llevará a cabo en la Secretaría de Educación Municipal y las Instituciones Educativas; en caso de que este espacio no cuente con las condiciones o la capacidad para realizarlas en dichos lugares, se gestionarán espacios que cuenten con la capacidad necesaria.

12. PROGRAMACIÓN





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 y 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 y administrativo.

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. ÁREA 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 funcionarios 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. 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.

14.1 AGENTES DE CAMBIO:

PROYECCIÓN PARA AGENTES DE CAMBIO: Sesión teórica práctica, presente y virtual; Enfocada en la proyección y formación de aquellas personas que se muestran como proponentes positivos en cada dependencia y que prestan atención al presente para tomar acciones futuras; son personas que se encuentran motivadas y desarrollan determinadas acciones que contribuyen de manera positiva con nuestro entorno.

15. CLIMA ORGANIZACIONAL

Se tiene previsto realizar talleres con el apoyo de la ARL Positiva enfocadas en disminuir los factores riesgo psicosocial de los funcionarios de la SEM, con el fin de fortalecer el clima laboral y mejorar en la productividad.

16. ESTÍMULOS E INCENTIVOS





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

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 el personal administrativo.

- Se realizará el reconocimiento al mejor funcionario administrativo de la Secretaría de Educación Municipal del nivel central y las instituciones educativas para la actual vigencia.

17. 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:

17.1 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.

17.2 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 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.

La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempo para





poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios, sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

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.

Igualmente, la Secretaría de Educación Municipal debe hacer un reconocimiento a los funcionarios que hacen un esfuerzo adicional a sus tareas diarias para participar e integrar los diferentes comités o comisiones que disposición legal deben estar establecidos y operando en la Administración Municipal.

17.3 Estrategias:

El plan de equilibrio de vida 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:

• Tu participación cuenta	(1 día al año)
• 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).
• 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">• Práctica de actividad física:	Se concederá 4 medias horas a la semana en el horario laboral que se tenga en la actualidad.
<ul style="list-style-type: none">• Celebración Día de la Familia	Se otorgará un (1) día en cada semestre de la vigencia 2025
<ul style="list-style-type: none">• Celebración Día Mundial de los Animales	Para este día el 4 de octubre se autoriza para que los funcionarios pueden venir a sus labores acompañados de sus mascotas

Reglamentación

17.3.1 Un día libre por tu cumpleaños:

Este beneficio o incentivo se podrá conceder el día en que el funcionario cumple años y es acumulable, concertado con el rector de su respectiva institución educativa. 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 la secretaria de educación municipal, la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato para los funcionarios que prestan sus servicios en el nivel central, y ante el rector para aquellos funcionarios que laboran en las instituciones educativas; esta solicitud debe ser radicada mínimo cinco (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 diez (10) días siguientes a la terminación de la comisión y el funcionario se reintegre de nuevo a su cargo, previa solicitud escrita dirigida ante el área Administrativa y Financiera con el respectivo visto bueno del jefe inmediato y radicada con mínimo cinco (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo.

NOTA: Este beneficio se otorga durante toda la vigencia que se encuentre el plan de bienestar social y si, por necesidad del servicio no se puede sacar el día que cumple años, tiene hasta treinta (30) días hábiles con oficio previo para el disfrute del mismo; para el personal de servicios generales y celadores debe ser concertado con el rector de su respectiva institución educativa.





17.3.2 Puente más largo:

Este beneficio o incentivo es acumulable, concertado con el rector de su respectiva institución en vacaciones, semana santa, antes o después de un permiso remunerado, se podrá hacer uso del mismo entre el 15 de diciembre al 15 de enero de la vigencia del plan de bienestar, toda vez que para esta época se hace cierre de año fiscal siendo necesario elaborar y presentar informes los cuales hacen indispensable la participación de todos los funcionarios; 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 la secretaria de educación municipal la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato para los funcionarios que prestan sus servicios en el nivel central y ante el rector de la institución educativa para aquellos servidores que laboran en las instituciones educativas; debe ser radicada mínimo cinco (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo.

NOTA: Este beneficio para el personal de servicios generales y celadores debe ser concertado con el rector de su respectiva institución educativa por la necesidad del servicio.

17.3.3 Comparte con los tuyos:

Este beneficio o incentivo es acumulable, concertado con el rector de su respectiva institución en vacaciones, semana santa, se puede hacer uso del mismo antes o después de un permiso remunerado, ni se podrá usar entre el 15 de diciembre al 15 de enero de la vigencia del plan de bienestar, toda vez que para esta época se hace cierre de año fiscal, siendo necesario elaborar y presentar informes los cuales hacen indispensable la participación de todos los funcionarios. Tampoco se otorgará en el fin de semana que coincida con un festivo, antes o después del mismo.

Para hacer uso de este incentivo se requiere previa solicitud escrita dirigida ante la secretaria de educación municipal la cual deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato para los funcionarios que prestan sus servicios en el nivel central, y ante el rector de la institución educativa para aquellos funcionarios que laboran en las instituciones educativas; debe ser radicada con mínimo cinco (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo.

NOTA: Este beneficio para el personal de servicios generales y celadores debe ser concertado con el rector de su respectiva Institución Educativa por la necesidad del servicio.

OTROS BENEFICIOS O INCENTIVOS:

17.3.4 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 (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), COE (Comité Operativo de Emergencias), Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencias, 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 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 Cumpleaños, Comparte con los Tuyos o Puente 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 2026), 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 la secretaria de educación municipal para el personal que presta sus servicios en el nivel central y deberá tener el respectivo visto bueno del jefe inmediato, y ante el rector de la institución para aquellos funcionarios que laboran en las Instituciones Educativas; debe ser radicada con mínimo cinco (5) días antes de la fecha de hacer uso del mismo.

17.3.5 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”*.

17.3.6 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.

17.3.7 Práctica de actividad física:

Este beneficio aplica únicamente para quienes deseen acceder a gimnasios particulares; y consiste en conceder permiso al funcionario hasta cuatro (4) medias horas a la semana en el horario laboral que se tenga en la actualidad, debiendo elevar solicitud escrita al área administrativa y financiera de la Secretaria de Educación Municipal con visto bueno del jefe inmediato, y debe aportar constancia mensual de asistencia al gimnasio.

Dicho Horario podría ser para que estas 4 medias horas se concedan en:

- 7:00 am
- 11:30 am
- 4:30 pm





17.3.8 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 ante los funcionarios y contratistas 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.
- Propender porque se utilicen los beneficios allí enunciados.

17.3.9 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.

18. DESARROLLO DE LA CARRERA

Se proyectan actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias de los administrativos, 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.

Educación Formal: (primaria, secundaria y media superior) La educación formal alude al proceso integral que comienza con la educación inicial o educación primaria, pasa por la educación secundaria y llega hasta la educación superior; esta instrucción se desarrolla de forma sistémica y permite acceder a distintos títulos oficiales (reconocidos por el Estado), para lo cual se podrá incentivar y propiciar estos espacios.

Estrategia: Identificar a los funcionarios que por alguna razón no han culminado sus estudios de primaria y/o secundaria y motivarlos, a través del área de Cobertura de la Secretaría de Educación, para que ingresen al ciclo de adultos y culminen sus estudios, lo que les permitirá más adelante profesionalizarse y buscar opciones de ascender en su escala laboral y económica.

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 sólo 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 continúa laboralmente activo, 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 y realizar con ellos talleres de pre – pensionados.

20.ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

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

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, 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.

Para la construcción de este plan de bienestar, se tiene como referencia la recopilación la información cada año referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto a la elaboración del Plan de Bienestar Social.

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





COMPONENTE	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES
FECHAS ESPECIALES	ENVIAR TARJETAS DE FELICITACIÓN	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.
	Cumpleaños	
	Día de la Mujer	
	Día del Hombre	
	Día de la Secretaria	
	Día del Niño	
	Día de la Madre	
	Día del Padre	
Navidad		
CALAMIDAD DOMÉSTICA	Enviar manifestación de solidaridad a través de mensaje de condolencias	Personal Administrativo Instituciones Educativas Y Nivel Central.
FERIA DE SERVICIOS	<p>Realizar convenios con entidades para brindar beneficios, ofrecer descuentos y tarifas preferenciales en compras de bienes y servicios a los funcionarios de la SEM.</p> <p>Realizar Feria de Servicios convocando a las entidades que presten bienes y servicios para que los funcionarios de la Secretaría puedan acceder a diferentes beneficios.</p>	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.
INTERVENCIÓN DE ESTUDIO	Realizar talleres con el apoyo de la ARL Positiva enfocadas en disminuir los factores riesgo psicosocial de los funcionarios de la SEM, con el fin de fortalecer el clima laboral y mejorar en la productividad.	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.
EXALTACIÓN ADMINISTRATIVOS	Entrega de reconocimientos a los funcionarios administrativos de la Secretaría de Educación municipal de Armenia.	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.





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 próximo a pensionarse
INDUCCIÓN	brindar información al personal que ingresa a la Secretaría sobre la estructura organizacional y funciones en su puesto de trabajo	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.
REINDUCCIÓN	Brindar información actualizada a los servidores públicos en cuanto a normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.
PROGRAMA DE VIVIENDA	Enviar información de programas de vivienda y subsidios que ofrece la Caja de Compensación Comfenalco, la Alcaldía y las entidades bancarias	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.
COLEGIOS SALUDABLES	Brindar al personal adscrito a la Secretaría de Educación del municipio de Armenia, con el apoyo de la ARL y el IMDERA, información y actividades que les permita crear estilos de vida saludables para mantener el equilibrio de su salud física y mental y así mantener su bienestar.	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.
PROMOCIÓN DE LA CAJA DE COMPENSACION COMFENALCO	Brindar información sobre los diferentes beneficios que ofrece la caja de compensación	Personal administrativo instituciones educativas y nivel central.

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 brindarles 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. VIVIENDA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO

Considerando que el programa de vivienda en el marco de la Política de Bienestar del personal administrativo está trazada por el Ministerio de Educación Nacional, esta Secretaría de Educación en Feria de Servicios brindará espacio para la 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.

22. 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.

23. ÁREAS 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.

24. 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
--------------------	--------------------------





Jornada de hábitos y estilos de vida saludables.	SEM, IMDERA Y ARL Positiva
Actividades de promoción y prevención	SEM Y ARL Positiva
Visita Puestos de Trabajo	SEM Y ARL Positiva

25. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN LA ESFERA SOCIO AFECTIVA - FAMILIA

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

ACTIVIDADES	ENTIDAD ENCARGADA
Asesoría psicológica	DAFI
Celebración y felicitación de fechas especiales	Secretaría de Educación Municipal
Feria de Servicios	Secretaría de Educación con el apoyo de cooperativas, entidades financieras, entre otras.

26. 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 que le permitan desenvolverse en su vida profesional.

ACTIVIDADES	ENTIDAD ENCARGADA
Plan de formación y capacitación laboral	SENA, ARL Positiva, DAFI
Plan de incentivos	Secretaría de Educación Municipal
Desarrollo de programas de Inducción y Re inducción	Secretaría de Educación Municipal
Programa de Desvinculación Asistida	Secretaría de Educación Municipal
Programa de promoción de la Caja de Compensación Familiar	Comfenalco

27. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Durante el desarrollo de cada subprograma dentro del programa se realizará:

- 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 para el caso del personal administrativo de las instituciones educativas y del nivel central.

28. 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

Dra. PAULA ANDREA HUERTAS ARCILA
Secretaría de Educación Municipal

Proyectó: Cristian Camilo Méndez Marín
Revisó: Milena Arango Rodríguez
Aprobó: Comité Bienestar Laboral

