ANÁLISIS DE BIENES NACIONALES RELEVANTES

ESTUDIO PREVIO No. 01742-2026

Objeto: DESARROLLAR ACTIVIDADES LUDICAS Y RECREATIVAS EN DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026 DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE.

El decreto 680 de 2021, modifica el requisito para acceder a los incentivos de la Ley 816 de 2003 para las contrataciones públicas de servicios, es así que, para obtener el puntaje de apoyo a la industria nacional, las ofertas de "*servicios nacionales*" seguirán siendo presentadas por personas naturales y jurídicas colombianas, pero además deberán usar los "*bienes nacionales relevantes*" definidos por la entidad pública en sus pliegos de condiciones.

Para el caso de los Proponentes extranjeros con trato nacional que participen en el Proceso de los contratos que deban cumplirse en Colombia, el servicio es nacional cuando además de ofertarse por una persona natural colombiana o por un residente en Colombia, por una persona jurídica constituida de conformidad con la legislación colombiana o por un Proponente Plural conformado por estos o por estos y un extranjero con Trato Nacional, (i) usa el o los bienes nacionales relevantes definidos por la Entidad Estatal para el desarrollo de la obra o (i) vincula el porcentaje mínimo de personal colombiano, según corresponda.

En los contratos que no deban cumplirse en Colombia, que sean prestados en el extranjero y estén sometidos a la legislación colombiana, un servicio es colombiano si es prestado por una persona natural colombiana o por un residente en Colombia, por una persona jurídica constituida de conformidad con la legislación colombiana o por un Proponente Plural conformado por estos, sin que sea necesario el uso de bienes colombianos o la vinculación de personal colombiano.

En Contratación de manera singular o mediante la conformación de un Proponente Plural podrán definir si aplican las reglas previstas en este numeral, o si, por el contrario, deciden acogerse a la regla de origen de su país. Para definir la regla aplicable al proceso, el Proponente extranjero con trato nacional - Promoción de Servicios Nacionales o con Trato Nacional.

La entidad hizo uso del aplicativo de implementación de la metodología del bien nacional relevante, (https://bienesrelevantes.colombiacompra.gov.co), desarrollada por la Agencia Nacional De Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, para identificar el o los Bienes nacionales relevantes en el presente proceso así:

1. Identificar dentro del Presupuesto Oficial los bienes o insumos requeridos para la ejecución del proyecto.

Cargar

Verifica la información de la base, si no aparecen las columnas de manera adecuada cambia el separador:

DESCRIPCION

	Unnamed: 0	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO
0	0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850
1	1	Caja de crispeta de maiz salado de minimo 270 gr	und	502	23800
2	2	Gaseosas medianas de mínimo 22 onzas	und	2008	11364
3	3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000

4	4	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	10710000
5	5	Alquiler de auditorio con capacidad para atender a quinientos dos (502) funcionarios	und	1	10591000
6	6	Alquiler de sonido profesional	und	1	4522000
7	7	Servicio de mesa de hidratacion	und	1	4998000
8	8	Servicio una mesa de pasabocas	und	1	6188000
9	9	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000
10	10	Alquiler de un auditorio o salon con capacidad minima para treinta (30) personas	und	1	1844500
11	11	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
12	12	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
13	13	Garantizar un (1) profesional en Fisioterapia	und	1	6188000
14	14	Prestar el servicio de spa	und	30	154700
15	15	Alquiler de un auditorio	und	1	922250
16	16	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
17	17	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
18	18	Garantizar un profesional en Psicologia o Trabajo Social	und	1	7140000
19	19	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500
20	20	Alquiler de un lugar campestre	und	1	3570000
21	21	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
22	22	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
23	23	Garantizar un (1) profesional en medicina	und	1	6545000
24	24	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500
25	25	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
26	26	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
27	27	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000
28	28	Garantizar un entorno natural	und	1	2023000
29	29	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
30	30	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
31	31	Garantizar un (1) profesional en Comunicacion Social, Comunicacion Organizacional, Desarrollo Humano o areas afines	und	1	5950000
32	32	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500
33	33	Servicio de Piscina	und	30	23800
34	34	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
35	35	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
36	36	Garantizar un (1) profesional en Economia, Finanzas, Administracion, Contaduria Publica o areas afines	und	1	5950000
37	37	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500
38	38	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
39	39	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
40	40	Garantizar un (1) profesional en Derecho	und	1	5950000
41	41	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500
42	42	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
43	43	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
44	44	Garantizar un (1) profesional en Ingenieria de Sistemas, Ingenieria Informatica, Ingenieria de Software, Ingenieria Telematica, Tecnologia de la Informacion o areas afines	und	1	5712000
45	45	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500
46	46	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
47	47	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
48	48	Garantizar un (1) profesional en Psicologia y/o Trabajo Social	und	1	7140000

49	49	Garantizar un entorno campestre	und	1	1785000
50	50	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500
51	51	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400
52	52	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800
53	53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000
54	54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920
55	55	Suministrar y disponer de una (1) estacion de hidratacion	und	1	7080500
56	56	Suministrar una (1) bebida refrescante	und	502	23800
57	57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000
58	58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14260000
59	59	Servicio de un (1) animador y/o DJ	und	1	2796500
60	60	Servicio de un (1) fotografo profesional	und	1	1904000
61	61	Garantizar los servicios logisticos	und	30	190400

2. Calcular el ***valor parcial*** de los bienes o insumos identificados, para lo cual se deberá multiplicar el valor unitario de cada uno por la cantidad requerida.

Calcular el valor parcial de los bienes.

En este paso se debe verificar el cálculo del valor total por bien, se multiplica la cantidad por el el valor unitario:

UNIDADES

	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850	35842800
1	Caja de crispeta de maiz salado de minimo 270 gr	und	502	23800	11947600
2	Gaseosas medianas de minimo 22 onzas	und	2008	11364	22818912
3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000	23800000
4	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	10710000	10710000
5	Alquiler de auditorio con capacidad para atender a quinientos dos (502) funcionarios	und	1	10591000	10591000
6	Alquiler de sonido profesional	und	1	4522000	4522000
7	Servicio de mesa de hidratacion	und	1	4998000	4998000
8	Servicio una mesa de pasabocas	und	1	6188000	6188000
9	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000	5950000
10	Alquiler de un auditorio o salon con capacidad minima para treinta (30) personas	und	1	1844500	1844500
11	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
12	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
13	Garantizar un (1) profesional en Fisioterapia	und	1	6188000	6188000
14	Prestar el servicio de spa	und	30	154700	4641000
15	Alquiler de un auditorio	und	1	922250	922250
16	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
17	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
18	Garantizar un profesional en Psicologia o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000
19	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500
20	Alquiler de un lugar campestre	und	1	3570000	3570000
21	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
22	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
23	Garantizar un (1) profesional en medicina	und	1	6545000	6545000

24	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500
25	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
26	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
27	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000	5950000
28	Garantizar un entorno natural	und	1	2023000	2023000
29	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
30	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
31	Garantizar un (1) profesional en Comunicacion Social, Comunicacion Organizacional, Desarrollo Humano o areas afines	und	1	5950000	5950000
32	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500
33	Servicio de Piscina	und	30	23800	714000
34	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
35	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
36	Garantizar un (1) profesional en Economia, Finanzas, Administracion, Contaduria Publica o areas afines	und	1	5950000	5950000
37	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500
38	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
39	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
40	Garantizar un (1) profesional en Derecho	und	1	5950000	5950000
41	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500
42	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
43	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
44	Garantizar un (1) profesional en Ingenieria de Sistemas, Ingenieria Informatica, Ingenieria de Software, Ingenieria Telematica, Tecnologia de la Informacion o areas afines	und	1	5712000	5712000
45	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500
46	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
47	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
48	Garantizar un (1) profesional en Psicologia y/o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000
49	Garantizar un entorno campestre	und	1	1785000	1785000
50	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500
51	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400
52	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000
53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000	17136000
54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920	40621840
55	Suministrar y disponer de una (1) estacion de hidratacion	und	1	7080500	7080500
56	Suministrar una (1) bebida refrescante	und	502	23800	11947600
57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000	20230000
58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14280000	14280000
59	Servicio de un (1) animador y/o DJ	und	1	2796500	2796500
60	Servicio de un (1) fotografo profesional	und	1	1904000	1904000
61	Garantizar los servicios logisticos	und	30	190400	5712000

3. Calcular el ***valor total*** realizando la sumatoria de los ***valores parciales*** de los bienes o insumos requeridos en el proyecto.

Calcular el valor total de los bienes

Con estos datos determinamos que el valor total de bienes es:

$354.247.002

4. Determinar el ***porcentaje de participación*** de cada bien o insumo usando su ***valor parcial*** divido por el ***valor total***, cociente que deberá ser multiplicado por cien (100).

Calcular el porcentaje de participación

Se calcula la participación de cada bien:

UNIDADES

	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	PARTICIPACION
0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850	35842800	10.12%
1	Caja de crispeta de maiz salado de minimo 270 gr	und	502	23800	11947600	3.37%
2	Gaseosas medianas de minimo 22 onzas	und	2008	11364	22818912	6.44%
3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000	23800000	6.72%
4	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	10710000	10710000	3.02%
5	Alquiler de auditorio con capacidad para atender a quinientos dos (502) funcionarios	und	1	10591000	10591000	2.99%
6	Alquiler de sonido profesional	und	1	4522000	4522000	1.28%
7	Servicio de mesa de hidratacion	und	1	4998000	4998000	1.41%
8	Servicio una mesa de pasabocas	und	1	6188000	6188000	1.75%
9	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000	5950000	1.68%
10	Alquiler de un auditorio o salon con capacidad minima para treinta (30) personas	und	1	1844500	1844500	0.52%
11	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
12	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
13	Garantizar un (1) profesional en Fisioterapia	und	1	6188000	6188000	1.75%
14	Prestar el servicio de spa	und	30	154700	4641000	1.31%
15	Alquiler de un auditorio	und	1	922250	922250	0.26%
16	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
17	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
18	Garantizar un profesional en Psicologia o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000	2.02%
19	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%
20	Alquiler de un lugar campestre	und	1	3570000	3570000	1.01%
21	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
22	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
23	Garantizar un (1) profesional en medicina	und	1	6545000	6545000	1.85%
24	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%
25	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
26	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
27	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000	5950000	1.68%
28	Garantizar un entorno natural	und	1	2023000	2023000	0.57%
29	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
30	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
31	Garantizar un (1) profesional en Comunicacion Social, Comunicacion Organizacional, Desarrollo Humano o areas afines	und	1	5950000	5950000	1.68%
32	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%
33	Servicio de Piscina	und	30	23800	714000	0.20%
34	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
35	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
36	Garantizar un (1) profesional en Economia, Finanzas, Administracion, Contaduria Publica o areas afines	und	1	5950000	5950000	1.68%
37	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%

38	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
39	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
40	Garantizar un (1) profesional en Derecho	und	1	5950000	5950000	1.68%
41	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%
42	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
43	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
44	Garantizar un (1) profesional en Ingenieria de Sistemas, Ingenieria Informatica, Ingenieria de Software, Ingenieria Telematica, Tecnologia de la Informacion o areas afines	und	1	5712000	5712000	1.61%
45	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%
46	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
47	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
48	Garantizar un (1) profesional en Psicologia y/o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000	2.02%
49	Garantizar un entorno campestre	und	1	1785000	1785000	0.50%
50	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%
51	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%
52	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%
53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000	17136000	4.84%
54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920	40621840	11.47%
55	Suministrar y disponer de una (1) estacion de hidratacion	und	1	7080500	7080500	2.00%
56	Suministrar una (1) bebida refrescante	und	502	23800	11947600	3.37%
57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000	20230000	5.71%
58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14280000	14280000	4.03%
59	Servicio de un (1) animador y/o DJ	und	1	2796500	2796500	0.79%
60	Servicio de un (1) fotografo profesional	und	1	1904000	1904000	0.54%
61	Garantizar los servicios logisticos	und	30	190400	5712000	1.61%

5. Determinar el ***porcentaje acumulado*** entendido como la sumatoria de los porcentajes de participación definidos en el numeral anterior. Para lo cual, se sugiere, organizar los bienes en una tabla, en orden descendente según su ***porcentaje de participación,*** disponiendo una fila por cada bien, una columna para el nombre o descripción del bien, otra para el ***porcentaje de participación*** y otra en la que se consignará el ***porcentaje acumulado.***

   Al bien o insumo que tiene la mayor participación, es decir el que ocupa el primer lugar en el listado, le corresponderá como ***porcentaje acumulado*** el valor asignado como ***porcentaje de participación***. Para el segundo bien el ***porcentaje acumulado*** será la suma de su ***porcentaje de participación*** con el porcentaje acumulado asignado al bien que lo antecede en el listado. Del mismo modo, para el tercer bien el porcentaje acumulado será la suma de su porcentaje de participación con el ***porcentaje acumulado*** calculado para el anterior bien, y así sucesivamente deberá procederse respecto de los demás bienes hasta completar todos los porcentajes acumulados. Para mayor claridad se aplicará la siguiente fórmula:

Calcular el porcentaje acumulado.

Se reordenan los porcentajes de mayor a menor y se calcula el porcentaje acumulado.

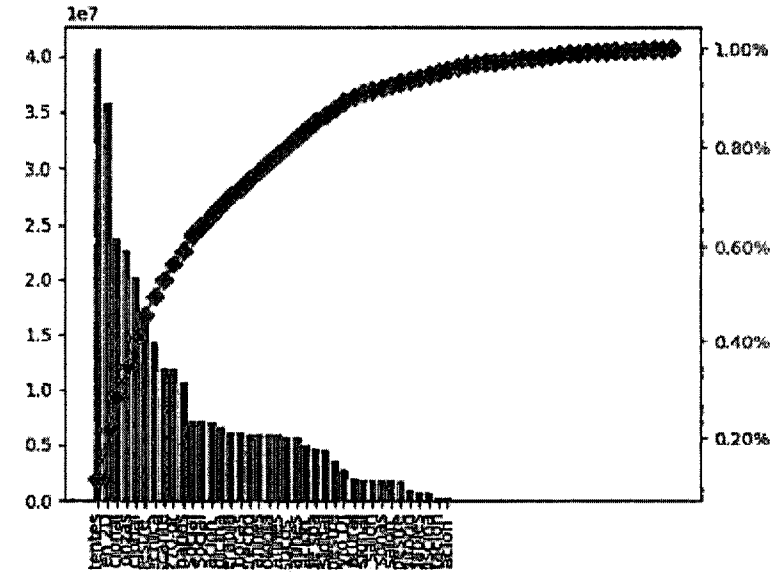
DESCRIPCION

	index	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	PARTICIPACION	PORCENTAJE ACUMULADO
0	54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920	40621840	11.47%	11.47%
1	0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850	35842800	10.12%	21.59%

2	3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000	23800000	6.72%	28.30%
3	2	Gaseosas medianas de minimo 22 onzas	und	2008	11364	22818912	6.44%	34.75%
4	57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000	20230000	5.71%	40.46%
5	53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000	17136000	4.84%	45.29%
6	58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14280000	14280000	4.03%	49.32%
7	56	Suministrar una (1) bebida refrescante	und	502	23800	11947600	3.37%	52.70%
8	1	Caja de crispeta de maiz salado de minimo 270 gr	und	502	23800	11947600	3.37%	56.07%
9	4	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	10710000	10710000	3.02%	59.09%
10	5	Alquiler de auditorio con capacidad para atender a quinientos dos (502) funcionarios	und	1	10591000	10591000	2.99%	62.08%
11	48	Garantizar un (1) profesional en Psicologia y/o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000	2.02%	64.10%
12	18	Garantizar un profesional en Psicologia o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000	2.02%	66.11%
13	55	Suministrar y disponer de una (1) estacion de hidratacion	und	1	7080500	7080500	2.00%	68.11%
14	23	Garantizar un (1) profesional en medicina	und	1	6545000	6545000	1.85%	69.96%
15	13	Garantizar un (1) profesional en Fisioterapia	und	1	6188000	6188000	1.75%	71.71%
16	8	Servicio una mesa de pasabocas	und	1	6188000	6188000	1.75%	73.45%
17	40	Garantizar un (1) profesional en Derecho	und	1	5950000	5950000	1.68%	75.13%
18	36	Garantizar un (1) profesional en Economia, Finanzas, Administracion, Contaduria Publica o areas afines	und	1	5950000	5950000	1.68%	76.81%
19	27	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000	5950000	1.68%	78.49%
20	31	Garantizar un (1) profesional en Comunicacion Social, Comunicacion Organizacional, Desarrollo Humano o areas afines	und	1	5950000	5950000	1.68%	80.17%
21	9	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000	5950000	1.68%	81.85%
22	61	Garantizar los servicios logisticos	und	30	190400	5712000	1.61%	83.46%
23	44	Garantizar un (1) profesional en Ingenieria de Sistemas, Ingenieria Informatica, Ingenieria de Software, Ingenieria Telematica, Tecnologia de la Informacion o areas afines	und	1	5712000	5712000	1.61%	85.08%
24	7	Servicio de mesa de hidratacion	und	1	4998000	4998000	1.41%	86.49%
25	14	Prestar el servicio de spa	und	30	154700	4641000	1.31%	87.80%
26	6	Alquiler de sonido profesional	und	1	4522000	4522000	1.28%	89.07%
27	20	Alquiler de un lugar campestre	und	1	3570000	3570000	1.01%	90.08%
28	59	Servicio de un (1) animador y/o DJ	und	1	2796500	2796500	0.79%	90.87%
29	28	Garantizar un entorno natural	und	1	2023000	2023000	0.57%	91.44%
30	60	Servicio de un (1) fotografo profesional	und	1	1904000	1904000	0.54%	91.98%
31	37	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%	92.50%
32	10	Alquiler de un auditorio o salon con capacidad minima para treinta (30) personas	und	1	1844500	1844500	0.52%	93.02%
33	50	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%	93.54%
34	45	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%	94.06%
35	41	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%	94.58%
36	19	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%	95.10%

37	24	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%	95.62%
38	32	Alquiler de un auditorio o salon	und	1	1844500	1844500	0.52%	96.15%
39	49	Garantizar un entorno campestre	und	1	1785000	1785000	0.50%	96.65%
40	15	Alquiler de un auditorio	und	1	922250	922250	0.26%	96.91%
41	52	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	97.11%
42	17	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	97.31%
43	35	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	97.51%
44	47	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	97.72%
45	33	Servicio de Piscina	und	30	23800	714000	0.20%	97.92%
46	11	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	98.12%
47	26	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	98.32%
48	43	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	98.52%
49	22	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	98.72%
50	39	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	98.93%
51	30	Suministro de refrigerios saludables	und	30	23800	714000	0.20%	99.13%
52	25	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.21%
53	29	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.30%
54	16	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.39%
55	12	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.48%
56	51	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.56%
57	46	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.65%
58	34	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.74%
59	42	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.83%
60	38	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	99.91%
61	21	Servicio de una (1) mesa de hidratacion	und	1	309400	309400	0.09%	100.00%

El diagrama de pareto de la base de datos es la siguiente:



6. Identificar los bienes o insumos cuyo ***porcentaje acumulado*** esté dentro del ochenta por ciento (80%) o un valor aproximado por debajo.

Regla de pareto.

Corte definido a partir del diagrama de Pareto: [...] que dice que el 80% de las consecuencias son el resultado del 20% de las causas.

DESCRIPCION

	index	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	PARTICIPACION	PORCENTAJE ACUMULADO
0	54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920	40621840	11.47%	11.47%
1	0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850	35842800	10.12%	21.59%
2	3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000	23800000	6.72%	28.30%
3	2	Gaseosas medianas de minimo 22 onzas	und	2008	11364	22818912	6.44%	34.75%
4	57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000	20230000	5.71%	40.46%
5	53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000	17136000	4.84%	45.29%
6	58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14280000	14280000	4.03%	49.32%
7	56	Suministrar una (1) bebida refrescante	und	502	23800	11947600	3.37%	52.70%
8	1	Caja de crispeta de maiz salado de minimo 270 gr	und	502	23800	11947600	3.37%	56.07%
9	4	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	10710000	10710000	3.02%	59.09%
10	5	Alquiler de auditorio con capacidad para atender a quinientos dos (502) funcionarios	und	1	10591000	10591000	2.99%	62.08%
11	48	Garantizar un (1) profesional en Psicologia y/o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000	2.02%	64.10%
12	18	Garantizar un profesional en Psicologia o Trabajo Social	und	1	7140000	7140000	2.02%	66.11%
13	55	Suministrar y disponer de una (1) estacion de hidratacion	und	1	7080500	7080500	2.00%	68.11%
14	23	Garantizar un (1) profesional en medicina	und	1	6545000	6545000	1.85%	69.96%
15	13	Garantizar un (1) profesional en Fisioterapia	und	1	6188000	6188000	1.75%	71.71%
16	8	Servicio una mesa de pasabocas	und	1	6188000	6188000	1.75%	73.45%
17	40	Garantizar un (1) profesional en Derecho	und	1	5950000	5950000	1.68%	75.13%
18	36	Garantizar un (1) profesional en Economía, Finanzas, Administracion, Contaduria Publica o areas afines	und	1	5950000	5950000	1.68%	76.81%
19	27	Garantizar un (1) profesional en Psicologia	und	1	5950000	5950000	1.68%	78.49%

Calcular el promedio de los bienes seleccionados

Con estos datos determinamos el promedio de los bienes que representan el 80 % de mayor participación:

%3.92

7. Identificar los bienes o insumos que cumplan con la condición anterior y en relación con estos se calculará el promedio de su ***porcentaje de participación***. El promedio se calculará realizando la sumatoria de los ***porcentajes de participación*** de cada bien, resultado que luego se dividirá entre el número de bienes que se promedian.

Bienes relevantes.

Los bienes relevantes serán aquellos cuyo Porcentaje de participación sea igual o superior al promedio calculado en el paso anterior.

DESCRIPCION

	index	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	PARTICIPACION	PORCENTAJE ACUMULADO
0	54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920	40621840	11.47%	11.47%
1	0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850	35842800	10.12%	21.59%
2	3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000	23800000	6.72%	28.30%
3	2	Gaseosas medianas de minimo 22 onzas	und	2008	11364	22818912	6.44%	34.75%
4	57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000	20230000	5.71%	40.46%
5	53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000	17136000	4.84%	45.29%
6	58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14280000	14280000	4.03%	49.32%

Descarga Bienes Relevantes

8. Los bienes relevantes serán aquellos cuyo ***porcentaje de participación*** sea igual o superior al promedio calculado en el paso número 6.

Antes de cargar este archivo por favor verifique que se guarda con el formato **CSV (delimitado por comas) **

Seleccionar archivo | Buscar

Cargar

Bienes relevantes nacionales.

Deben aparecer únicamente los bienes incluidos en el Registro de Productores de Bienes Nacionales – Decreto 2680 de 2009 .

index

	Unnamed: 0	index	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	PARTICIPACION	PORCENTAJE ACUMULADO
0	0	54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920	40621840	11.47%	11.47%
1	1	0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850	35842800	10.12%	21.59%
2	2	3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000	23800000	6.72%	28.30%
3	3	2	Gaseosas medianas de minimo 22 onzas	und	2008	11364	22818912	6.44%	34.75%
4	4	57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000	20230000	5.71%	40.46%
5	5	53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000	17136000	4.84%	45.29%
6	6	58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14280000	14280000	4.03%	49.32%

9.1. Los bienes relevantes serán aquellos cuyo porcentaje de participación sea igual o superior al promedio calculado en el paso anterior.

Si los bienes están incluidos en el RPBN.

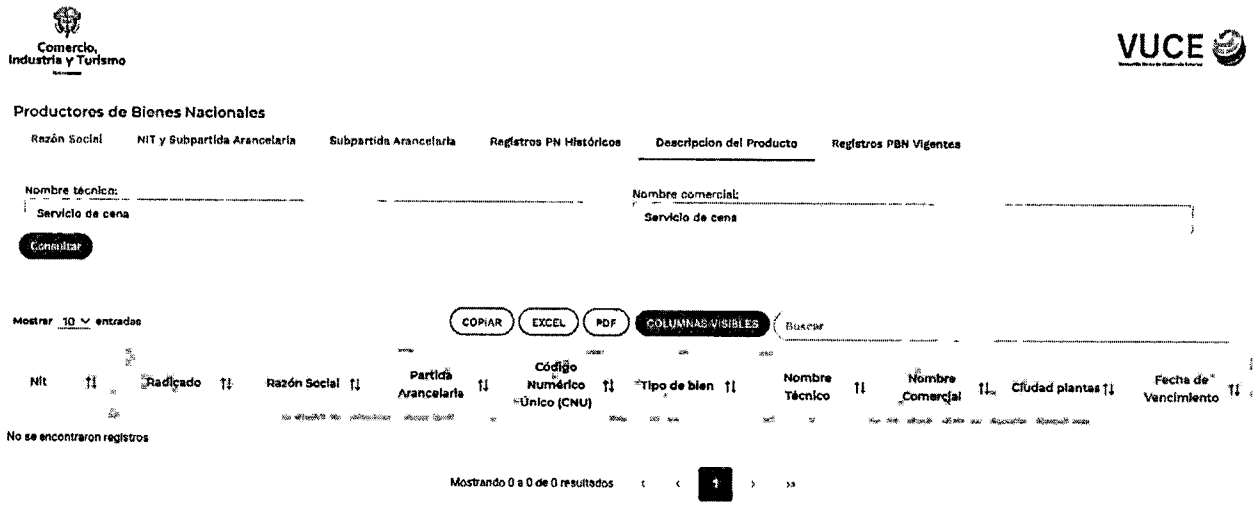
Se aplica la metodología explicada en la resolución 304.

index

	Unnamed: 0	index	DESCRIPCION	UNIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	PARTICIPACION	PORCENTAJE ACUMULADO	PUNTAJE
0	0	54	Servicio de cena para quinientos dos (502) asistentes	und	502	80920	40621840	1147.00%	11.47%	4.65
1	1	0	Boletas de Cine en 2D	und	2008	17850	35842800	1012.00%	21.59%	4.10
2	2	3	Prestar el servicio de un humorista profesional de reconocimiento a nivel nacional	und	1	23800000	23800000	672.00%	28.30%	2.72
3	3	2	Gaseosas medianas de minimo 22 onzas	und	2008	11364	22818912	644.00%	34.75%	2.61
4	4	57	Grupo musical con trayectoria artistica reconocida a nivel nacional	und	1	20230000	20230000	571.00%	40.46%	2.32
5	5	53	Alquiler de un salon campestre	und	1	17136000	17136000	484.00%	45.29%	1.96
6	6	58	Alquiler de un sistema profesional de sonido y produccion tecnica	und	1	14280000	14280000	403.00%	49.32%	1.63

10. Verificar si uno o varios bienes que cumplan con lo previsto en el numeral anterior se encuentran incluidos en el Registro de Productores de Bienes Nacionales, en los términos del Decreto 2680 de 2009.

De estar incorporados, la Entidad Estatal verificará al momento de publicar el pliego de condiciones definitivo que el registro del bien o insumo esté vigente hasta una fecha posterior a la del cierre del proceso. Para tal efecto, se entiende por fecha del cierre la publicada en el pliego de condiciones definitivo.



Comercio, Industria y Turismo

VUCE

Productores de Bienes Nacionales

Razón Social | NIT y Subpartida Arancelaria | Subpartida Arancelaria | Registros PN Históricos | Descripcion del Producto | Registros PBN Vigentes

Nombre técnico: Boletas de Cine

Nombre comercial: Boletas de Cine

Consultar

Mostrar 10 entradas | COPIAR | EXCEL | PDF | COLUMNAS VISIBLES | Buscar

Nit	Radicado	Razón Social	Partida Arancelaria	Código Numérico Único (CNU)	Tipo de bien	Nombre Técnico	Nombre Comercial	Ciudad plantas	Fecha de Vencimiento

No se encontraron registros

Mostrando 0 a 0 de 0 resultados « ‹ 1 › »

Comercio, Industria y Turismo

VUCE

Productores de Bienes Nacionales

Razón Social | NIT y Subpartida Arancelaria | Subpartida Arancelaria | Registros PN Históricos | Descripcion del Producto | Registros PBN Vigentes

Nombre técnico: Humorista

Nombre comercial: Humorista

Consultar

Mostrar 10 entradas | COPIAR | EXCEL | PDF | COLUMNAS VISIBLES | Buscar

Nit	Radicado	Razón Social	Partida Arancelaria	Código Numérico Único (CNU)	Tipo de bien	Nombre Técnico	Nombre Comercial	Ciudad plantas	Fecha de Vencimiento

No se encontraron registros

Mostrando 0 a 0 de 0 resultados « ‹ 1 › »

Comercio, Industria y Turismo

VUCE

Productores de Bienes Nacionales

Razón Social | NIT y Subpartida Arancelaria | Subpartida Arancelaria | Registros PN Históricos | Descripcion del Producto | Registros PBN Vigentes

Nombre técnico: Gaseosa

Nombre comercial: Gaseosa

Consultar

Mostrar 10 entradas | COPIAR | EXCEL | PDF | COLUMNAS VISIBLES | Buscar

Nit	Radicado	Razón Social	Partida Arancelaria	Código Numérico Único (CNU)	Tipo de bien	Nombre Técnico	Nombre Comercial	Ciudad plantas	Fecha de Vencimiento

No se encontraron registros

Mostrando 0 a 0 de 0 resultados « ‹ 1 › »

Comercio, Industria y Turismo

VUCE

Productores de Bienes Nacionales

Razón Social | NIT y Subpartida Arancelaria | Subpartida Arancelaria | Registros PN Históricos | Descripcion del Producto | Registros PBN Vigentes

Nombre técnico: Grupo musical

Nombre comercial: Grupo musical

Consultar

Mostrar 10 entradas | COPIAR | EXCEL | PDF | COLUMNAS VISIBLES | Buscar

Nit	Radicado	Razón Social	Partida Arancelaria	Código Numérico Único (CNU)	Tipo de bien	Nombre Técnico	Nombre Comercial	Ciudad plantas	Fecha de Vencimiento

No se encontraron registros

Mostrando 0 a 0 de 0 resultados

Comercio, Industria y Turismo

VUCE

Productores de Bienes Nacionales

Razón Social | NIT y Subpartida Arancelaria | Subpartida Arancelaria | Registros PN Históricos | Descripcion del Producto | Registros PBN Vigentes

Nombre técnico: salon campestre

Nombre comercial: salon campestre

Consultar

Mostrar 10 entradas | COPIAR | EXCEL | PDF | COLUMNAS VISIBLES | Buscar

Nit	Radicado	Razón Social	Partida Arancelaria	Código Numérico Único (CNU)	Tipo de bien	Nombre Técnico	Nombre Comercial	Ciudad plantas	Fecha de Vencimiento

No se encontraron registros

Mostrando 0 a 0 de 0 resultados

Comercio, Industria y Turismo

VUCE

Productores de Bienes Nacionales

Razón Social | NIT y Subpartida Arancelaria | Subpartida Arancelaria | Registros PN Históricos | Descripcion del Producto | Registros PBN Vigentes

Nombre técnico: sonido y produccion

Nombre comercial: sonido y produccion

Consultar

Mostrar 10 entradas | COPIAR | EXCEL | PDF | COLUMNAS VISIBLES | Buscar

Nit	Radicado	Razón Social	Partida Arancelaria	Código Numérico Único (CNU)	Tipo de bien	Nombre Técnico	Nombre Comercial	Ciudad plantas	Fecha de Vencimiento

No se encontraron registros

Mostrando 0 a 0 de 0 resultados

Conclusión

De acuerdo con la consulta realizada en el Registro de Productores de Bienes Nacionales (RPBN) y en el aplicativo de Bienes Nacionales Relevantes de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, disponible en Bienes Nacionales Relevantes – Colombia Compra Eficiente, se verificó la existencia de bienes nacionales relevantes relacionados con los bienes o elementos identificados durante el análisis.

Como resultado de la consulta, **no se identificaron bienes nacionales relevantes** registrados que correspondan a los elementos consultados. No obstante, es importante precisar que, atendiendo a la naturaleza y alcance del objeto contractual, la contratación corresponde principalmente a la prestación de servicios, y no a la adquisición de bienes como objeto principal de la contratación. En consecuencia, la consulta efectuada tiene como finalidad dejar constancia de la verificación de la existencia de bienes nacionales relevantes asociados a los elementos que, eventualmente, se encuentran vinculados a la ejecución del servicio.

Por lo anterior, para efectos de la aplicación de los criterios relacionados con la promoción de bienes nacionales, se deberá atender lo establecido en la normativa vigente y en los documentos del proceso de selección. En particular, cuando resulte aplicable el criterio previsto para aquellos casos en los cuales los bienes no se encuentren incluidos en el RPBN, el aplicativo de Bienes Nacionales Relevantes contempla la posibilidad de otorgar el puntaje a los proponentes que se comprometan a vincular al desarrollo del objeto contractual un porcentaje de empleados o contratistas por prestación de servicios colombianos de al menos el cuarenta por ciento (40 %) del personal requerido para el cumplimiento del contrato.

En ese sentido, la consulta realizada permite concluir que no se identificaron bienes nacionales relevantes asociados a los elementos consultados y que, por la naturaleza del objeto contractual, este corresponde esencialmente a la prestación de servicios, por lo que la aplicación del criterio de bienes nacionales deberá efectuarse de conformidad con las condiciones y factores de evaluación establecidos para el respectivo proceso.

Elaboró:
Diana Marcela Daza Zea
Profesional Contratada

Gobernación de Casanare
NIT:892099214-0

ACUERDO COLECTIVO

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES - DEPARTAMENTO DE CASANARE - SINDICATO DE MAESTROS DE CASANARE SIMAC; SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN SINTRENAL CASANARE, ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE ASERPCA; SINDICATO DE DIRECTIVOS DOCENTES DE CASANARE SINDICAS; SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE SINTRADECARE; ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE DEFENSORES DEL MÉRITO PARA PROVISIÓN DE CARGOS DEL ESTADO ASOMERITOS Y EL SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO SUNET, CASANARE – VIGENCIA 2024-2027.

FECHA: 23 de septiembre de 2024

HORA: 07:30 am

LUGAR: SALA DE JUNTAS – DESPACHO GOBERNADOR DE CASANARE.

Este documento contiene el acuerdo colectivo que se alcanzó dentro de la negociación del **pliego unificado de peticiones**, adelantado entre los negociadores del Departamento de Casanare y las organizaciones: Sindicato de Maestros de Casanare SIMAC; Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Educación SINTRENAL Casanare, Asociación de Servidores Públicos del Departamento de Casanare ASERPCA; Sindicato de Directivos Docentes de Casanare SINDICAS; Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare SINTRADECARE; Asociación Colombiana de Defensores del Mérito para Provisión de cargos del Estado ASOMERITOS y el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET, Casanare, así:

ACUERDOS

1. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

En el marco del diálogo social como elemento para la regulación de las relaciones laborales, entendiendo la negociación colectiva como derecho fundamental, el Departamento de Casanare a través de sus delegados y las organizaciones sindicales de primer grado, a saber: Sindicato de Maestros de Casanare SIMAC; Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Educación SINTRENAL, Asociación de Servidores Públicos del Departamento de Casanare ASERPCA; Sindicato de Directivos Docentes de Casanare SINDICAS; Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Departamento de Casanare SINTRADECARE; Asociación Colombiana de Defensores del Mérito para Provisión de cargos del Estado ASOMERITOS y el Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET, previa UNIFICACION DEL PLIEGO DE SOLICITUDES e instalación de la mesa de negociación, se reúnen y acuerdan acatar lo dispuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convenios Internacionales de la OIT Nos. 151 de 1978 y 154 de 1981, ratificados y aprobados por el Congreso de la República, la Constitución Política, la leyes que rigen la materia, el Decreto Nacional 243 de 2024 modificatorio del Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y lo ordenado por la Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y sentencias unificadoras proferidas por el Consejo de Estado, referidas a los asuntos estrictamente laborales y de negociación colectiva.

ACUERDO COLECTIVO

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES - DEPARTAMENTO DE CASANARE - SINDICATO DE MAESTROS DE CASANARE SIMAC; SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN SINTRENAL CASANARE, ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE ASERPCA; SINDICATO DE DIRECTIVOS DOCENTES DE CASANARE SINDICAS; SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE SINTRADECARE; ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE DEFENSORES DEL MÉRITO PARA PROVISIÓN DE CARGOS DEL ESTADO ASOMERITOS Y EL SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO SUNET, CASANARE – VIGENCIA 2024-2027.

2. PRINCIPIOS

2.1. **IGUALDAD DE DERECHOS:** El departamento de Casanare acuerda aplicar el principio de igualdad de derechos y garantías a sus empleados públicos, afiliados y beneficiados de este acuerdo y por ende gozarán de trato justo y equitativo. Lo aquí dispuesto no afectará derechos adquiridos de los empleados que vienen gozando de beneficios anteriores en el desempeño de sus cargos.

2.2. **FAVORABILIDAD:** El departamento de Casanare acuerda seguir aplicando el principio de favorabilidad a los empleados públicos conforme a la Constitución, las leyes y la jurisprudencia.

2.3. **CONTINUIDAD DE DERECHOS Y PROGRESIVIDAD:** La administración departamental acuerda seguir respetando los derechos adquiridos a través de otros acuerdos colectivos y los reconocidos mediante actos administrativos que favorezcan a los empleados públicos y a las organizaciones sindicales, teniendo como fundamento la no regresividad de los derechos, de conformidad con normas que rigen la materia.

2.4. **DIÁLOGO SOCIAL:** El Departamento de Casanare seguirá fomentando las buenas relaciones laborales, contribuirá al entendimiento en la solución de eventuales conflictos colectivos de trabajo como parte integral del diálogo social, con pleno apego al respeto por los derechos humanos de los empleados públicos.

3. GARANTIAS SINDICALES

Conforme al marco normativo de este pliego, el departamento seguirá garantizando el respeto por los derechos humanos, la vida e integridad física, para el ejercicio de la labor docente, el derecho de asociación, la libertad sindical y la protesta, ello en lo que respecta a sus competencias.

3.1. **FUERO SINDICAL:** El departamento de Casanare seguirá garantizando el fuero sindical a los empleados públicos del orden departamental que hagan parte de las directivas de los sindicatos con asiento en esta mesa de negociación y demás miembros que la Ley ordena incluir, acatando para ellos también lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015.

3.2. **CAPACITACIÓN SINDICAL:** El departamento de Casanare reconocerá el pago de viáticos y gastos de viaje mínimo una vez al año a un afiliado o miembro de cada organización sindical, indistintamente de su fuente de financiación, para que participen en eventos de carácter sindical y de interés para las organizaciones que representen.

3.3. **DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES:** El departamento de Casanare seguirá descontando a los empleados públicos la suma que señale cada una de las organizaciones sindicales por concepto de cuota sindical, para lo cual se presentará por parte de las juntas directivas de forma mensual las novedades de los empleados afiliados para su respectivo descuento.

3.4. **SEDE SINDICAL:** La administración departamental se compromete a identificar y gestionar, un espacio físico adecuado para el funcionamiento de los sindicatos que no cuenten con éste, dentro los inmuebles de propiedad del departamento. Plazo: junio 30 de 2025.

4. PERMISOS SINDICALES

4.1. ASOMERITOS, SINTRENAL, SUNET, ASERPCA Y SINTRADECARE:

4.1.1. El departamento de Casanare, concederá mensualmente mínimo uno (1) y máximo tres (3) días de permiso por cada organización sindical que haga parte de las juntas directivas firmantes de este acuerdo (funcionarios departamentales), previo cronograma de actividades.

4.1.2. Así mismo, se garantizarán los permisos sindicales a los empleados públicos (funcionarios departamentales) que se encuentren afiliados a las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, para la realización de sus elecciones generales internas, asamblea general ordinaria (2 permisos al año, uno por semestre) y extraordinarias (máximo hasta 3 permisos al año). Todos los permisos aquí referidos deberán solicitarse y tramitarse en los términos del Decreto 344 de 2021 o las normas que adiciones o modifiquen y los mismos serán comunicados por escrito a los jefes inmediatos, rectores y directores.

4.2. SINDICATO DE MAESTROS DE CASANARE – SIMAC:

4.2.1. Los permisos laborales serán otorgados por los rectores en el marco de sus competencias legales. La Secretaría de Educación Departamental seguirá orientando a los directivos docentes en los encuentros de rectores sobre la materia, con el propósito de no conculcar los derechos de los docentes.

4.2.2. La Secretaria de Educación departamental seguirá concediendo los permisos sindicales ocasionales que se requieran para el desarrollo de la actividad gremial,

en los términos del Decreto 344 de 2021 o las normas que adiciones o modifiquen, para participar en; seminarios, asamblea general de delegados, foros, proceso electoral de la organización sindical departamental y de las subdirectivas, jornadas pedagógicas, conmemoraciones, plenos departamentales, reuniones de subdirectivas, talleres de carácter sindical, congresos nacionales e internacionales, asambleas municipales de carácter sindical, pedagógico, jurídico, cultural y administrativo, entre otros.

4.2.3. Expedir los permisos sindicales para la realización de las asambleas municipales de carácter sindical, pedagógico, jurídico, cultural y administrativo (uno por semestre).

4.2.4. Reconocer y expedir, en su debido momento los actos administrativos y sindicales a los dirigentes del magisterio del departamento de Casanare (FECODE, Junta Directiva del SIMAC, CUT y CEID).

4.3. **SINDICAS:**

La administración departamental expedirá los actos necesarios, tendientes a conceder 2 permisos sindicales a los afiliados a SINDICAS para la realización de dos (2) asambleas de directivos docentes por año; una por semestre. Para ello, se concertarán previamente las fechas respectivas con la Secretaría de Educación Departamental.

4.4. **OTROS PERMISOS - SIMAC, ASOMERITOS, SINTRENAL, SUNET, SINDICAS, ASERPCA Y SINTRADECARE:**

4.4.1. **ANIVERSARIO SINDICAL:** La entidad otorgará un día de permiso remunerado a los afiliados de cada organización con asiento en esta mesa, para que cada una de ellas conmemore el aniversario de su fundación sindical y que en dichas actividades desarrolle un plan de capacitación, formación e integración. El SIMAC, desarrollará esta actividad en la semana institucional que concerte con la Secretaría de Educación Departamental.

4.4.2. **VACACIONES:** La administración departamental concederá a cada uno de los empleados públicos afiliados a las organizaciones sindicales con asiento en esta mesa, un día hábil de permiso siguiente al periodo vacacional, cuando cumpla el primer quinquenio; dos días hábiles una vez cumpla 10 años de servicios y 3 días hábiles para quinquenios superiores a 15 años.

Los docentes y directivos docentes, sólo podrán hacer uso de este permiso adicional, en las semanas que se señalen como de desarrollo institucional; esto para no afectar la prestación del servicio público a la educación, fechas que serán concertadas con los jefes inmediatos.

4.4.3. **BENEFICIO HORAS PARA ESTUDIO EN JORNADA LABORAL:** La administración departamental continuará otorgando permisos académicos compensados a los empleados públicos que cursen carreras técnicas, tecnológicas, profesionales y posgrados.

Para el caso de los docentes, estos permisos serán resueltos por los señores rectores en el marco de sus competencias, conforme al Decreto 1083 de 2015 o las normas que lo modifiquen o adicionen.

4.4.4. **BENEFICIOS POR LACTANCIA Y/O DISCAPACIDAD:** La administración departamental, a partir de la firma del presente acuerdo laboral, se compromete otorgar a las empleadas públicas que estén lactando, dos horas de permiso diarios los primeros seis (6) meses y luego de esto lo que la ley disponga para el efecto.

A los empleados públicos responsables legales de personas con discapacidad, se otorgará una (1) hora diaria de permiso previa certificación médica que acredite la dependencia igual o inferior a 40 según la escala de Barthel y la acreditación legal de la calidad de responsable (persona de apoyo o la denominación legal que se adopte). El permiso será concertado con el jefe inmediato.

4.4.5. **BENEFICIOS POR PARTICIPACIÓN EN COMITÉS INSTITUCIONALES:** La administración departamental otorgará un (01) día de permiso remunerado semestralmente, a los empleados públicos por ser miembro activo de los diferentes comités institucionales incluyendo a los miembros principales de la comisión de personal, previa certificación de asistencia del presidente del comité o de la comisión de personal y registro en Dirección de Talento Humano.

4.4.6. **COMPENSATORIOS POR CUMPLEAÑOS:** El departamento de Casanare concederá a los empleados públicos, permiso remunerado por el día de su cumpleaños, conforme el plan de incentivos, permiso que se tramitará previamente conforme al procedimiento y formato para permisos de horas y días laborales. En el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, dominical o festivo, el funcionario solicitará el permiso para el siguiente día laboral.

De igual manera, se reconocerá un día de permiso remunerado por el cumpleaños a los afiliados y afiliadas al SIMAC y SINDICAS de la siguiente manera:
A quienes cumplen años en enero, febrero y marzo en la semana institucional de semana santa; en abril, mayo y junio en la semana institucional de junio y quienes cumplen en el segundo semestre en la semana institucional de diciembre.

4.4.7. **MATRIMONIO:** El departamento de Casanare otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado a los miembros de cada una de las organizaciones firmantes de este acuerdo, que contraigan matrimonio los cuales podrán ser disfrutados desde el día anterior a la ceremonia.

4.4.8. **DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA Y EL DÍA DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** Los rectores en articulación con la Secretaría de Educación Departamental concederán permiso al 10% de las maestras sindicalizadas del ente territorial el 08 de marzo y 25 de noviembre de cada año para participar en la conmemoración del Día internacional de la mujer trabajadora y el Día de la no violencia contra la mujer, de conformidad con la solicitud que eleve el SIMAC sobre el particular.

Las docentes que harán uso de estos permisos deberán implementar de manera concertada con los rectores planes de contingencia con los estudiantes, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.

4.4.9. Conceder los permisos remunerados necesarios a los docentes, directivos docentes y docentes orientadores participantes en la fase nacional de los Juegos Nacionales y Encuentro Folclórico del magisterio.

4.4.10. Conceder los permisos necesarios a las y los veedores de salud de la entidad para asistir a las sesiones que institucionalmente se programen.

5. CONDICIONES DEL EMPLEO - PARTICIPACIÓN SINDICAL

5.1. **REDISEÑO INSTITUCIONAL:** La entidad asume el compromiso institucional de revisar que funcionalmente sus servidores públicos, se desempeñen en los cargos para los cuales han sido nombrados, encargados o comisionados según sea el caso, de conformidad con la naturaleza y propósito propio del empleo. Todo movimiento en la planta de personal deberá estar debidamente motivado conforme las reales necesidades del servicio. En eventuales iniciativas de reformas a las plantas de personal y rediseño institucional o modificación de la estructura de la entidad se adelantará un proceso de

consulta en todas sus etapas con las organizaciones sindicales dando a conocer el alcance de las modificaciones o actualizaciones, escuchando sus observaciones e inquietudes, para lo cual se dejará constancia, de conformidad con el parágrafo 2 del artículo 5 del Decreto 498 de 2020 o las normas que lo modifiquen o adicionen.

5.2. **PARTICIPACION SINDICAL EN LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO:** En cuanto a la oferta pública de empleo y encargos, la administración dará cumplimento a la normatividad vigente, garantizando en todas sus actuaciones el principio de publicidad. En todo caso lo que aquí se determine será comunicado oportunamente a las organizaciones sindicales a los correos que éstos dispongan para lo pertinente.

5.3. **EVALUACION DEL DESEMPEÑO:** Sobre este tema, el departamento de Casanare acatará lo que disponga la Comisión Nacional del Servicio Civil y las normas que lo modifiquen o adicionen. Este proceso corresponde exclusivamente al evaluado y evaluador, y en el mismo se prohíbe la mediación o participación de contratistas o asesores.

5.4. **REINDUCCIÓN Y ACTUALIZACIÓN:** La administración Departamental viene y seguirá cumpliendo con el programa de reinducción y actualización, incluyendo los funcionarios del Sistema General de Participaciones-SGP.

5.5. **ASIGNACIÓN DE ACTIVIDADES DIFERENTES A LA NATURALEZA DE SU CARGO:** La administración departamental asume el compromiso de verificar que todos sus servidores públicos, desempeñen los empleos para los cuales han sido nombrados o vinculados, es decir, ningún empleado está obligado a realizar funciones diferentes a la naturaleza y propósito propio de su cargo.

5.6. **VIÁTICOS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO:** La administración departamental seguirá reconociendo el pago de viáticos, siempre que medie acto administrativo de comisión, según la remuneración del empleado comisionado, la naturaleza de los asuntos que le sean confiados y las condiciones de la comisión, de acuerdo con lo establecido en la escala de viáticos que se tenga adoptada y exista la debida disponibilidad presupuestal.

La administración asume el compromiso de reglamentar la entrega de anticipos o avances, además de flexibilizar la presentación de soportes para legalización de gastos de transporte cuando éstos se realicen al interior del departamento.

5.7. **HORAS EXTRAS Y COMPESANTORIOS:** La administración Departamental a través de la Secretaría de Educación seguirá dando plena aplicación a la normatividad vigente y a

la Circular 14 de 2013 en cuanto al reconocimiento y pago de horas extras, dominicales y festivos. Así mismo, se continuará autorizando y reconociendo el pago de horas extras y recargos a los celadores cuando éstas sean solicitadas por necesidad del servicio conforme a las disposiciones legales.

Previa autorización del secretario de despacho que corresponda, el tiempo laborado por fuera de jornada laboral establecida por la entidad, será objeto de compensación. Esto no da derecho a remuneración adicional, ya que el tiempo compensado no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

5.8. **JORNADAS LABORALES FLEXIBLES - HORARIO FLEXIBLE:** El departamento de Casanare seguirá estableciendo jornadas laborales flexibles en caso de hacerse estrictamente necesario, acatando para ello el principio de igualdad. En todo caso se respetará la jornada laboral que se tenga adoptada y las disposiciones nacionales que rijan materia.

5.9. **TELETRABAJO:** El departamento acuerda concertar, reglamentar e implementar el teletrabajo de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el capítulo 5 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

5.10. **DESCONEXIÓN LABORAL:** El departamento de Casanare, acuerda dar cumplimiento a la creación e implementación de los procedimientos, en un término no mayor a tres (3) meses a partir de la suscripción del acuerdo, conforme el artículo 5 de la Ley 2191 de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral", de modo tal, que la entidad estatal defina, adopte, implemente y ejecute su política de desconexión laboral.

5.11. **DOTACIONES:** Tratándose de una prestación social, el departamento de Casanare entregará de manera gratuita y material cada cuatro meses, la dotación (vestido y un calzado), a los empleados públicos que reciban una asignación básica mensual inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, y que haya cumplido más de tres meses al servicio de la entidad.

5.12. **HERRRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE TRABAJO:** El departamento de Casanare gestionará de manera oportuna los insumos y herramientas necesarias (computadores, escáner, impresoras, tintas, papelería, mobiliario sillas ergonómicas, escritorios, aires acondicionados, etc.), para que sus empleados públicos desarrollen las actividades laborales.

De igual manera, al personal operativo que desarrollen sus funciones en el área urbana y rural, se le suministrará el transporte en los vehículos que para el efecto tenga dispuestos la entidad.

5.13. **ELEMENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL:** La entidad proveerá de elementos de seguridad industrial al personal que labora en el archivo central y de todas las dependencias acorde a las normas de salud ocupacional.

5.14. **ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:** La entidad suministrará elementos de protección personal a los funcionares que desarrollen funciones que implican riesgos a su salud física y mental, por el contacto con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos u otros, que puedan afectar su salud individual o colectiva en sus lugares de trabajo o sus entornos familiares

5.15. **CARNETIZACIÓN:** El departamento de Casanare, carnetizará de manera preferencial y gratuita a su personal de planta, por lo menos una vez cada tres años y al personal nuevo en el momento de su posesión.

5.16. **MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA:** La administración departamental realizará el mantenimiento adecuado de la infraestructura de las sedes administrativas por deterioros estructurales desde goteras, unidades sanitarias, pintura a todas las instalaciones donde funcionan sus diferentes dependencias: edificio CAD, secretaria de salud, almacén, taller de obras públicas, archivo central, secretaria de integración y mujer entre otras y gestionará la asignación de infraestructura para el archivo central, con las normas vigentes.

5.17. **ESPACIOS DE TRABAJO:** el departamento optimizará los espacios de trabajo de su personal, priorizando la utilización de sus bienes para el cumplimiento de las labores misionales.

5.18. **ESPACIOS LABORALES:** La entidad gestionará los espacios laborales de los técnicos que laboran en los municipios con la Secretaría de Salud procurando asegurarles condiciones óptimas de seguridad y de salud en el trabajo.

5.19. **ACCIONES DE SALUD MENTAL:** La administración departamental adelantará gestiones tendientes a implementar acciones presenciales y virtuales de salud mental, que incluya detección de casos con riesgo como conducta suicida, acompañamiento psicosocial en el proceso de elaboración de duelos por pérdidas significativas, mantener el centro de escucha laboral acorde con el lineamiento nacional, en las acciones de capacitación incluir entrenamiento en estrategias para modificar reacciones de ansiedad,

rabia, miedo o desagrado ante situaciones que resulten amenazadoras en el desarrollo de las actividades laborales.

5.20. **LÍNEA DE CRÉDITO ESPECIAL:** La entidad asume el compromiso de presentar un proyecto de acuerdo ante la Junta Directiva del Instituto Financiero de Casanare en el cual se adopte una línea especial de crédito, con tasas de interés preferencial, para los empleados públicos de las organizaciones sindicales con asiento en esta mesa, que incluya créditos para vivienda, libre inversión, agropecuarios, empresariales y de estudio entre otros.

Esta línea de crédito tendrá las mismas características de las que gozan los trabajadores y empleados del Instituto Financiero de Casanare.

5.21. **BONO EDUCATIVO:** La administración departamental reconocerá el valor de los gastos de derechos grado a los empleados públicos que adelanten estudios de educación profesional y posgrados, siempre y cuando demuestren un promedio mínimo de 4.5 en sus calificaciones. A este beneficio solo podrán acceder los afiliados a los sindicatos con asiento en esta mesa, con una antigüedad sindical de mínimo 3 años.

5.22. **ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES:** La administración departamental, acuerda establecer y/o mantener en las actividades programadas de bienestar social como promoción de estilos de vida saludable, día de la bicicleta, rumba terapia, caminatas entre otras de forma periódica. Así mismo, de ser necesario coordinará con el funcionario que lidera las actividades de casa de la cultura generando espacios y tiempos necesarios para que los empleados públicos puedan participar en actividades artísticas, culturales y de recreación.

5.23. **VIERNES FELIZ:** El departamento de Casanare implementará la estrategia viernes feliz, trabajando en jornada laboral continua de 07:00 a.m. a 02:00 p.m. una vez por trimestre.

5.24. **DESCANSO COMPENSADO:** La administración Departamental asume el compromiso de proferir los actos administrativos que se hagan necesarios, a fin de compensar tiempo con los empleados públicos para que éstos disfruten de descanso en época de semana santa y fin de año, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

5.25. **DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO:** El departamento de Casanare acuerda celebrar el día del servidor público, en la fecha establecida en Decreto 2865 de 2013, realizando los reconocimientos públicos a través de acto administrativo.

El departamento se compromete a realizar reconocimiento público e "incentivo emocional" a los funcionarios que hayan logrado un reconocimiento a nivel nacional e internacional o un aporte a los procesos de gestión de la calidad de la gobernación de Casanare.

5.26. **DIA DE LA FAMILIA:** La administración departamental continuará otorgando y reconociendo en tiempo remunerado, para motivar a las familias de sus empleados, para que esto redunde en mejorar su nivel de vida y convivencia en la entidad, dando aplicación al parágrafo del artículo tercero de la Ley 1857 del 26 de julio de 2017, sobre medidas de protección de la familia, estrategia que será concertada y plasmada en el plan de bienestar social para las siguientes vigencias.

5.27. **DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA:** El departamento de Casanare implementará de manera concertada con las organizaciones sindicales el programa de desvinculación laboral asistida que oriente a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar el impacto producido por la pérdida del empleo, a mantener el hilo conductor de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional, la cual se hace extensiva a los funcionarios públicos del departamento sin diferenciar su fuente de financiación. Plazo 4 meses.

Del mismo modo, se garantizará la estabilidad de los empleos a los servidores públicos respetando los respectivos retenes sociales en garantía del debido proceso y conforme a lo que estipula la ley.

5.28. **SEGURO DE VIDA:** El departamento de Casanare se compromete a adelantar las consultas pertinentes, en relación con la posibilidad de ampliar las coberturas a sus beneficiarios y porcentajes de la actual póliza o seguro de vida que ampara los empleados públicos del departamento y de las resultas de este proceso se comunicará a las organizaciones sindicales en el menor tiempo posible.

5.29. **LICENCIA POR LUTO:** La entidad concederá a los empleados públicos dos (2) días hábiles más de lo establecido por la ley de licencia por luto contados a partir del fallecimiento, sólo si se trata de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad.

5.30. **VIVIENDA:** La administración departamental se compromete a gestionar y proponer iniciativas de vivienda ante las diferentes entidades u organismos, para los docentes y empleados públicos del departamento.

5.31. El departamento de Casanare gestionará y solicitará a COMFACASANARE, que mantenga activos los programas de bienestar, para los docentes y empleados públicos del departamento y en lo posible se amplíen los portafolios de servicios.

5.32. **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** El departamento se compromete a seguir adelantando la gestión ante la entidad encargada del sistema de seguridad y salud en el trabajo de los docentes, directivos docentes y personal administrativo con el propósito que se cumpla lo contratado con respeto a este tema, en concordancia con las disposiciones normativas que rigen la materia.

5.33. **CONMEMORACIÓN DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** La administración departamental reconocerá la suma de dos (2) SMMLV a cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo, destinados a la celebración del día internacional del trabajo. Estos recursos serán girados a más tardar el último día hábil del mes de abril del año vigente, previa solicitud por parte de los sindicatos.

6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - BIENESTAR E INCENTIVOS:

6.1. **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –PIC:** La entidad acuerda asignar recursos suficientes para establecer el plan institucional de capacitación a los empleados públicos con el fin de facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral.

6.2. **PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:** La administración departamental acuerda concertar e implementar políticas institucionales de bienestar social que vinculen también a los funcionarios financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, socializando las actividades previamente establecidas, respetando como mínimo los recursos asignados para la actual vigencia, los cuales serán ajustados para 2025 y siguientes, presupuesto que no podrá ser inferior al CERO PUNTO SIETE POR CIENTO (0,7%) de gastos de personal de la administración central pagado con recursos del ICLD.

Los recursos recaudados por multas impuestas en procesos administrativos, sancionatorios o disciplinarios serán asignados al programa de bienestar social.

6.3. **INCENTIVOS:** La administración departamental seguirá realizando la entrega de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad y vinculará a este mismo proceso al personal financiado y pago con recursos del SGP, ampliando los incentivos así: nivel asistencial 5, nivel técnico 4, nivel profesional 4, nivel asesor 3 y libre nombramiento y remoción 1. El incentivo no pecuniario será de CINCO (5) SMLMV, con cargo a la fuente de ICLD.

Para la entrega de incentivos no pecuniarios para el personal docente y directivo docente, se respetará la reglamentación que adopte la Secretaría de Educación, dos por nivel, los cuales no podrán ser inferiores a 1 salario mínimo legal mensual vigente.

7. JORNADA PEDAGÓGICA, CULTURAL, DEPORTIVA Y RECREATIVA DEL MAGISTERIO, PARTICIPACIÓN JUEGOS INTERINSTITUCIONALES, MUNICIPALES, DEPARTAMENTALES, NACIONALES Y JUEGOS DE SERVIDORES PUBLICOS DEL NIVEL NACIONAL.

7.1. La administración departamental acuerda seguir asignando los recursos necesarios para la realización de la jornada pedagógica, cultural, deportiva y recreativa del Magisterio de Casanare, en cumplimento a lo dispuesto en la Ordenanza 08 de 2008.

7.2. La Administración Departamental acuerda seguir adelantando oportunamente las gestiones para la construcción y mejoramiento de escenarios deportivos y recreativos en coordinación con el Municipio Sede de la Jornada Pedagógica, Cultural, Deportiva y Recreativa del Magisterio Casanareño, de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

7.3. La administración departamental a través de la Secretaría de Hacienda, adelantará un estudio de impacto fiscal que sirva de sustento a la propuesta del SIMAC tendiente a la modificación del artículo 4 de la ordenanza No 008 del 30 de septiembre del 2008, que especifique el monto de los recursos financieros en 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) para la realización anual de la Jornada Pedagógica, Cultural, Deportiva y Recreativa de los docentes y directivos docentes del departamento de Casanare.

Del resultado de este estudio, se presentará de manera concertada con el SIMAC el proyecto de ordenanza a la Asamblea Departamental para lo pertinente.

7.4. El departamento de Casanare seguirá apoyando la participación de sus funcionarios en eventos deportivos de carácter municipal, departamental y nacional de acuerdo con la disponibilidad de recursos y asegurará la articulación de gestiones.

La divulgación de los eventos aquí referidos será realizada por la entidad, de conformidad con la convocatoria que se haga para el efecto.

7.5. Así mismo se garantiza la gestión de recursos para la participación de los Juegos Nacionales en sus diferentes fases, para que el magisterio de Casanare y los funcionarios administrativos representen al Departamento; ello con los recursos que para tal efecto asigne el Ministerio de Educación Nacional.

8. SECTOR EDUCACIÓN

8.1. POLÍTICA PÚBLICA EDUCATIVA.

8.1.1. La entidad reconoce la educación como un derecho, bien común y patrimonio público estatal de los colombianos.

8.1.2. Adelantar la gestión de recursos para hacer efectivo el proyecto pedagógico, de la escuela territorio de paz, de tal manera que esto contribuya a erradicar todo tipo de violencia al interior de los establecimientos educativos.

8.1.3. La administración, apoyará las iniciativas de impacto departamental referentes a proyectos pedagógicos y/o de investigación que formule el Centro de Estudios e Investigaciones Docentes – CEID –SIMAC y demás organizaciones sindicales, ante el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, como entidad ejecutora de esta clase de iniciativas y gestionará recursos y espacios para el fortalecimiento de estrategias pedagógicas, didácticas y científicas.

8.1.4. A través de la Secretaría de Educación, la entidad seguirá garantizando los diferentes modelos educativos flexibles para la nivelación académica de estudiantes extra-edad.

8.1.5. Así mismo la entidad realizará acompañamiento permanente a los procesos pedagógicos y fortalecimiento de los PEI, a través de la dirección de calidad.

8.1.6. De resultar necesario, gestionar ante el Ministerio de Educación Nacional la ampliación de la planta de personal docente, directivo docente, docente orientador y administrativos de la entidad territorial.

8.1.7. Cumplir la normativa fijada por el Ministerio de Educación Nacional y la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los procesos de concurso de ingreso a la carrera docente y proceso de ascenso y reubicación salarial.

8.1.8. La entidad seguirá liderando los procesos de concertación en el que se determine la corresponsabilidad en el pago de los servicios públicos de las Instituciones Educativas del departamento de Casanare, así como la legalización de las acometidas, proceso en el cual se deberá involucrar al departamento, municipios y rectores con el acompañamiento permanente del SIMAC y SINDICAS.

8.1.9. El departamento de Casanare a través de la Secretaria de Educación seguirá fortaleciendo los procesos de articulación de la educación media con la educación superior.

8.1.10. Gestionar alianzas con UNITROPICO y demás universidades que hacen presencia en la región, para articular la educación media de las instituciones educativas del departamento y continuar con la articulación de la media técnica con el SENA, basados en las necesidades de la comunidad educativa.

8.1.11. Conforme con las disposiciones nacionales, el departamento de Casanare a través de la Secretaría de Educación seguirá fortaleciendo el proceso de formación y actualización de los docentes, dando participación a la Escuela Normal Superior de Monterrey en este proceso.

8.1.12. La entidad territorial, en coordinación con los rectores de las instituciones educativas, adelantará la gestión de propuestas que permitan diseñar estrategias para la determinación de tarifas diferenciales o subsidiadas en el transporte público a los estudiantes de Casanare.

8.1.13. Adelantar la revisión sobre la viabilidad de adquirir una póliza de seguro estudiantil que ampare a la niñez y la juventud, en accidentes escolares ocurridos dentro de los establecimientos educativos y salidas pedagógicas.

8.1.14. De igual manera se garantiza la ARL para las prácticas según la modalidad técnica de la institución educativa.

8.1.15. La entidad coadyuvará en la formación a la comunidad educativa en las funciones y operatividad del gobierno escolar.

8.1.16. La entidad seguirá garantizando el funcionamiento de la Junta Departamental de Educación JUDE, de conformidad con las disposiciones nacionales y departamentales que regíen la materia.

8.1.17. El departamento de Casanare continuará transfiriendo a las instituciones educativas los recursos para el mejoramiento de la infraestructura educativa y entornos escolares, pero dichas transferencias se supeditan a la viabilidad financiera, conforme a las fichas aprobadas por la Secretaría de Educación.

8.1.18. Articular con los municipios y demás entidades, el suministro de agua potable en todas las sedes educativas del ente territorial para la prevención de enfermedades.

8.1.19. La entidad gestionará el proceso de señalización de las rutas de ingreso y egreso de las diferentes áreas de las instituciones educativas de acuerdo con la normatividad vigente, generando los convenios que se hagan necesarios para tal fin.

8.1.20. La administración departamental a través de la Secretaría de Educación – Dirección de Calidad, acompañará permanentemente los procesos pedagógicos y fortalecimiento de los Proyectos Educativos Institucionales de cada una de las instituciones educativas del ente territorial.

8.2. CANASTA EDUCATIVA, RECURSO HUMANO, JORNADA LABORAL, JORNADA ÚNICA, INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA Y CONECTIVIDAD

8.2.1. **CANASTA EDUCATIVA:** El Departamento de Casanare a través de la Secretaría de Educación seguirá gestionando de manera contundente ante el Gobierno Nacional los recursos necesarios para la financiación de la canasta educativa escolar.

8.2.2. En relación con la canasta educativa, se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Tutela 273 de 2014 proferida por la Honorable Corte Constitucional, al marco legal que regíe la materia y los acuerdos suscritos entre el Gobierno Nacional y la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación FECODE.

8.2.3. **JORNADA ÚNICA.** Esta se implementará de forma gradual en las instituciones educativas teniendo como referencia el marco legal que rige la materia y los acuerdos suscritos entre el Gobierno Nacional y FECODE.

8.2.4. **RECURSO HUMANO:** Institucionalmente se garantizará desde el inicio del año escolar la planta docente, Directivo Docente, docentes orientadores, profesionales de apoyo de inclusión y equidad, granjeros, directores de las residencias escolares, administrativos, personal de servicios generales y vigilancia, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

8.2.5. **JORNADA LABORAL:** En relación con la jornada laboral de los docentes, se acatará lo que para ello dispongan las normas nacionales, especialmente la Directiva Ministerial 016 de 2013 o las demás que la adicionen, complementen o modifiquen. En todo caso se aplicará el concepto de flexibilización.

8.2.6. **RECURSO FÍSICO:** Garantizar la gestión de recursos para continuar con el proceso de dotación de aulas, laboratorios, talleres, material didáctico, audiovisuales, papelería, insumos deportivos, tecnológicos y los necesarios de acuerdo con la modalidad o especialidad de la institución educativa.

8.2.7. **INFRAESTRUCTURA:** La entidad continuará defendiendo el patrimonio público del sector educativo especialmente en lo ateniente a la infraestructura.

8.2.8. Como entidad territorial certificada en educación, el departamento de Casanare gestionará la terminación de las obras inconclusas y complementarias de la infraestructura educativa.

8.2.9. El departamento seguirá adelantando los mantenimientos necesarios de las plantas físicas y procurará su dotación de acuerdo con el orden de prioridad que se establezca.

8.2.10. Se continuará con la legalización de predios para viabilizar la inversión en el mantenimiento y construcción de la infraestructura educativa.

8.2.11. Igualmente se procurará el mantenimiento, construcción y adecuaciones necesarias de la infraestructura educativa en aras de mitigar el riesgo en los establecimientos que se haga necesario.

8.2.12. La administración departamental solicitara acompañamiento del Ministerio de Educación Nacional, para hacer claridad frente al uso y ocupación de la

Infraestructura que se utiliza como vivienda para los docentes. El compromiso del departamento es caracterizar todas las sedes educativas que cuentan con vivienda para docente; gestión que será acompañada por el SIMAC y SINDICAS.

8.2.13. En la eventualidad de adelantarse por parte de la administración departamental cualquier proyecto de infraestructura educativa, éste deberá ejecutarse en cumplimiento de las normas técnicas colombianas NTC o la que se encuentre vigente al momento de su ejecución.

8.2.14. **CONECTIVIDAD:** La administración departamental seguirá prestando el servicio de conectividad en las instituciones educativas y adelantará el mantenimiento de la red y equipos existentes para que esta prestación se realice en términos de calidad, continuidad y oportunidad.

8.2.15. La Secretaría de Educación formulará ante el Ministerio de Educación Nacional un concepto jurídico sobre la viabilidad de transferir a las Instituciones Educativas, los recursos destinados a financiar la conectividad escolar, concepto que una vez se reciba será acatado por parte de la entidad territorial certificada, según las situaciones fácticas y jurídicas.

8.3. DIGNIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN DOCENTE, DIRECTIVO DOCENTE Y DOCENTE ORIENTADOR.

8.3.1. Se continuará con el pago oportuno de salarios, primas de: vacaciones navidad y servicios, bonificaciones e incentivos, entre otras, igualmente la administración departamental continuará reconociendo y pagando oportunamente los conceptos de: dotaciones, zonas de difícil acceso, horas extras, costo acumulado por efecto de ascenso en el escalafón y reubicación salarial, de acuerdo con la normatividad vigente.

8.3.2. Actuar con celeridad en las situaciones administrativas (incapacidades y licencias) con nombramiento oportuno del personal para la no afectación del derecho a la educación, según las disposiciones normativas.

8.3.3. Emitir respuesta oportuna y de fondo a los trámites y solicitudes realizadas por los y las docentes a través de los diferentes canales de comunicación de la Secretaría de Educación.

8.3.4. Reconocer por medio de acto administrativo el disfrute inmediato de las vacaciones cuando se interrumpan por licencias de maternidad, enfermedad, entre otros, de acuerdo con la Directiva Ministerial 03 del 27 de noviembre de 2019.

8.3.5. Garantizar de manera oportuna la expedición de los actos administrativos de nombramientos, ascensos, inscripción en el escalafón, reubicación y situaciones administrativas de conformidad con las normas vigentes.

8.3.6. Garantizar el nombramiento de los docentes Etnoeducadores que cumplan los requisitos y la actualización de títulos de pregrado y posgrado, de conformidad con las normas vigentes.

8.3.7. Acatar las disposiciones nacionales en relación con reten social a quienes tienen la condición de estabilidad laboral reforzada, para la provisión de empleos temporales y definitivos.

8.3.8. La Secretaría de Educación Departamental continuará garantizando los traslados de acuerdo con la normatividad vigente. De igual manera el SIMAC Y SINDICAS tendrán participación en el comité de traslados ordinarios como garantes.

8.3.9. Establecer los criterios que deben decidir sobre el traslado de docentes por variación de la matrícula en las Instituciones Educativas, dónde el SIMAC y SINDICAS serán garantes de dicho proceso. Cada año se debe esperar la estabilización de la matrícula al último día del mes de marzo, para luego realizar las reubicaciones del personal docente a que haya lugar.

8.3.10. Garantizar los recursos necesarios para adelantar el Plan de Formación y Cualificación Docente en especializaciones, maestrías, doctorados, diplomados y/u otros estudios, de conformidad con el plan de desarrollo departamental para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

8.3.11. **COMITÉ DE FORMACION DOCENTE.** El departamento de Casanare se compromete a mantener la funcionalidad del comité departamental de formación docente y directivo docente, así como a ejecutar los proyectos que se han concertado, donde la investigación sea la prioridad.

8.3.12. Seguir adelantando capacitación y acompañamiento al seguimiento de la inversión de los recursos de los fondos de servicios educativos, dirigido a directivos docentes y personal administrativo, especialmente a temas de reglamentos de tesorería, contratación, asuntos académicos, entre otros, vinculando para ello personal idóneo.

8.3.13. Teniendo en cuenta las convocatorias presenciales realizadas por el departamento de Casanare - Secretaría de Educación Departamental, se efectuará el pago de los viáticos y/o gastos de desplazamiento a los directivos docentes, al menos una vez por semestre, de acuerdo con la disponibilidad de recursos del SGP.

8.4. SALUD, PRESTACIONES SOCIALES Y FOMAG

8.4.1. La entidad procurará dentro del ámbito de sus competencias el cumplimiento de la prestación del servicio médico – asistencial para el magisterio y sus beneficiarios, con quien se haya contratado la prestación del servicio.

8.4.2. La entidad dará cumplimento a los establecido en el Decreto 1272 del 23 de julio de 2018, en relación con las funciones propias del comité de prestaciones sociales del magisterio.

8.4.3. La entidad a través de la Secretaría de Educación continuará tramitando oportunamente el reconocimiento de las prestaciones sociales del magisterio conforme con los términos establecidos en la ley.

8.4.4. El departamento de Casanare a través de la Secretaría de Educación seguirá realizando el proceso de actualización de la base de datos y cálculos actuariales de la deuda del Departamento de Casanare con el FNPSM, por concepto de pasivos pensionales e implementación de los mecanismos administrativos para su pago y se gestionará con los municipios el pago de la deuda que tengan con el FOMAG, por este concepto.

8.4.5. La entidad asume el compromiso de dar aplicación a las normas de salud ocupacional, seguridad en el trabajo y riesgos laborales existentes, entre ellas el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015.

8.4.6. Garantizar el cumplimiento de los conceptos y recomendaciones de medicina laboral en las instituciones educativas y los respectivos traslados.

8.4.7. Gestionar ante la ARL que corresponda, la información sobre el índice de morbilidad teniendo en cuenta la perspectiva de género, para tener un diagnóstico de riesgos laborales y salud en el trabajo.

8.4.8. La entidad seguirá garantizando que prestaciones sociales sigan contando con el acompañamiento jurídico necesario; ello para tener respuestas en los términos legales en cuanto a reclamaciones que formules los maestros del departamento y el trámite oportuno a sus solicitudes.

DISPOSICIONES GENERALES

CUMPLIMIENTO E IMPLEMENTACION DEL ACUERDO COLECTIVO

1. El Departamento de Casanare reconoce la calidad de sindicalizados, a los miembros de las organizaciones con asiento en esta mesa.

2. Créase una comisión de seguimiento a lo pactado en el presente acuerdo, la cual estará integrada por un representante de cada organización sindical o su delegado y por dos representantes de la administración departamental los cuales serán designados por el Señor Gobernador.

3. Ámbito de Aplicación: Los acuerdos suscritos de carácter general, se aplicarán a los empleados públicos del Departamento de Casanare y de manera específica a los afiliados a las organizaciones sindicales participantes del presente acuerdo.

4. Firmado el acuerdo por los negociadores, deberá suscribirse y publicarse el acto administrativo que lo adopte, del cual se expedirá copia a cada organización sindical, así como a la Dirección Territorial Casanare del Ministerio de Trabajo para lo pertinente.

5. Vigencia: El presente acuerdo tiene vigencia desde su firma hasta el 31 de marzo de 2027 y el mismo será objeto de una amplia socialización y divulgación por los canales oficiales del departamento de Casanare.

CESAR AUGUSTO ORTIZ ZORRO
Gobernador de Casanare

DIEGO FERNANDO ARDILA PLAZAS Negociador – departamento		JUVENAL CARRILLO GONZALEZ Negociador SIMAC	

Gobernación de Casanare
NIT: 892099210-6

ACUERDO COLECTIVO

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES - DEPARTAMENTO DE CASANARE - SINDICATO DE MAESTROS DE CASANARE SIMAC; SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA EDUCACIÓN SINTRENAL CASANARE, ASOCIACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE ASERPCA; SINDICATO DE DIRECTIVOS DOCENTES DE CASANARE SINDICAS; SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE SINTRADECARE; ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE DEFENSORES DEL MÉRITO PARA PROVISIÓN DE CARGOS DEL ESTADO ASOMÉRITOS Y EL SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO SUNET, CASANARE – VIGENCIA 2024-2027.

KAREN SOFIA SANTAFÉ AGUDELO Negociador – departamento		HECTOR HERNAN RANGEL CUBIDES Negociador SIMAC	
NINI JOHANNA MARIÑO BERNAL Negociador – departamento		LADY ISOLE ORTIZ MARTINEZ Negociador SIMAC	
DORIS AMANDA SUAREZ Negociador – departamento		HENRY JOAQUIN BLANCO CESPEDES Negociador SIMAC	
ADRIANA PATRICIA ALFONSO SAENZ Negociador – departamento		HAWER DANIEL VEGA BARAJAS Negociador SIMAC	
ROBERT KENNEDY MORALES SALAMANCA Negociador – departamento		IVIANEY MENDIVELSO ESTEVES Negociador – SINTRENAL	
LILIANA PATRICIA ZULETA Negociador – ASERPCA		JOSE ABIGAIL ROSAS ROSAS Negociador – SINTRENAL	
JORGE IVAN MARTINEZ ROLDAN Negociador – ASERTCA		JANETH CORREA VARGAS Asesor – ASOMERITOS	
MARTIN JAVIER PLAZAS PEREZ Negociador – SINDICAS		JUAN PABLO BAUTISTA SANABRIA Asesor - SINTRADECARE	
SANDRA TRASLAVIÑA Observador – SUNET			

GOBERNACIÓN DE CASANARE
NIT: 892099216-6

RESOLUCION N°0077

"Por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare"

200.15.15

LA SECRETARIA GENERAL DE LA GOBERNACION DE CASANARE

En uso de sus facultades legales y, especialmente las concedidas en el artículo 1° numeral 17 de la Resolución N°0158 del 06 de octubre de 2025, y

CONSIDERANDO:

Que el parágrafo del artículo 36 la Ley 909 de 2004, dispone que: "*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes (...).*"

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, Señala que "*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*".

Que el programa de Bienestar Social comprende la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

Que el artículo 2.2.10.2 ibidem establece que "*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*".

Que, acorde con lo establecido en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, la Dirección de Talento Humano, identificó las necesidades y expectativas de los empleados para el programa de bienestar social, con el propósito de definir las actividades y los grupos de beneficiarios aplicando criterios de equidad, eficiencia y propendiendo por un mayor cubrimiento institucional.

Que el artículo 2.2.10.7. del citado Decreto 1083 de 2015 establece: "*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, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación laboral cuando se den procesos de*

RESOLUCION N°0077

"Por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare"

200.15.15

reforma organizacional. 3. Preparar a los pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. (...)"

Que los numerales 4 y 5 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, establecen como un derecho de los servidores públicos el de disfrutar de estímulos conforme a las disposiciones legales vigentes y de este y sus familias participar en todos los programas de bienestar social, que establezcan el estado, tales como educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Que acorde con lo anterior, La Gobernación de Casanare a través de la Dirección de Talento Humano, realizó consulta a los servidores públicos de la entidad a través del instrumento "*Encuesta de necesidades de bienestar social - 2026*", para identificar, seleccionar y priorizar necesidades y expectativas de los funcionarios para la implementación del plan de bienestar social de la vigencia 2026 y determinar actividades a realizar bajo criterios de equidad.

En mérito de lo antes expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

Artículo 1. Adóptese el Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare para la vigencia 2026, el cual se incorpora a esta Resolución y hace parte integral de la misma.

Artículo 2. El Plan de Bienestar Social, adoptado mediante el presente acto administrativo, estará sujeto a modificaciones, teniendo en cuenta, apropiaciones presupuestales de la entidad.

Artículo 3. Publíquese la presente Resolución en la página web de la entidad, de acuerdo con señalado en el artículo 1ª del Decreto 612 de 2018.

Artículo 4. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, a los 27 días del mes de enero de 2026.

NEIDY ESPERANZA OROSTEGUI BENITEZ
Secretaria General

Revisó: Nini Johanna Ibarra Bernal
Directora Talento Humano
Revisó: Diana Carolina Cepeda Gómez
Profesional Contratada
Revisó: José Fredy Castañeda Sánchez
Asesor 1 Secretaría General
Proyectó: Brigitte Motta Rodríguez
Profesional Universitario D.T.H.

GOBERNACIÓN DE
CASANARE

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA 2026

Dirección de Talento Humano

CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN 4
1. MARCO NORMATIVO. 5
2. CONTEXTUALIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO 6
3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 10
3.1. PROGRAMAS DE ESTIMULOS 10
3.2. OBJETIVO GENERAL 10
3.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS: 10
3.4. BENEFICIARIOS 10
3.5. RESPONSABLE 11
4. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL 11
4.1. PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES 12
5. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 12
5.1. METODOLOGIA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES 12
6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 12
6.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 14
6.1.1. CLIMA LABORAL. 14
6.1.2 INCENTIVOS. 16
6.1.3 DESARROLLO DE CARRERA 17
6.1.4. ESTILOS DE DIRECCIÓN. 18
6.1.5. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA 19
6.1.7. DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO. 22
6.1.8. EDUCACIÓN 23
6.2. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES 24
6.2.1. PROGRAMA DEPORTIVO Y ACONDICIONAMIENTO FISICO 24
6.2.2. PROGRAMA ARTISTICO Y CULTURAL. 25
6.2.3. PROGRAMAS - RECREATIVO Y VACACIONAL – ECOLOGICO 27
6.2.4. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD. 29
6.2.5. PREPARACIÓN PREPENSIONADOS 30
7. AREAS DE INTERVENCION 31
7.1. Lineamientos Generales para la formulación del Plan de Bienestar 31
8. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL 32
8.1. FACTOR PSICOSOCIAL 33
8.1.1. ACTIVIDADES CLASIFICADAS COMO FECHAS ESPECIALES. 33
8.1.2. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES 34
8.1.3. ACTIVIDADES EN ARTES Y ARTESANÍAS 34
8.1.4. ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INTEGRACIÓN 34
8.1.5. ACTIVIDADES DEPORTIVAS 34
8.1.6. MIERCOLES DE BIENESTAR Y SALUD MENTAL 35
8.2.1 HORARIO FLEXIBLE 35
8.2.2. DÍA DE LA NIÑEZ 36
8.2.3. PERMISO REMUNERADO POR DÍA DE CUMPLEAÑOS 36
8.2.4. PERMISO REMUNERADO POR OBTENER NIVEL DE EXCELENCIA 36
8.2.5. PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD 36
8.2.6. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS 37
8.2.7. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES DE HIJOS (AS) 37

8.2.8. TIEMPO COMPENSADO 37
8.2.9. JORNADA SEMESTRAL PARA COMPARTIR EN FAMILIA 37
8.2.10. EL PUENTE MAS LARGO 38
8.2.11. PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE (PROGRAMA PEDALEANDO A TRABAJAR) 38
8.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL 39
8.3.1. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO 39
8.3.2. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL 39
8.3.3. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (PILDORAS DE SALUD, PAUSAS ACTIVAS) 39
8.3.4. INCENTIVOS 40
8.3.5. OBJETIVO 40
8.3.8. SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 40
8.3.9. CAPACITACION QUE MEJORE LAS COMPETENCIAS LABORALES 41
8.3.10. ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO 41
8.3.11. PROGRAMA SERVIMOS. 41
8.3.12. PROGRAMA CUIDANDO TU BOLSILLO 43
9. EJE SALUD MENTAL 43
9.1. HIGIENE MENTAL – SALA DE ESCUCHA 43
9.1.3. ESTRATEGIAS DE RIESGO PSICOSOCIAL 44
9. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN 44
10.1. ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD 44
10.1.1. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECIÓN 44
 La Dirección de Talento Humano desarrollará acciones de sensibilización, promoción y prevención frente al acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia, orientadas a fortalecer relaciones laborales basadas en el respeto y a prevenir situaciones de riesgo que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. 44
 Socialización del Protocolo de Violencias Basadas en Género a todas las secretarías, con el fin de promover entornos laborales seguros, equitativos y libres de cualquier forma de violencia. 45
11. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL 45
11.1. CULTURA DIGITAL 45
11.1.1. ANALITICA DE DATOS 45
11.1.2. ECOSISTEMAS DIGITALES 45
12. EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO 45
12.1. SENTIDO DE PERTENENCIA Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO 45
13. VARIABLES SALARIO EMOCIONAL 46
14. EJECUCION Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR 46
14.1. SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: 46
14.2. INDICADORES 47
14.3. ALCANCE 47
15. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR 47
15.1. DIVULGACIÓN 47
16. RUBRO 47
18. BIBLIOGRAFIA 50

INTRODUCCIÓN

El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Estos estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social, según lo dispuesto en el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005.

El Plan de Bienestar de la entidad tiene como propósito principal fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, promover un clima laboral óptimo y potenciar el sentido de pertenencia hacia la institución.

Para la vigencia 2026, el Plan de Bienestar Social se organizará integrando y ofreciendo las actividades programadas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Plan de Incentivos.

En el diseño de este plan se consideraron los resultados obtenidos en la encuesta virtual realizada en enero de 2026, mediante la aplicación del formato FO-TH-15, que recoge las necesidades de bienestar social de los funcionarios.

El Plan de Bienestar Social está alineado con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), brindando herramientas para gestionar el talento humano a lo largo de su ciclo de vida en la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la organización. Asimismo, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores públicos, garantizando la aplicación de estímulos y el fortalecimiento del desempeño individual.

1. MARCO NORMATIVO.

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

- Decreto Ley 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el parágrafo del Artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que "*Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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 desarrolle la presente Ley.*"

- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que regula la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- Decreto Nacional 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario del Sector de Función Pública. (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. Art. 5° "Incentivo para los empleados Públicos".

- Decreto 648 de 2017. Que en los artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.51 establece disposiciones sobre horarios flexibles y descanso compensado para los empleados públicos, garantizando la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

- Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

- Ley 1960 de 2019: se modifica la ley 909 de 2004 en su artículo 24, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

- Ley 1952 de 2019 (artículo 37 numerales 1 al 10): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 2174 de 2021, establece mecanismos de protección y cuidado para la niñez en situación de vulnerabilidad especial en Colombia.

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

La Gobernación de Casanare, dentro de su estructura organizacional, cuenta con nueve (9) Secretarías de Despacho y un (1) Departamento Administrativo de Planeación. La entidad dispone de un total de trescientos setenta (370) cargos de planta, de los cuales dieciséis (16) se encuentran vacantes. Los demás cargos están ocupados por empleados bajo diferentes modalidades, tales como Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, Provisionalidad, Trabajadores Oficiales, Encargos, Periodo, Comisión y Elección Popular.

En el marco del acuerdo Colectivo suscrito el 23 de septiembre de 2024, en el numeral 6.2 del ítem 6, la Administración Departamental acuerda concertar e implementar políticas institucionales de bienestar social, incluyendo a los funcionarios del área administrativa financiados con recursos del Sistema General de Participaciones.

A continuación, se presenta la distribución de los empleos por nivel jerárquico de la Gobernación de Casanare (Gráfica 1), así como la relación de los funcionarios del área administrativa financiados con recursos del Sistema General de Participaciones (Gráfica 2).

Tabla 1. Distribución de empleos por nivel jerárquico – Gobernación de Casanare

Nivel	C. Activa	LNR	Periodo	Provisionalidad	Cont. Trabajador	Comisión	Vacantes	Elección Popular	Periodo de Prueba	Total
Directivo	0	40	1	0	0	0	0	1	0	42
Asesor	13	3	0	0	0	0	0	0	0	16
Profesional	82	3	0	13	0	0	5	0	0	103
Técnico	83	0	0	5	0	0	5	0	0	93
Asistencial	39	0	0	38	0	0	5	0	0	82
Trabajador Oficial	0	0	0	0	33	0	1	0	0	34
Total	217	46	1	56	33	0	16	1	0	370

Tabla 2. Funcionarios del área administrativa del Sistema General de Participaciones.

Nivel	Propiedad	Provisional vacante definitiva	Provisional vacante temporal	total
Administrativo	25	122	8	155
Total	25	122	8	155

Fuente,Base de datos de la Dirección Administrativa y financiera - Secretaría de Educación

- **Distribución del Empleo por Género – Población total**

En la población total de la Administración Central del Departamento de Casanare, se identificó que el género femenino representa el 53,11%% del total de los empleos provistos, mientras que el género masculino corresponde al 46,89% %, evidenciando una participación equilibrada con ligera predominancia femenina.

A continuación, se presenta la distribución del empleo por género según nivel jerárquico.

Tabla 3. Distribución del empleo por género – población total

Distribución de empleo por Género					
NIVEL	Provisto	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Directivos	42	22	52,38%	20	47,62%
Asesor	16	10	62,50%	6	37,50%
Profesional	98	55	56,12%	43	43,88%
Técnico	88	39	44,32%	49	55,68%
Asistencial	77	61	79,22%	16	20,78%
Trabajos Oficiales	33	1	3,03%	32	96,97%
Sub Total	354	188	53,11%	166	46,89%

Fuente: Base de datos de la Dirección de Talento Humano - Secretaría General

- En relación con los funcionarios del área administrativa financiados con recursos del Sistema General de Participaciones, se observa que el género femenino representa el 72,26% del total de los empleos, mientras que el género masculino corresponde al 27,74%, lo cual evidencia una mayor participación de mujeres en esta población específica.

La siguiente tabla detalla la distribución del empleo por género en esta población.

Tabla 4. Distribución del empleo por género – Área Administrativa SGP

Distribución de empleo por Género					
NIVEL	Provistos empleos	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Administrativo	155	112	72,26%	43	27,74%
Sub Total	155	112	72,26%	43	27,74%

Fuente: Base de datos de la Dirección Administrativa y financiera - Secretaría de Educación

- **Estado Civil**

Con relación al estado civil, la mayor incidencia es de casados, representado en un 41,82%, en los hombres y un 32% en mujeres, seguido del estado civil soltero en un 36% en las mujeres y un 26,67 % en los hombres.

A continuación, se detalla la tabla en relación con el estado civil de los empleados de la Gobernación de Casanare.

Tabla 5. Estado civil

Distribución de la Población por Estado Civil				
	Mujer	%	Hombre	%
Casados	59	32%	69	41,82%
Divorciados	15	9%	6	3,64%
Solteros	67	36%	44	26,67%
Viudos	5	3%	0	0,00%
Unión Libre	24	13%	39	23,64%
Sin información	15	8%	7	4,24%
Total	185	100%	165	100,00%

Fuente: Base de datos de la Dirección de Talento Humano - Secretaría General

- **EDAD**

En la distribución por edad de la población analizada, el rango etario con mayor representación corresponde a los funcionarios entre 57 y 61 años, con un 18 %, seguido del grupo de 52 a 56 años, que representa el 16%, y del rango de 46 a 51 años, con un 16 %. En conjunto, el 49 % de los funcionarios se concentra en el rango de 52 a 67 años, población que se clasifica dentro de la generación Baby Boomers, lo cual resulta relevante para la planeación de estrategias de bienestar con enfoque en envejecimiento activo y preparación para la jubilación.

Esta distribución se detalla en la Tabla 6, en la cual se presenta la población total de la entidad por rangos de edad y clasificación generacional.

Tabla 6. Distribución de la población por rangos de edad y generación – Población total

Distribución Población por Edad				
Rango de Edad	N°	%	Participación	Generación
20 a 26 años	2	1%	1%	Generación Z
27 a 31 años	12	3%	20%	Generación Y
32 a 36 años	30	8%		
37 a 40 años	29	8%		
41 a 45 años	37	10%	27%	Generación X
46 a 51 años	58	16%		
52 a 56 años	59	16%	49%	Baby Boomers
57 a 61 años	64	18%		
62 a 67 años	49	14%		
68 a 76 años	11	3%	3%	Silente Generation
Sin información	3	1%	1%	
TOTAL	359	99%	100%	

- En la distribución por edad de esta población, el rango con mayor participación corresponde a los funcionarios entre 46 y 51 años, con una representación del 25,82 %, clasificados dentro de la Generación X, seguido por el grupo de 52 a 56 años, con un 16,77 %, y el rango de 62 a 76 años, que representa el 14,19%. Esta distribución evidencia una alta concentración de funcionarios en edades productivas y de experiencia, lo cual constituye un insumo clave para el diseño de acciones orientadas al bienestar laboral, la motivación y la transferencia de conocimiento.

Tabla 7. Distribución de la población administrativos SGP, por rangos de edad y generación

Distribución Población por Edad			
Rango de Edad	N°	%	Generación
27 a 31 años	6	3,87%	Generación Y Milnennials
32 a 36 años	11	7,10%	
37 a 40 años	7	4,52%	
41 a 45 años	19	12,26%	Generación X
46 a 51 años	40	25,81%	
52 a 56 años	26	16,77%	Baby Boomers
57 a 61 años	21	13,55%	
62 a 67 años	22	14,19%	
68 a 76 años	3	1,94%	Silente Generation
TOTAL	155	100%	

3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. PROGRAMAS DE ESTIMULOS

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. Art. 2.2.10.1 Decreto 1083 de 2015

3.2. OBJETIVO GENERAL

Establecer las acciones a desarrollar en el Plan de Bienestar Social, orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos de la Administración Departamental, con el propósito de mejorar su calidad de vida y, en algunos casos, la de su núcleo familiar.

3.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar las necesidades de bienestar social de los servidores públicos, a través de las preguntas incluidas en el formato de necesidades de bienestar FO-TH-15, reflejadas en la encuesta virtual, con el fin de orientar la formulación del Plan de Bienestar Social.

- Aplicar las disposiciones legales y normativas vigentes para las entidades públicas en cuanto a los programas de bienestar, estímulos e incentivos dirigidos a los servidores públicos.

- Contribuir, mediante acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, abarcando aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales.

- Propender por la calidad y efectividad de los programas y servicios sociales prestados por los organismos especializados en protección y previsión social, tanto para los empleados como para sus familias, promoviendo el acceso efectivo a estos servicios y el cumplimiento de la normatividad vigente.

3.4. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Social y Estímulos se implementará durante la vigencia 2026, beneficiando a los empleados públicos, trabajadores oficiales de la entidad y administrativos del sistema general de participación. Así mismo, en algunas de las actividades programadas

se promoverá la participación de los núcleos familiares, con el propósito de fortalecer el bienestar integral y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

En coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, se 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. (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.10.2)

3.5. RESPONSABLE

Dirección de Talento Humano coordina y ejecuta las actividades y acciones de Bienestar Social.

4. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Decreto 1083 de 2015 - 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, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar 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.

4.1. PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Decreto 1083 de 2015 art. 2.2.10.3 *Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.*

Decreto 1567 de 1998 art.23. *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.*

5. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

5.1. METODOLOGIA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES

La Dirección de Talento Humano, en cumplimiento de la normativa vigente sobre la elaboración el Plan de Bienestar Social y en el marco de la identificación de las necesidades de los empleados, dispuso que los funcionarios de planta de la Administración Departamental diligenciaran las preguntas del formato de necesidades de bienestar FO-TH-15, incluidas en la encuesta virtual. Esto con el objetivo de recopilar la información necesaria para realizar la consolidación y, posteriormente, elaborar el Plan de Bienestar Social.

Así mismo, mediante Memorando N.° 0024 del 13 de enero de 2026, se solicitó formalmente a los funcionarios públicos el diligenciamiento de la encuesta electrónica de actividades de Bienestar Social y, de manera complementaria, a través del canal institucional de comunicación denominado "ACA TE CONTAMOS", se reiteró la convocatoria, con el propósito de fortalecer los niveles de participación y cobertura del proceso.

6. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Como resultado de la aplicación de la encuesta virtual para el diagnóstico de necesidades de bienestar social, se evidenció la participación de un grupo representativo de funcionarios de la Gobernación de Casanare en el diligenciamiento del instrumento, así como la no participación de otro segmento de servidores públicos.

230.200.100

Gráfico 1. Porcentaje de participación de los servidores públicos en la encuesta virtual de diagnóstico de bienestar social

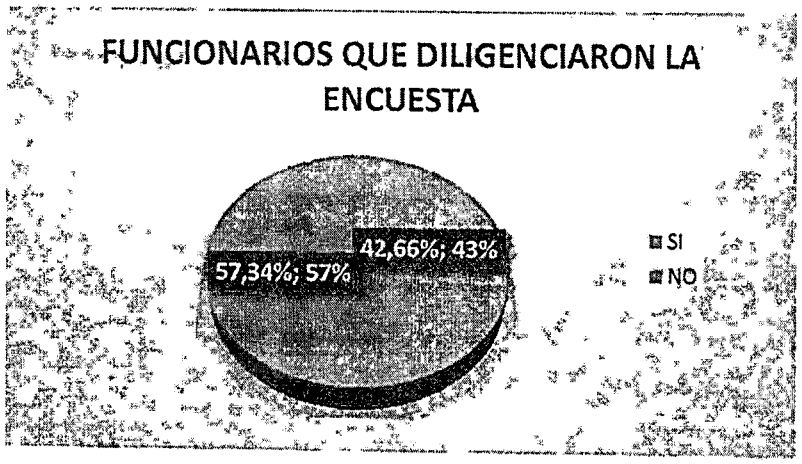
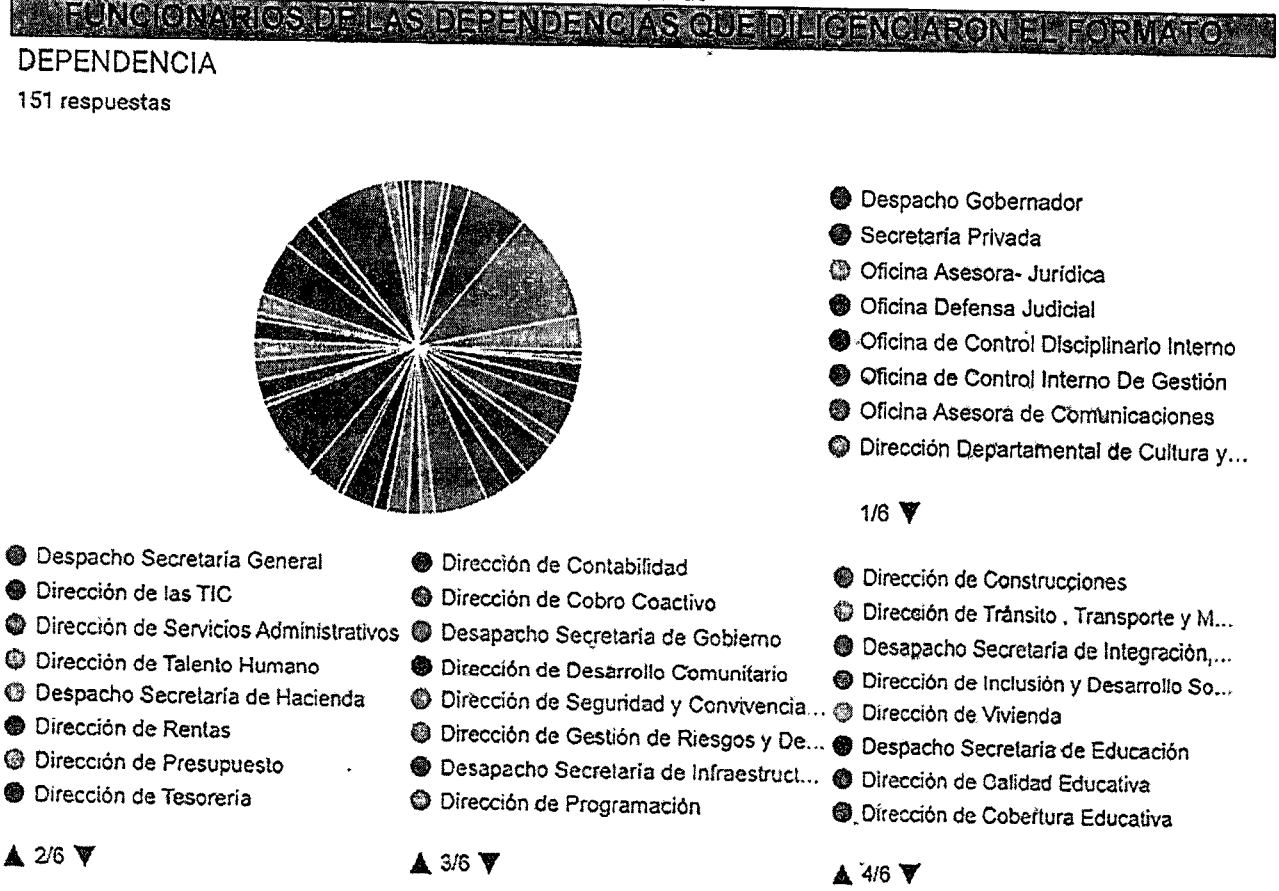


Gráfico 2. Distribución de los funcionarios participantes en la encuesta de bienestar social, por dependencias y secretarías



230.200.100

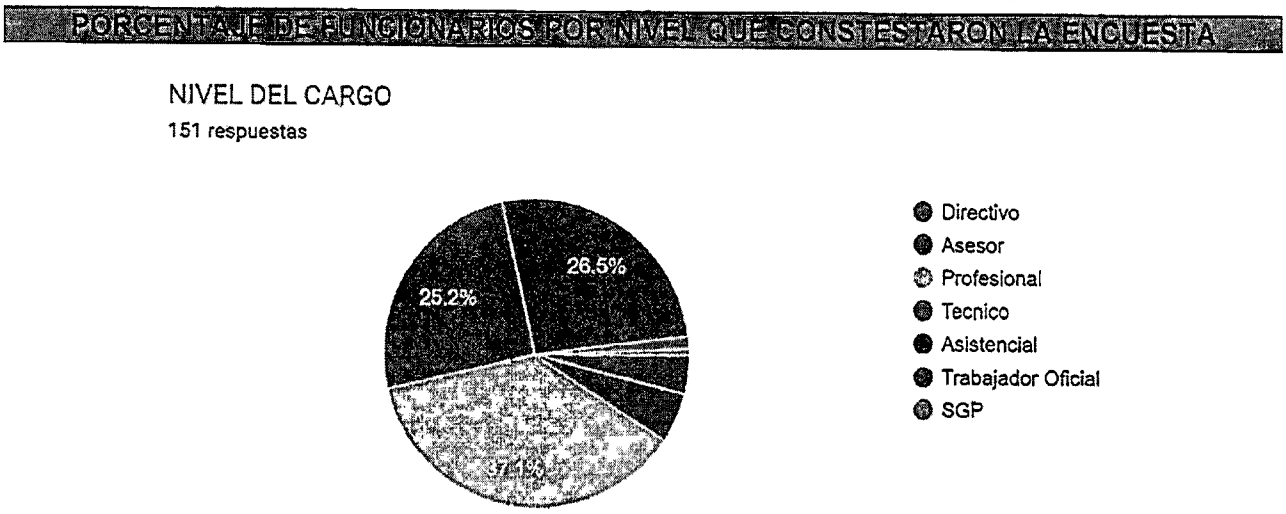
- Dirección Administrativa Educación
- Despacho Secretaría de Ágricultura
- Dirección Empresarial
- Dirección de Desarrollo Rural
- Dirección de Medio Ambiente
- Despacho Planeación
- Dirección de Política Sectorial
- Dirección de Banco de Programas y P...

▲ 5/6 ▼

- Despacho Secretaría Salud
- Dirección Administrativa y Financiera
- Dirección Salud Publica
- Dirección De Seguridad Social y Garantía de la Calidad

▲ 6/6

Gráfico 3. Distribución de funcionarios participantes por tipo de cargo



6.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Observación General: Las frecuencias registradas corresponden al número de menciones realizadas en las respuestas, y no al número de funcionarios que participaron en la encuesta o en cada componente. Una misma respuesta puede incluir varios temas, por lo cual las frecuencias pueden no coincidir con el total de encuestados.

6.1.1. CLIMA LABORAL.

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.7. Numeral 1. "Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención", (*Decreto 1227 de 2005, art. 75*), hace referencia a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual". Entre las variables a medir, están: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional, Medio ambiente físico.

Tabla 8. Respuestas clima organizacional

Tabla con las respuestas categorizadas Clima Organizacional		
CATEGORÍA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Clima laboral positivo	"Buen ambiente laboral", "ambiente sano y agradable", "trato respetuoso entre compañeros", "convivencia laboral armónica", "respeto mutuo", "relaciones laborales basadas en el respeto que permitán trabajar de manera tranquila y organizada".	12
Condiciones de infraestructura	"Mejorar las condiciones de las oficinas", "problemas frecuentes con los aires acondicionados", "mejor iluminación y ventilación", "espacios reducidos y hacinamiento", "mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo para un mejor desempeño".	14
Capacitación y desarrollo de habilidades	"Capacitación constante", "formación en liderazgo", "capacitaciones en comunicación", "manejo del estrés laboral", "trabajo en equipo", "fortalecimiento de habilidades y competencias para el desempeño del cargo".	13
Condiciones laborales y derechos	"Respeto de los derechos laborales", "aplicación adecuada de las normas", "igualdad en el trato", "cumplimiento de la ley", "sanciones cuando se presenten situaciones que afecten el ambiente laboral".	4
Comunicación	"Mejorar la comunicación interna", "mayores espacios de escucha", "mesas de diálogo", "mejor flujo de información", "encuestas de clima laboral", "mejor comunicación entre jefes y funcionarios".	10
Salud mental y bienestar	"Bienestar emocional", "salud mental", "manejo del estrés laboral", "pausas activas", "yoga", "actividades que ayuden a disminuir la carga emocional y el agotamiento".	11
Actividades de integración	"Actividades recreativas", "espacios de integración", "celebraciones institucionales", "actividades para compartir con los compañeros", "mejorar la convivencia entre dependencias".	9
Condiciones contractuales y laborales externas	"Factores externos que influyen en el ambiente laboral", "situaciones contractuales", "aspectos administrativos que afectan el clima organizacional".	2
No respuesta / Sin información	Respuestas en blanco o expresiones como "ok", "de acuerdo", "sin observaciones".	93
Total de los que contestaron la pregunta	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	58
Total encuestas diligenciadas		151

- De los 151 funcionarios encuestados, 58 aportaron respuestas en este componente. Los resultados muestran que las principales necesidades se relacionan con la mejora de las condiciones de infraestructura, el fortalecimiento de la capacitación y desarrollo de habilidades, el bienestar emocional y la comunicación interna. Asimismo, se resalta la importancia de

mantener un clima laboral positivo y promover actividades de integración que fortalezcan la convivencia institucional.

6.1.2 INCENTIVOS.

Decreto 1083 de 2015 articulo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76). Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los empleados del Estado. Los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente. Con el objeto de lograr este último propósito, las entidades deberán elaborar planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de los equipos de trabajo.

Tabla 9. Respuestas sobre Incentivos

Tabla con las respuestas categorizadas incentivos		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Tipos de Incentivos	"Bonos", "incentivos económicos", "reconocimientos por el desempeño", "incentivos no económicos", "estímulos individuales y colectivos que reconozcan el buen trabajo realizado".	6
Equidad y Transparencia	"Que los incentivos se otorguen de manera equitativa", "sin favoritismos", "criterios claros", "igualdad para todos los funcionarios", "transparencia en la asignación de los incentivos".	5
Actividades de Integración y Bienestar	"Actividades recreativas", "actividades deportivas", "jornadas de integración", "espacios de bienestar que motiven al funcionario", "actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia".	7
Mejora del Plan de Incentivos	"Mejorar el plan de incentivos", "ampliar la cobertura", "fortalecer la divulgación", "mejor ejecución del plan", "dar mayor claridad sobre los incentivos existentes".	4
Otros (Condiciones para incentivos)	"Disponibilidad presupuestal", "condiciones administrativas", "requisitos para acceder a los incentivos", "criterios establecidos por la entidad".	3
No respuesta / Sin información	Respuestas en blanco, "no aplica", "ninguna sugerencia", "ok".	81
No aplica / Sin observaciones	Respuestas aisladas como "sí", "no", "ninguna", "de acuerdo", o frases cortas sin desarrollo del tema, expresiones generales sin propuesta concreta.	45

Total de los que contestaron la pregunta	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	70
Total encuestas diligenciadas		151

- Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer el plan de incentivos, priorizando criterios de equidad y transparencia, así como el reconocimiento del desempeño mediante incentivos económicos y no económicos y actividades de bienestar.

6.1.3 DESARROLLO DE CARRERA

La calidad de vida laboral incluye la certeza de que los servidores públicos perciben que en sus respectivas entidades existe un compromiso genuino con su desarrollo profesional, basado en la preocupación, honestidad y seriedad. En este sentido, los responsables de la gestión del talento humano —es decir, todos aquellos que ocupan cargos directivos o ejecutivos, y en especial quienes lideran áreas relacionadas con el talento humano— deben apoyar a sus colaboradores en la identificación de áreas hacia las cuales puedan proyectarse, considerando sus competencias, intereses y capacidades. De esta manera, los empleados pueden contribuir al crecimiento de la entidad a corto y largo plazo.

Desde esta perspectiva, resulta valioso aprovechar las evaluaciones del desempeño laboral como una herramienta que permite a los servidores públicos, con la orientación de sus evaluadores, identificar sus posibles trayectorias profesionales y prepararse para seguirlas. Asimismo, es crucial que se respeten las prioridades establecidas por las normas para que los empleados de carrera puedan acceder, mediante encargos, a puestos que les permitan adquirir conocimientos y recibir formación preliminar, lo cual facilitará su desempeño futuro.

Tabla 10. Desarrollo de carrera

Tabla con las respuestas categorizadas Desarrollo de Carrera		
CATEGORÍA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Capacitación y formación	"Diplomados", "capacitaciones constantes", "cursos de actualización", "formación académica", "educación continua", "capacitaciones relacionadas con el cargo", "fortalecer conocimientos técnicos", "mejorar competencias laborales", "actualización en herramientas y normatividad".	23
Ascensos y Oportunidades de Carrera	"Ascensos", "encargos", "oportunidades de crecimiento", "posibilidades reales de promoción", "oportunidades para avanzar laboralmente", "tener en cuenta la experiencia y el desempeño", "mejores oportunidades dentro de la entidad".	10
Transparencia y meritocracia	"Procesos claros", "transparencia en los procesos", "mérito", "evaluaciones justas", "criterios claros para ascender", "igualdad de oportunidades", "que los procesos no tengan favoritismos".	9

Bienestar asociado al desarrollo	"Motivación", "estrés laboral", "carga laboral", "impacto emocional del desarrollo profesional", "equilibrio entre responsabilidades y crecimiento", "condiciones laborales que permitan el desarrollo sin afectar la salud".	6
Oportunidades de Crecimiento y Desarrollo Profesional	"Rutas de carrera", "proyección profesional", "oportunidades de desarrollo", "crecimiento dentro de la entidad", "planear el desarrollo profesional", "posibilidades de proyección a largo plazo", "estabilidad y crecimiento laboral".	14
Otros Comentarios	Respuestas aisladas como "sí", "no", "ninguna", "de acuerdo", o frases cortas sin desarrollo del tema, "no tengo sugerencias", "me parece bien lo que hay", "todo está bien", expresiones generales sin propuesta concreta.	12
Sin Respuesta / Blanco	Celdas vacías o sin ningún tipo de texto.	112
Total de los que contestaron la pregunta	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	39
Total encuestas diligenciadas		151

- Las respuestas resaltan la importancia de la capacitación continua, la proyección y crecimiento profesional y la existencia de procesos claros y meritocráticos, como elementos clave para la motivación y permanencia de los funcionarios.

6.1.4. ESTILOS DE DIRECCIÓN.

La supervisión y el control del desempeño de los servidores públicos constituyen una forma sana de garantizar el cumplimiento de los plazos y la calidad de los procesos inherentes a todo compromiso laboral. Para ello es indispensable revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los servidores, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

Para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral de los servidores, se deben realizar con sentido pedagógico, dando participación a los servidores en los análisis que se efectúen y en las decisiones que se tomen para los ajustes requeridos.

Tabla 11. Estilos de Dirección

Tabla con las respuestas categorizadas Estilos de Dirección		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Capacitación y Desarrollo del Personal Directivo	"Capacitar a los directivos", "formación en liderazgo", "gerencia pública", "habilidades blandas", "manejo del personal", "capacitación en trato humano", "mejorar las competencias de los jefes", "formación para quienes tienen personal a cargo".	18
Comunicación y Participación	"Mejorar la comunicación con los jefes", "mayor diálogo", "escuchar al funcionario", "mejor comunicación interna", "espacios para expresar inconformidades", "comunicación clara y oportuna".	11

Liderazgo y Gestión de Equipos	"Buen liderazgo", "liderazgo participativo", "trato respetuoso", "trabajo en equipo", "liderar con el ejemplo", "mejor relación entre jefes y funcionarios".	14
Evaluación del Desempeño	"Metas claras", "evaluaciones justas", "seguimiento al desempeño", "retroalimentación", "criterios claros en la evaluación", "objetividad en los resultados".	10
Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo	"Respeto", "empatía", "trato humano", "consideración hacia el funcionario", "buen trato por parte de los superiores".	7
Reconocimiento y Resolución de Conflictos	"Evitar el acoso laboral", "manejo de conflictos", "mediación", "resolución de problemas", "mejor manejo de situaciones difíciles".	6
No aplica / Sin observaciones	"No", "ninguna", "no aplica", "todo está bien", "no tengo observaciones", "me parece bien el estilo de dirección actual". Apreciaciones generales.	1
No respuesta / Sin información	Celdas vacías o sin ningún tipo de texto.	109
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	42

- Se identifica la necesidad de fortalecer las competencias directivas, especialmente en liderazgo, comunicación y buen trato, así como en la evaluación justa del desempeño y el adecuado manejo de conflictos laborales.

6.1.5. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA

(Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.7. numeral 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." (Decreto 1227 de 2005, art. 75). Consiste en orientar a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar el impacto producido por la pérdida del empleo, a mantener el hilo conductor de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional.*

Entre los aspectos que debieran tomarse en cuenta cuando se realizan procesos de desvinculación laboral están: el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral; fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Tabla 12. Desvinculación Laboral asistida

Tabla con las respuestas categorizadas Desvinculación Laboral Asistida		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA

Capacitación y Preparación Profesional	"Preparación para el retiro", "orientación para el proceso de retiro", "proyecto de vida", "acompañamiento previo al retiro", "adaptación al cambio", "preparación para la nueva etapa", "orientación para la vida después del retiro".	18
Acompañamiento Psicológico y Emocional	"Acompañamiento psicológico", "apoyo emocional", "orientación emocional", "manejo del impacto emocional al retirarse", "apoyo durante el proceso de desvinculación".	22
Reconocimiento y Motivación	"Reconocimiento al funcionario", "despedida digna", "agradecimiento por los años de servicio", "actos de reconocimiento", "valorar el trabajo realizado".	7
Proyectos Productivos y Emprendimiento	"Emprender", "unidad productiva", "proyectos productivos", "alternativas económicas", "apoyo para iniciar un negocio", "fortalecimiento empresarial".	16
Planificación y Preparación para la Transición	"Avisar con tiempo", "preparación previa", "organizar el proceso de retiro", "planificación del retiro", "orientación anticipada".	14
Actividades de Orientación y Reubicación Laboral	"Orientación laboral", "reubicación", "apoyo para encontrar otras opciones laborales", "articulación con otras entidades".	15
No aplica / Sin observaciones	"No", "no aplica", "ninguna", "no tengo observaciones", "me parece bien", "todo está bien", respuestas generales sin propuesta concreta.	2
No respuesta / Sin información	Celdas vacías o sin ningún tipo de texto.	104
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	47

- Los resultados muestran la importancia de brindar acompañamiento integral al proceso de retiro, incluyendo preparación previa, apoyo psicosocial, reconocimiento institucional y alternativas de emprendimiento o reubicación laboral.

6.1.6. CULTURA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO.

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.7. Numeral 4. *"Identificar la cultura organizacional y definir procesos para la consolidación de la cultura deseada". (Decreto 1227 de 2005, art. 75).*

Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento. Cada entidad tiene una característica especial que la diferencia de otras, que hace fácil o difícil la puesta en práctica

de determinadas políticas o la adaptación de algunas personas la vida organizacional, como el Código de Ética y Buen Gobierno, necesarios para el servidor público.

TRABAJO EN EQUIPO:

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.210.7. Numeral 5.: *"Fortalecer el trabajo en equipo", (Decreto 1227 de 2005, art. 75.).* El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores; es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.

Tabla 13. Cultura organización y trabajo en equipo

Tabla con las respuestas categorizadas Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo		
CATEGORÍA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Actividades de Integración y Recreación	Encuentros institucionales, celebraciones, ferias internas, actividades culturales y recreativas, espacios de integración entre dependencias y actividades para compartir con los compañeros de trabajo.	14
Capacitación y Formación en Trabajo en Equipo	Talleres de trabajo en equipo, actividades de convivencia laboral, capacitaciones en comunicación asertiva, fortalecimiento de valores institucionales y mejora de las relaciones interpersonales.	18
Reconocimiento y Estímulos	Reconocimiento de logros colectivos, estímulos al trabajo en equipo, valoración del esfuerzo grupal y acciones que fortalezcan la motivación y el sentido de pertenencia.	6
Comunicación y Coordinación	Mejorar la articulación entre dependencias, fortalecer la comunicación interna, optimizar la gestión documental y facilitar la transferencia oportuna de información entre áreas.	11
Actividades de Team Building	Talleres lúdicos, pausas activas, dinámicas grupales, actividades recreativas orientadas a fortalecer la cohesión del equipo y mejorar la convivencia laboral.	10
Mejoramiento del Ambiente Laboral	Respeto entre compañeros, cuidado de la salud mental, equilibrio vida–trabajo, buen trato, fortalecimiento del clima laboral y ambientes de trabajo más sanos y armoniosos.	9
Mejoras en la Estructura Organizacional	Ajuste de manuales, fortalecimiento de la planta de personal, mejora de la infraestructura, organización de funciones y fortalecimiento de la estructura interna.	8
Otros Comentarios	Respuestas generales o aisladas que no guardan relación directa con el componente o no desarrollan una propuesta concreta.	9

Sin Respuesta / Blanco	Funcionarios que no emitieron ningún tipo de respuesta en este ítem.	93
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	58

- Las respuestas destacan la relevancia del trabajo en equipo, la integración institucional, la comunicación interna y el fortalecimiento de valores como el respeto y el sentido de pertenencia para consolidar una cultura organizacional positiva.

6.1.7. DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO.

Planeación de acciones orientadas a modificar positivamente sus características, con el objetivo de aumentar tanto la calidad de las experiencias laborales de los empleados como su productividad. Un diseño adecuado del puesto de trabajo, que contemple factores tecnológicos, económicos, organizacionales y humanos, es fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, generando efectos positivos tanto en su desempeño laboral como en su bienestar.

Tabla 14. Puesto de trabajo

Tabla con las respuestas categorizadas		
CATEGORÍA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Condiciones físicas y materiales	Adecuación de espacios de trabajo, mejora de la iluminación y ventilación, adecuación de sanitarios, eliminación del hacinamiento y mejores condiciones físicas para el desarrollo de las labores.	18
Condiciones de infraestructura	Modernización de edificios, adecuación de oficinas municipales, mantenimiento de sedes, control de plagas y mejoramiento general de la infraestructura física.	15
Mejoras tecnológicas	Dotación de computadores, impresoras, escáneres, herramientas tecnológicas, actualización de equipos y fortalecimiento de los recursos tecnológicos.	14
Ergonomía y confort	Sillas ergonómicas, evaluaciones ergonómicas, adecuación del puesto de trabajo, pausas activas y condiciones que prevengan lesiones laborales.	22
Recomendaciones generales	Revisión y ajuste de manuales, distribución adecuada de cargas laborales, rediseño de puestos y mejor organización de funciones.	13
Actividades complementarias	Capacitaciones, charlas sobre manejo del estrés, talleres prácticos y actividades de apoyo al mejoramiento del puesto de trabajo.	9
No contestaron el Ítem	Funcionarios que no emitieron ningún tipo de respuesta en este componente.	86
Total encuestas diligenciadas	Respuestas con algún contenido (incluye texto general)	65

- Se evidencian necesidades relacionadas con la ergonomía, las condiciones físicas y tecnológicas del puesto de trabajo, así como la adecuada distribución de cargas laborales, como factores que inciden en el bienestar y el desempeño.

6.1.8. EDUCACIÓN

Decreto1083 de 2015, articulo 2.2.10.2 numeral 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.*

Tabla 15. Educación

Tabla con las respuestas categorizadas Educación		
CATEGORIA	RESPUESTAS	FRECUENCIA
Manualidades y Artesanías	Tejido, costura, bisutería, elaboración de artesanías y actividades manuales orientadas al aprendizaje y aprovechamiento del tiempo libre.	12
Pintura y Artes Plásticas	Talleres de dibujo, pintura en diversas técnicas, actividades de expresión artística y desarrollo de habilidades creativas.	5
Danza y Expresión Corporal	Cursos de baile, danza y actividades de expresión corporal como alternativa de aprendizaje y bienestar.	6
Gastronomía y Culinaria	Capacitaciones en cocina, preparación de alimentos y aprendizaje de técnicas culinarias básicas y avanzadas.	4
Jardinería y Agricultura	Huertas, jardinería, agricultura básica y actividades relacionadas con el cuidado y manejo de plantas.	3
Actividades Recreativas y Bienestar	Yoga, pausas activas, actividades recreativas y espacios orientados al bienestar físico y mental.	7
Capacitaciones en Técnicas en Artes y Oficios	Formación en oficios prácticos, aprendizaje de habilidades técnicas y capacitaciones orientadas al trabajo manual.	5
Sostenibilidad y Reciclaje	Educación ambiental, reciclaje, prácticas sostenibles y cuidado del medio ambiente.	2
Capacitaciones en Cultura Regional	Fortalecimiento de la identidad cultural, reconocimiento de tradiciones y promoción de la cultura regional.	3
Estrategias para la Organización de Cursos	Planeación de cursos, definición de horarios, modalidades de capacitación y organización de las actividades educativas.	4
No aplica / Sin observaciones	Respuestas como "todo está bien", "no aplica", "no tengo observaciones", "me parece adecuado", expresiones generales sin propuesta concreta.	70
No contestaron el Item	Funcionarios que no emitieron ningún tipo de respuesta en este componente.	30
Total encuestas diligenciadas		121

- Los funcionarios manifiestan interés en actividades educativas y formativas asociadas a manualidades, artes, bienestar, oficios y cultura regional, así como en una adecuada organización de cursos, horarios y modalidades de capacitación.

6.2. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

6.2.1. PROGRAMA DEPORTIVO Y ACONDICIONAMIENTO FISICO

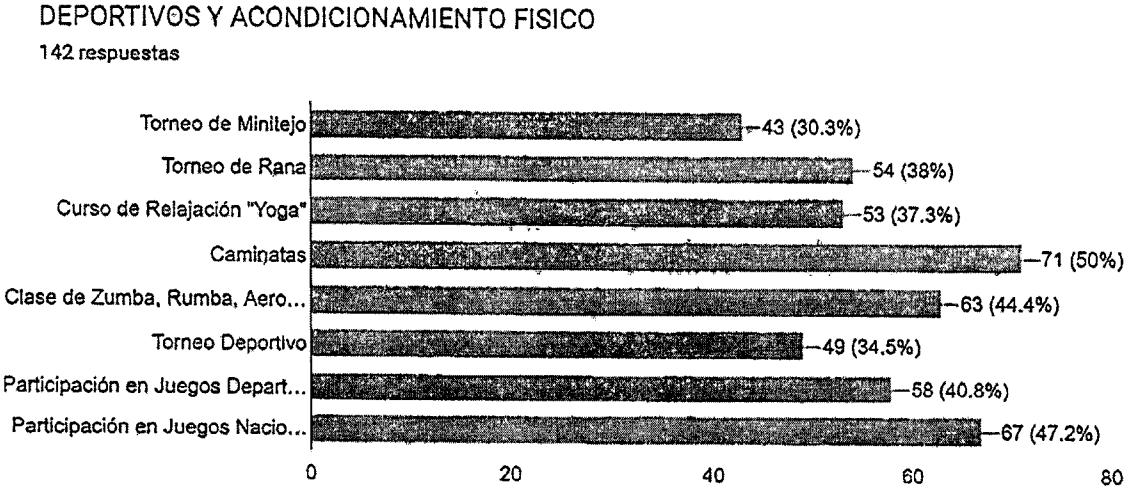
Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.2 Numeral 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. En esta área se atienden necesidades de entretenimiento, una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor y su familia, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, promoviendo los valores institucionales y personales.

De 359 funcionarios en empleos provistos, la encuesta fue diligenciada por un total de 90, quienes contestaron la pregunta sobre Programa Deportivo y Acondicionamiento Físico.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

- Acciones consolidadas:

Gráfico 4. Programa deportivo y acondicionamiento físico



- El 50% de los empleados provistos votaron por Caminatas
- El 47.2% votaron por la participación en los Juegos Nacionales

Deportivo Y Acondicionamiento Físico			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Caminatas y ciclismo	Caminatas, senderismo, ciclopaseos, bicicleta MTB, caminatas ecológicas	16	20,80%
Gimnasio y convenios	Membresías, inscripción al gimnasio, convenios, descuentos, alianzas con centros de acondicionamiento	13	16,90%
Deportes y torneos	Fútbol, voleibol, baloncesto, atletismo, tejo, campeonatos y torneos intersecretarías	11	14,30%
Danza, zumba y rumbaterapia	Zumba, baile, rumba terapia, actividad física musicalizada	8	10,40%
Bienestar y pausas activas	Pausas activas, actividad física para la salud, jornadas de bienestar	7	9,10%
Yoga, pilates y aeróbicos	Yoga, pilates, aeróbicos, entrenamiento suave	4	5,20%
Recreación e integración institucional	Tardes deportivas, actividades los viernes, integración entre dependencias	3	3,90%
Formación y escuelas deportivas	Cursos, escuelas deportivas institucionales, formación especializada	2	2,60%
Infraestructura y apoyo económico	Construcción de centro deportivo, financiación o apoyo económico	2	2,60%
Total		77	100%

6.2.2. PROGRAMA ARTISTICO Y CULTURAL.

Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.2 Numeral 2. Artísticos y Culturales.

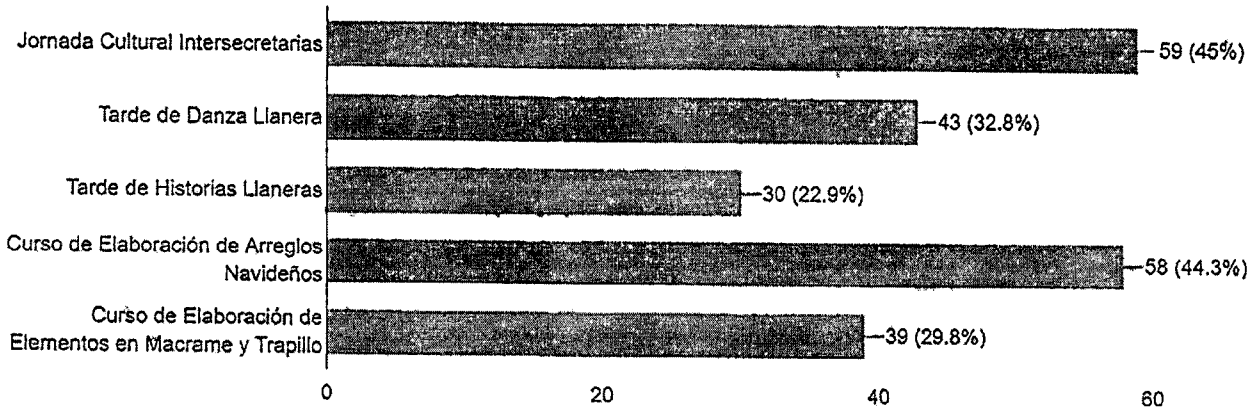
Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, los valores y las creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicarse y relacionarse. Priorizadas así:

De 359 funcionarios en empleos provistos, la encuesta fue diligenciada por un total de 90 de los cuales 83 contestaron la pregunta sobre el Programa Artístico y Cultural.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

Acciones consolidadas:

Gráfico 5. Programa artístico y cultural



- El 45% de los empleados eligieron jornada cultural intersecretarias
- El 44,3% eligieron Curso de Elaboración de arreglos Navideños

Artísticos y Culturales			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Danza y baile	Danza llanera, joropo, grupos de danzas, clases de danza, zumba, rumba terapia, concursos y prácticas de baile	22	40,00%
Cultura llanera e identidad regional	Tradición llanera, historia del Casanare, costumbres, gastronomía, narración oral, cuenteros, actividades autóctonas	8	14,50%
Artes plásticas y manualidades	Pintura, artesanías, escultura, manualidades, pintura en tela y madera	6	10,90%
Música e instrumentos	Aprender a tocar instrumentos, guitarra, cuatro, práctica musical	5	9,10%
Eventos y concursos culturales	Ferias y galas de talento, concursos de danza o baile, presentaciones artísticas	3	5,50%
Formación y talleres generales	Talleres culturales, cursos artísticos no específicos	3	5,50%
Cine, teatro y literatura	Cineforos, teatro, tertulias literarias, cine arte	2	3,60%
Salidas y acceso cultural	Visitas a museos, lugares culturales, viajes culturales, acceso a entradas	2	3,60%
Recreación y bienestar laboral	Actividades asociadas a salud, clima laboral e integración	1	1,80%
No respondieron el ítem		96	63,60%
Total encuestas	151	100%	

6.2.3. PROGRAMAS - RECREATIVO Y VACACIONAL – ECOLOGICO

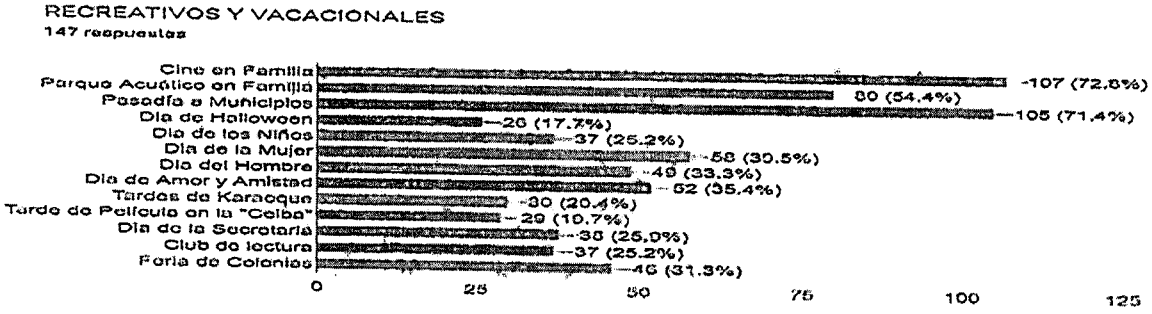
Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2, numeral 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. Debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y recreación, conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Se relacionan las siguientes acciones priorizadas:

De 359 funcionarios en empleos provistos, la encuesta fue diligenciada por un total de 90, de los cuales 90 contestaron la pregunta sobre Actividades Recreativas y Vacacionales, y 87 contestaron la pregunta sobre actividades ecológicas.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

- Acciones consolidadas Actividades Recreativas:

Gráfico 6. Programa recreativos y vacacionales



- El 71,4% de los empleados eligieron pasadía a municipios
- El 72,8% escogió cine en familia
- El 54,4% eligió Parque acuático en familia.

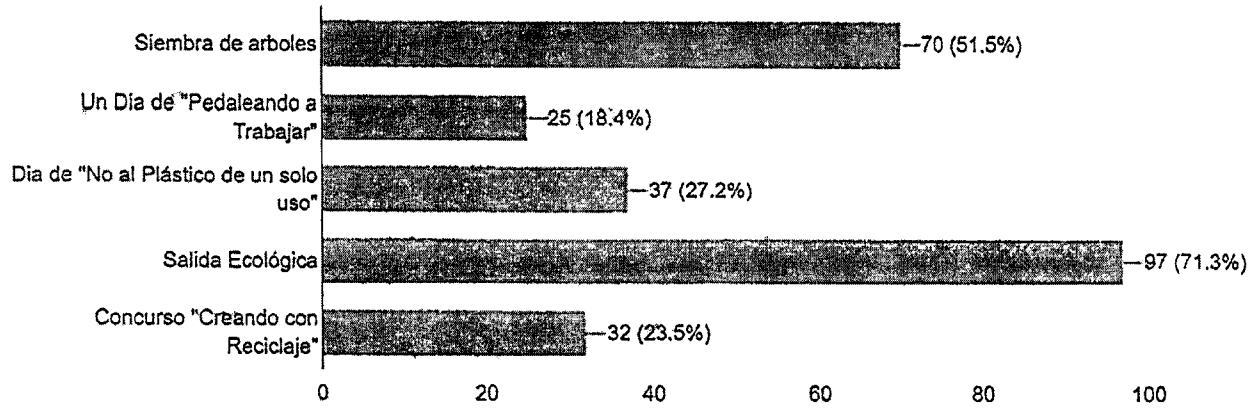
Recreativos y Vacacionales			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Pasadías y turismo	Pasadías a municipios, turismo regional y nacional, salidas fuera del departamento, reservas naturales, tours	17	22,70%
Integración familiar	Actividades con hijos, pasadías en familia, vacaciones recreativas, días de la familia	12	16,00%
Recreación e integración laboral	Integraciones por secretarías, tardes recreativas, eventos lúdicos, actividades fuera de oficina	10	13,30%
Actividades deportivas y físicas	Deportes, natación, yoga, rumba terapia, campeonatos, actividad física recreativa	10	13,30%
Convenios y beneficios institucionales	Convenios con cajas de compensación, empresas de turismo, incentivos y bonos	6	8,00%
Cultura y entretenimiento	Cine en familia, teatro, conciertos, eventos culturales	3	4,00%
Bienestar y salud integral	Relajación, control del estrés, descanso, equilibrio vida–trabajo	2	2,70%

230.200.100

Otras respuestas / dispersas	Respuestas generales o no categorizables	15	20,00%
Total		75	100%

❖ Acciones consolidadas Actividades Ecológicas:

Gráfico 7. Actividades ecológicas



- El 71,3% eligieron Salida ecológica
- El 51,5% de los empleados escogieron siembra de arboles

Actividades ecológicas			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Caminatas y senderismo ecológico	Caminatas, senderos ecológicos, rutas naturales, paseos ambientales	22	37,30%
Siembra y cuidado ambiental	Siembra de árboles, cuidado de plantas, cuencas hídricas, huertas	11	18,60%
Educación y cultura ambiental	Jornadas de educación ambiental, sensibilización, campañas, concursos	7	11,90%
Salidas ecológicas y ecoturismo	Visitas a parques naturales, reservas, ecoparques, lagunas, pasadías	7	11,90%
Reciclaje y consumo responsable	Reciclaje, reutilización, reducción de papel, ahorro de agua y energía	4	6,80%
Movilidad sostenible	Teletrabajo, uso de bicicleta, ciclopaseos, reducción de emisiones	1	1,70%
Mejoramiento de espacios verdes institucionales	Adecuación y mejora de zonas verdes en sedes laborales	1	1,70%

230.200.100

6.2.4. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD.

Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2, numeral 3. Promoción y prevención de la salud.

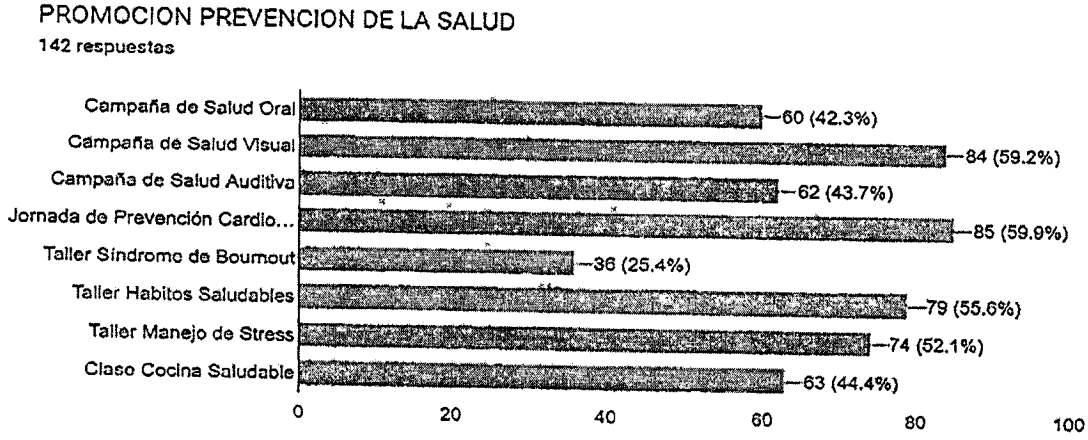
La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen, para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes, buscando un bienestar individual y la integración de la comunidad.

De 359 funcionarios, la encuesta fue diligenciada por un total de 90 de los cuales 88 contestaron la pregunta sobre Promoción y Prevención de la Salud.

- Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

Acciones Consolidadas:

Gráfico 8. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad



- El 59,9% de los empleados eligieron Jornadas de prevención cardio vascular
- El 59,2% de los empleados solicitaron campaña de salud visual
- El 55,6% escogió Taller de hábitos saludables.

Promoción y prevención de la Salud			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Salud mental y bienestar emocional	Psicología, ansiedad, depresión, burnout, terapia grupal, manejo del estrés, bienestar emocional	18	23,10%

Jornadas de salud y chequeos médicos	Jornadas de salud, exámenes médicos, valoraciones, vacunación, salud oral, visual y auditiva	16	20,50%
Hábitos de vida saludable y nutrición	Alimentación saludable, cursos de cocina, nutrición, prevención de enfermedades crónicas	13	16,70%
Actividad física y ejercicio	Ejercicio, deporte, jornadas deportivas, rumba terapia, cardio, gimnasio	12	15,40%
Ergonomía, pausas activas y fisioterapia	Pausas activas, ergonomía, postura, sillas ergonómicas, fisioterapia	9	11,50%
Promoción, prevención y educación en salud	Charlas, campañas, talleres, promoción de la salud, prevención del sedentarismo	7	9,00%
Salud ocupacional y seguimiento institucional	Riesgos laborales, SST, seguimiento a condiciones de trabajo, exámenes ocupacionales	3	3,80%
Total		78	100%

6.2.5. PREPARACIÓN PREPENSIONADOS

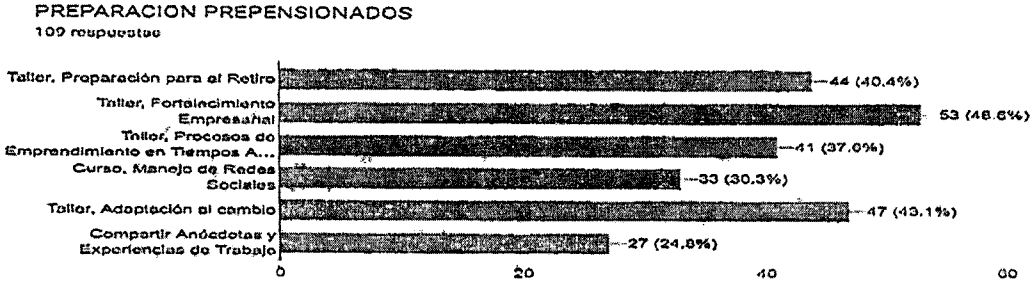
Propiciar en los servidores públicos que están próximos a jubilarse la adaptación a la desvinculación laboral, permitiendo generar estrategias de afrontamiento, beneficios psicológicos y sociales.

De 359 funcionarios, la encuesta fue diligenciada por un total de 90 de los cuales 75 realizaron sugerencias.

Las siguientes actividades fueron sugeridas, para la vigencia 2026.

Acciones Consolidadas:

Gráfico 9. Programa Prepensionados



- El 43,1.7% solicito taller de adaptación al cambio
- El 48.6% de los empleados solicitaron taller de fortalecimiento. Empresarial.

Preparación Pre pensionados			
Categoría	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación para el retiro y proyecto de vida	Preparación para el retiro, adaptación al cambio, proyecto de vida, tiempo libre, vida social post laboral	11	26,80%
Educación financiera, pensión y trámites	Cálculo de pensión, trámites pensionales, finanzas personales, claridad sobre mesada	8	19,50%
Reconocimiento e incentivos al momento del retiro	Incentivos económicos, bonos, viajes, turismo, noche de gala, reconocimientos significativos	7	17,10%
Apoyo emocional y bienestar psicosocial	Acompañamiento emocional, manejo del estrés, respiración, adaptación psicológica al retiro	6	14,60%
Formación productiva y emprendimiento	Cursos con el SENA, microempresas, economía solidaria, unidades productivas	5	12,20%
Gestión del conocimiento e integración	Entrevistas de cierre, mitigación de fuga de conocimiento, integración con pensionados	3	7,30%
Autonomía y enfoque diferencial	No presionar el retiro, respeto a la decisión, actualización del enfoque generacional	1	2,40%
Total		41	100%

7. AREAS DE INTERVENCION

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026 está dirigido a los servidores de la Gobernación de Casanare. De esta manera, se elabora a partir del diligenciamiento de la encuesta basada en el formato FO-TH-15 de Bienestar Social. Con la información obtenida, se lograron identificar los requerimientos de los funcionarios y las áreas en las que desean participar. A partir de estos datos, se establecieron las acciones necesarias para atender las necesidades expresadas.

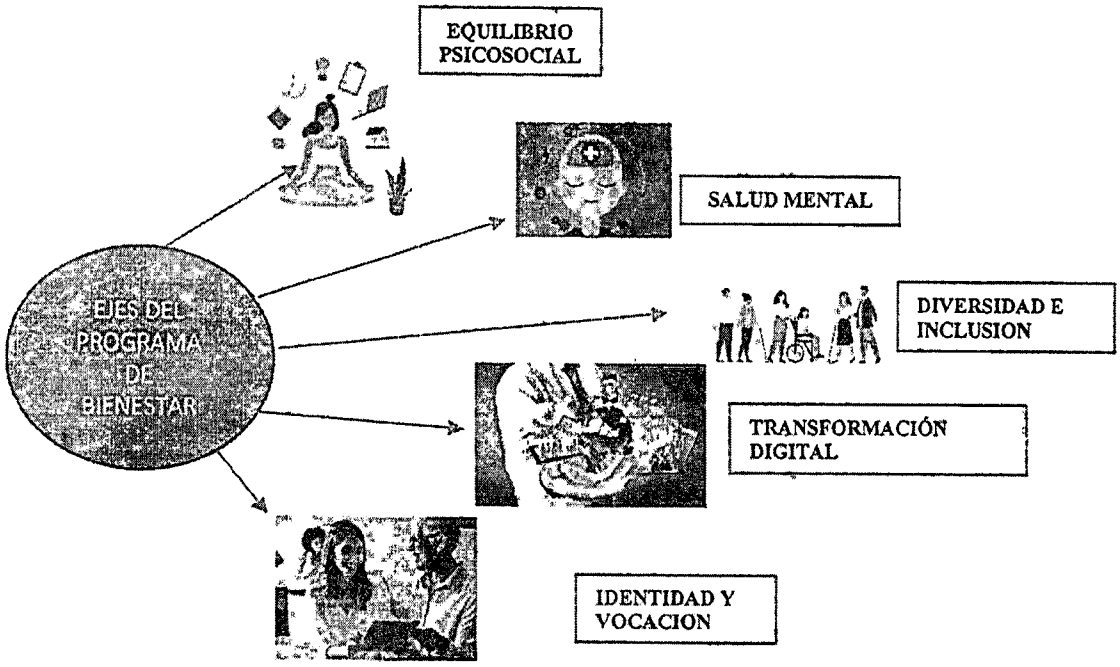
7.1. Lineamientos Generales para la formulación del Plan de Bienestar

El Plan de Bienestar Social de la Gobernación de Casanare para el año 2026 está conformado por un conjunto de acciones que responden a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del servidor público, en el contexto laboral.

230.200.100

El desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 sigue los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública y el diagnóstico de necesidades de bienestar 2026 de la Gobernación de Casanare.

El Plan de Bienestar se estructura con base en los cinco ejes definidos por la Función Pública de la siguiente manera:"



8. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factor psicosocial; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral. (Programa Nacional de Bienestar. Pág. 27)

Este componente lo integran las siguientes actividades:

Tabla 16. Eje equilibrio psicosocial

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Factores Psicosociales	Promover actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo.	• Celebración día de la mujer • Celebración día del hombre • Dia de la secretaria • Celebración de Navidad • Jornada de Bienestar de fin de año • Actividades artisticas y Culturales

		• Envió sistemático de comunicaciones en fechas importantes como día de Cumpleaños y quinquenios). • Actividades Depórtivas. • Miércoles de Bienestar y salud Mental • .
Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.	Integrar todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.	• Horarios Flexibles • Día de la Niñez • Permiso Remunerado por día de Cumpleaños • Permiso remunerado por obtener nivel de excelencia • Permiso remunerado por antigüedad • Permiso remunerado para asistir a citas medicas • Permiso remunerado para asistir a reuniones escolares de hijos (as) • Licencia de 10 días para madres o padres custodios de menores con enfermedades terminales o condiciones graves que requieran cuidado. (ley 2174/2021. • Tiempo compensado semana santa, navidad. • Jornadas semestrales para compartir en familia. • El Puente más largo 1/2 día del viernes o martes relacionados con el puente festivo. • Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Programa Pedaleando a Trabajar)
Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.	• Día del Servidor Publico • Actividades de la ARL • Actividades Código de Integridad • Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral • Entorno laboral saludable (Píldoras de Salud, Pausas Activas). • Semana de la Salud Mental. • Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo • Incentivos y Reconocimientos • Capacitación que mejore competencias laborales • Análisis de Puesto de Trabajo

Dentro de las actividades contempladas para ser desarrollas en este eje de describen las siguientes:

8.1. FACTOR PSICOSOCIAL

8.1.1. ACTIVIDADES CLASIFICADAS COMO FECHAS ESPECIALES.

Fomentar la integración de los funcionarios en actividades que son fechas especiales en Colombia y son de gran relevancia cultural en la Administración Departamental.

La Administración Departamental, en el marco de las estrategias de bienestar y reconocimiento institucional, realiza el envío sistemático de comunicaciones en fechas significativas, tales como cumpleaños y cumplimiento de quinquenios de servicio; así mismo, desarrolla diversas actividades dirigidas a los funcionarios, entre las cuales se destacan:

- Realizar actividades de recreación y capacitación dirigida a los trabajadores oficiales, funcionarios públicos y sus familias adscritas a SINTRADECARE.
- Celebración día de la mujer.
- Celebración día del hombre
- Celebración de Navidad
- Celebración día de la secretaria
- Actividades artísticas y culturales
- Actividades Deportivas.
- Miércoles de Bienestar y salud Mental
- Jornada de Bienestar de Fin de año

8.1.2. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

La Dirección de Talento Humano coordinará la realización de, al menos, una (1) actividad dirigida a los funcionarios de la entidad, orientada al fortalecimiento del bienestar laboral, la integración institucional y el mejoramiento del clima organizacional.

8.1.3. ACTIVIDADES EN ARTES Y ARTESANÍAS

La Dirección de Talento Humano, promoverá la realización de, al menos una (1) actividad dirigida a los funcionarios.

8.1.4. ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INTEGRACIÓN

- Las actividades de bienestar e integración se realizarán de manera progresiva, con el propósito de fortalecer la integración, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia de los funcionarios.
- Se realizará una jornada de bienestar de fin de año, orientada a promover la convivencia laboral y el reconocimiento del esfuerzo institucional. Como parte integral del Clima Organizacional, se ratifica la realización de la jornada de integración de fin de año. Esta decisión se fundamenta en el análisis de las dinámicas de grupo observadas durante la vigencia anterior, donde se identificó la necesidad de mantener espacios extralaborales que favorezcan la comunicación asertiva y el sentido de pertenencia. La actividad busca mitigar las cargas de estrés acumuladas y consolidar la cultura institucional a través del reconocimiento al mérito y el esparcimiento."

8.1.5. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

- Con el propósito de promover espacios saludables, se realizará una actividad deportiva intersecretarías.

8.1.6. MIERCOLES DE BIENESTAR Y SALUD MENTAL

- Con el propósito de promover el bienestar integral y el equilibrio físico, mental y emocional de los funcionarios de la entidad, se desarrollará de manera quincenal, los días miércoles, una programación rotativa de actividades de promoción de la salud y bienestar, que podrá incluir, entre otras, jornadas de actividad física, espacios de integración ambiental y actividades de expresión y relajación.

8.2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

8.2.1 HORARIO FLEXIBLE

La Gobernación de Casanare dando cumplimiento a lo establecido en la ley 1857 del 26 de julio de 2017, expedida para complementar las medidas de protección a la familia, y lo contemplado en la Circular Externa N° 100-005 del 05 de diciembre de 2013, mediante la cual señalo que los representantes legales de los organismos de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial pueden fijar horarios flexibles, dentro de su jornada laboral en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

La Administración Departamental atendiendo lo dispuesto en las normas legales antes señaladas, implementa la resolución 0386 del 30 de octubre de 2017, por medio de la cual se establece y reglamenta el horario de trabajo flexible de la Gobernación de Casanare, siempre que acrediten la condición de:

a. Madre o padre cabeza de familia con hijos con discapacidad.
b. Madre o Padre cabeza de familia con hijo menor de 12 años.
c. Servidores que tengan a cargo personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad.
d. Servidores que tengan a cargo cónyuge o compañero permanente en estado de discapacidad

Las opciones de horario flexible son:

a. De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m. y 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
b. De lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00m y 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

"HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PÚBLICOS". POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1361 DE 2009 PARA ADICIONAR Y COMPLEMENTAR LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA FAMILIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Decreto Nacional 648 de 2017. Art. 2.2.5.5.53 Ley 1857 de 2017.	Adoptado mediante Resolución Departamental N°0386 del 30 de octubre de 2017. "Horario de Trabajo Flexible de la Gobernación de Casanare"

Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

8.2.2. DÍA DE LA NIÑEZ

Con el propósito de promover la integración de los funcionarios en esta fecha conmemorativa y visibilizar la importancia de la infancia en la sociedad, la Administración Departamental podrá desarrollar acciones de carácter recreativo y pedagógico dirigidas a niños y niñas, las cuales se ejecutarán en el marco de la gestión institucional y la articulación interdependencias cuando así se requiera.

8.2.3. PERMISO REMUNERADO POR DÍA DE CUMPLEAÑOS

Con el propósito que los servidores de la Gobernación de Casanare compartan con su familia el día de su cumpleaños, se concede a los funcionarios un (1) día de permiso, en la fecha de su celebración. El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado, mediante el diligenciamiento del Formato FO-TH-01 Ausentismo Laboral, como mínimo con 3 días de anticipación, para el visto bueno del Jefe Inmediato. En el evento que la celebración del cumpleaños sea en día sábado, dominical o festivo, el funcionario solicitará el permiso para el siguiente día laboral. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.4. PERMISO REMUNERADO POR OBTENER NIVEL DE EXCELENCIA

Los funcionarios que hayan obtenido nivel de excelencia (Máximo puntaje entre (100 y 99.5), en la evaluación del desempeño laboral, podrán obtener un día de permiso remunerado:

- Luego de la calificación en firme, el día de permiso, deberá ser utilizado, en el año de la vigencia del plan de incentivos.

El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado, mediante el diligenciamiento del Formato FO-TH-01 Ausentismo Laboral como mínimo con 5 días de anticipación, para el visto bueno del Jefe Inmediato. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.5. PERMISO REMUNERADO POR ANTIGÜEDAD

Se otorgará un (1) día de permiso remunerado por antigüedad a los servidores públicos que cumplan 5, 10 o 15 años al servicio de la Administración Departamental, y dos (2) días de permiso a quienes cumplan 20, 25, 30 o más quinquenios, además de una carta de

reconocimiento. Para acceder a estos reconocimientos, el funcionario deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- No haber sido sancionados disciplinariamente.

El permiso deberá ser solicitado por el servidor interesado, mediante el diligenciamiento del Formato FO-TH-01 Ausentismo Laboral como mínimo con 5 días de anticipación, para el visto bueno del Jefe Inmediato, quien lo remitirá a la Dirección de Talento Humano, para el registro en la historia laboral.

La solicitud de permiso se realizará luego de la fecha correspondiente a su nombramiento, los días otorgados deberán ser utilizados en el año de la vigencia del plan de incentivos. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.6. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A CITAS MEDICAS

Se otorgará los permisos remunerados para cumplir con citas médicas o las de sus hijos menores de edad.
La solicitud debe estar justificada, para lo cual se debe diligenciar el formato de ausentismo laboral FO-TH-01, con el visto bueno del Jefe Inmediato, además se debe anexar los soportes adecuados y deben ser remitidos a la Dirección de Talento Humano. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.7. PERMISO REMUNERADO PARA ASISTIR A REUNIONES ESCOLARES DE HIJOS (AS)

La Administración departamental concederá permiso a los funcionarios públicos, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia, convocadas por entes educativos.
La solicitud debe estar justificada, para lo cual se debe diligenciar el formato de ausentismo laboral FO-TH-01, con el visto bueno del Jefe Inmediato, además se debe anexar los soportes correspondientes y deben ser remitidos a la Dirección de Talento Humano. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.8. TIEMPO COMPENSADO

De acuerdo a lo contemplado en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, la Administración Departamental, podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre que los funcionarios hayan compensado el tiempo laboral equivalente a tiempo de descanso, de acuerdo a lo establecido por la entidad, la cual debe garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. (Plan de Incentivos 2026)

8.2.9. JORNADA SEMESTRAL PARA COMPARTIR EN FAMILIA

230.200.100

Atendiendo lo contemplado en la ley 1857 de 2017, la Administración Departamental con el propósito de facilitar el acercamiento de los trabajadores con los miembros de la familia, ha propuesto una jornada semestral, para que los funcionarios tengan un espacio de tiempo en familia, sin afectar los días de descanso y sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario, las actividades programadas son:

- Tarde recreativa en familia.
- Cine en Familia.

8.2.10. EL PUENTE MAS LARGO

Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente festivo, trabajando en jornada continua desde las 7: 00 a.m. hasta la 1:00 p.m. si es viernes, si es día martes 12:00 m hasta las 6:00 p.m. Se puede disfrutar solo dos veces al año.

Para acceder al permiso se debe diligenciar el formato de ausentismo laboral FO-TH-01, con el visto bueno del Jefe Inmediato, se debe solicitar con tres días de antelación. (Plan de Incentivos 2026).

8.2.11. PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE (PROGRAMA PEDALEANDO A TRABAJAR)

En cumplimiento a lo señalado en el artículo 5° de la ley 1811 del 21 de octubre de 2016, la Administración Departamental, elaboro el reglamento para otorgar el incentivo a los servidores que lleguen a trabajar en bicicleta, a través de la resolución 0598 de 2017, por medio de la cual se adopta el reglamento del incentivo para servidores públicos que lleguen a trabajar en bicicleta, programa "Pedaleando a Trabajar". (Plan de Incentivos 2026)

PROMOCIÓN DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE	Ley 1811 de 2016, Circular externa N° 11 de 2017.	Adoptado mediante Resolución Departamental N° 0598 del 31 de mayo de 2017. Programa "Pedaleando Trabajar"

8.2.12. PROTECCION Y CUIDADO DE LA NIÑEZ EN ESTADO DE VULNERABILIDAD ESPECIAL.

A través de la ley 2174 de 2021, esta ley incluye el reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.

230.200.100

8.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL

8.3.1. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO

El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en su artículo 2.2.15.1 señala: "Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.", este día se realizara mediante el plan de capacitaciones PIC.

- La Administración Departamental implementará acciones orientadas al otorgamiento de reconocimientos y estímulos de carácter simbólico y emocional, dirigidas a resaltar la labor, el desempeño destacado y los logros institucionales de los servidores públicos. Así mismo, se realizará el envío de comunicaciones oficiales a través del correo electrónico institucional y la publicación de mensajes de reconocimiento en la página web oficial de la Gobernación de Casanare, como parte de las estrategias de fortalecimiento del sentido de pertenencia y valoración del talento humano.

8.3.2. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL

A través del Programa de Desvinculación Asistida, la Dirección de Talento Humano busca que los funcionarios próximos al retiro laboral fortalezcan habilidades, destrezas y conocimientos orientados a la construcción de su proyecto de vida, el emprendimiento y el manejo de sus finanzas, haciendo especial énfasis en el acompañamiento emocional que facilite una transición saludable y consciente hacia esta nueva etapa de la vida.

- La Dirección de Talento Humano, ejecutara el programa a los funcionarios pre pensionados.

8.3.3. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (PILDORAS DE SALUD, PAUSAS ACTIVAS)

En materia de entorno laboral saludable, la Dirección de Talento Humano implementa estrategias de promoción y prevención orientadas al fortalecimiento de hábitos de vida saludables y el autocuidado de los servidores públicos, a través de:

- Envío periódico de contenidos institucionales denominados "Píldoras de Salud", los cuales son remitidos a los correos electrónicos institucionales y abordan temáticas relacionadas con estilos de vida saludables, bienestar integral y prácticas saludables en el entorno laboral.
- Se desarrollarán jornadas de pausas activas en los diferentes centros de trabajo de la Administración Departamental, consistentes en sesiones breves de actividad física realizadas en el entorno laboral, con una duración aproximada de diez (10) minutos. Estas jornadas estarán orientadas a la activación cardiovascular, el fortalecimiento muscular y el mejoramiento de la flexibilidad, con el propósito de contribuir a la reducción del riesgo cardiovascular y a la prevención de lesiones musculoesqueléticas asociadas al desempeño de las funciones laborales.

8.3.4. 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. (art. 2.2.10.8 decreto 1083 de 2015). (Plan de incentivos 2026).

8.3.5. OBJETIVO

Otorgar incentivos por el nivel de excelencia con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de acuerdo con los requisitos y normas establecidas en el decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.9.

Para establecer 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 de 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. Decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.10). (Decreto 1227 de 2005, art. 79). (Plan de incentivos 2026).

8.3.8. SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Con la implementación de la Semana de la Salud se quiere fomentar en los trabajadores y colaboradores hábitos de vida saludables que puedan impactar en la reducción de enfermedades comunes y laborales, en el bienestar emocional, psicológico y social.

8.3.9. CAPACITACION QUE MEJORE LAS COMPETENCIAS LABORALES

- Se realizará a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC.

8.3.10. ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

- Se realizarán análisis de puestos de trabajo de manera focalizada, de acuerdo con las necesidades identificadas y las prioridades institucionales, con el fin de evaluar la exposición asociada a las actividades, tareas y operaciones desarrolladas, así como las exigencias físicas, organizacionales, biomecánicas y fisiológicas, y las condiciones de peligro y niveles de riesgo a los que se encuentren expuestos los servidores públicos.

8.3.11. PROGRAMA SERVIMOS.

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

Servicios con Entidades Aliadas:
En el marco del trabajo conjunto, entre las entidades, el programa servimos ya ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de esta estrategia.

Tabla 17. Alianzas Programa SERVIMOS

TURISMO, RECREACIÓN Entidades Aliadas	MINISTERIO DEL DEPORTE: Función Pública, el Instituto Distrital de Recreación y Deportes y el Ministerio del Deporte organizan anualmente los Juegos de integración para servidores públicos del orden nacional, con el fin de fortalecer los lazos interinstitucionales a través del deporte.	MUSEO DEL ORO Ofrece a servidores públicos el ingreso gratuito con reserva previa a grupos de servidores de las distintas entidades públicas, recorridos guiados a las exposiciones permanentes y temporales.	SATENA Beneficio: Ofrecer a los servidores públicos, contratistas del sector público, y a máximo un acompañante, tarifas preferenciales en el servicio de transporte aéreo en las rutas operadas por SATENA

TURISMO Y RECREACIÓN	SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA: Beneficios: Tarifas preferenciales para alojamiento en Bogotá, Cartagena, Santa Marta y Buenaventura. 25% Alojamiento 15% Alimentos y bebidas en sus restaurantes.	INSTITUTO DE TURISMO DE PAIPA Beneficios: Para el servidor y 5 personas del grupo familiar. Spa 18% Hidroterapia 16% Biomédico Termal 16% Parque acuático 23%.	PANACA: Beneficios: Ofrece un descuento del 15% al servidor y cuatro personas más, sobre el pasaporte tierra y el especial.	MINA DE SAL DE NEMOCÓN. Beneficios: Un descuento del 15% para el servidor y para 3 acompañantes.	CATEDRAL DEL SAL DE ZIPAQUIRÁ. Beneficios: Descuento del 15% aplicado al servidor público y 3 personas más
EDUCACIÓN Entidades Aliadas	ICETEX: El ICETEX le ofrece a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción o en provisionalidad que deseen acceder a programas educativos de pregrado o posgrado, créditos educativos con una tasa de interés preferencial y la opción de no tener deudor solidario.	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA Otorga beneficios especiales en su portafolio institucional a los servidores públicos, contratistas y sus familiares hasta primer grado de consanguinidad. Estos beneficios aplican para programas de tecnologías, pregrados, posgrados, diplomados y cursos. 10 % de descuento en los programas incluidos en su portafolio institucional.	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA Contribuir al bienestar de los servidores públicos y contratistas, mediante el acceso a formación de calidad. Descuento del 15% en cursos y diplomados en servidores públicos y contratistas. Descuento del 10% en familiares de primer grado de consanguinidad en cursos de idiomas y el 20% para servidores públicos y contratistas.	UNIR Beneficios convenio entre función pública y universidad internacional de la rioja, apoya los procesos virtuales de los servidores públicos, formación de maestrías, pregrado.	INSTITUTO CARO Y CUERVO. Beneficios: La alianza entre Función Pública y el instituto, ofrece a los servidores públicos un descuento del 15% en los programas de educación continua que ofrece la entidad.
	SENA Beneficios: Nivel beginner (básico) hasta nivel B1 intermedio de inglés	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA Ofrece a los servidores públicos y contratistas del sector público, Tarifas preferenciales en programas de educación. Programas en educación continua: Descuento del 10% en cursos y diplomados para servidores públicos y contratistas y 10% dirigido a familiares de primera consanguinidad.	UNIEMPRESARIAL Ofrecer a los servidores públicos y contratistas tarifas preferenciales en la matrícula de los programas de educación de pregrado, posgrados y maestrías, incluyendo a su núcleo familiar. Programas Pregrado: Descuento del 10%. Programas Posgrado: Descuento del 25%.	EAN UNIVERSIDAD Ofrece a los servidores públicos y contratistas incluyendo su núcleo básico familiar, tarifas preferenciales, becas en los diferentes programas y modalidades del portafolio ofertado por la Universidad EAN. Programas de Pregrado y posgrado: Descuento del 15% sobre la matrícula inicial en modalidad presencial y el 20% en modalidad virtual. Programas no Formales: Descuento del 25% en modalidad virtual y presencial. Escuelas de Idiomas: Descuento del 20% para servidores públicos, incluyendo su núcleo familiar.	EDUCA EDTECH Promover el nivel de desarrollo profesional de los servidores públicos y contratistas del sector público, permitiendo el acceso a programas de educación superior. Formación Profesional: Descuentos de hasta el 30% en programas de Euroinnova Business school. Programa de posgrado: Descuento de hasta el 70% en programas de la escuela ibo americana de posgrados. Titulación Europea y Doctorados: Descuento de hasta el 45% en programas de la universidad U Davinci.

SALUD Y BIENESTAR	UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA Ofrece una reducción del importe de los créditos de la matrícula del 10% en las diferentes tipologías y ámbitos de la oferta formativa de la UOC. Acceso a estudios superiores en: Programas de pregrado Programas de posgrado	ESCUELA TECNOLOGICA INSTITUTO TECNICO CENTRAL: Ofrecer a los servidores públicos y contratistas del sector público la oportunidad de inscribirse y matricularse en los diferentes cursos con que cuenta la entidad con una tarifa preferencial en el valor de la matrícula.	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES La alianza articulará voluntades de cooperación interinstitucional que fortalezcan capacidades académicas y el desarrollo profesional de los colaboradores y sus familiares en segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, al acceder en condiciones económicas favorables a algunos programas de Educación Superior y Educación Continua.	FUNDACIÓN AMIGOS DE FULBRIGHT Ofrecer a los servidores públicos una evaluación de inglés confiable, accesible e inclusiva, bajo un modelo descentralizado, seguro y sin trámites contractuales, que garantice transparencia, calidad y eficiencia en la administración, supervisión, certificación y verificación de resultados.	UNIVERDIDAD EUROPEA ONLINE Ofrecer a los servidores públicos y contratistas del sector público la oportunidad de acceder a una serie de becas de maestrías online. Programa Posgrado: descuento del 5% de acuerdo con el que sea comunicado por la Universidad.
SEGUROS	PREVISORA Beneficios: Ofrecen a los servidores seguros de vida, hogar y vehiculo, por medio de esté convenio pueden obtener tarifas preferenciales a través de descuento por nómina.				
SALUD Y BIENESTAR	CENTRO DERMATOLOGICO FEDERICO LLERAS: En el marco del convenio suscrito con Función Pública, el Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta ofrece a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y/o contratistas del sector público, tarifas preferenciales	COLPENSIONES Ofrece a los servidores públicos y contratistas líneas de atención especializada y programas que faciliten la promoción, acceso y conocimiento de los mecanismos de protección para la vejez.	PLUXEE COLOMBIA Ofrece a los servidores públicos, un plan de iniciativas como complemento al Programa Nacional, contempla ofertas relacionadas con calidad de vida, equilibrio psicosocial y financiero y club de descuentos.	FNA AHORRO Promover el portafolio de productos y servicios del FNA para los servidores públicos y contratistas, a través de cesantías y ahorro voluntario contractual (AVC) para acceder a financiación de vivienda propia, segunda vivienda o más y compra de cartera hipotecaria, atendiendo las necesidades de ahorro y vivienda de los Servidores Públicos y Contratistas	

8.3.12. PROGRAMA CUIDANDO TU BOLSILLO

La Dirección de Talento Humano basándose en el programa SERVIMOS de la Función Pública y con el propósito de fomentar estrategias que promuevan el bienestar de los funcionarios y sus familias, estableció alianzas con diferentes sectores comerciales del municipio de Yopal, que beneficien a todos los funcionarios de la Administración Departamental.

- Programa Permanente de Beneficios y Alianzas Institucionales.

9. EJE SALUD MENTAL

9.1. HIGIENE MENTAL – SALA DE ESCUCHA

- La Dirección de Talento Humano ofrecerá el servicio institucional denominado Sala de Escucha, el cual será atendido por un profesional en psicología y estará orientado a brindar acompañamiento a los funcionarios en el manejo de situaciones de estrés asociadas a factores laborales y personales, así como en la identificación de alternativas de afrontamiento y posibles soluciones.

9.1.1. ESTRATEGIAS DE SALUD MENTAL

La promoción, protección y restablecimiento de la salud mental constituyen aspectos fundamentales para el bienestar integral de los funcionarios.

- En este sentido, se implementarán estrategias orientadas a fortalecer el equilibrio emocional y a fomentar la adopción y el mantenimiento de estilos de vida saludables, que contribuyan al adecuado desempeño personal y laboral.

9.1.3. ESTRATEGIAS DE RIESGO PSICOSOCIAL

- Se realizan estrategias alineadas con el SG-SST que incluyen talleres virtuales, a través de la ARL o de otras entidades aliadas.
- Medición de factores de riesgo psicosocial.

9. EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

10.1. ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

La promoción y sensibilización en torno a la inclusión, la diversidad y la equidad contribuyen a la construcción de entornos laborales más comprensivos y respetuosos, brindando bases sólidas para el adecuado desarrollo de las actividades laborales y una convivencia armónica.

En este sentido, a continuación, se presentan las estrategias a desarrollar durante la vigencia 2026.

- La Dirección de Talento Humano implementará acciones orientadas a integrar la diversidad, la igualdad y la inclusión en la entidad.

10.1.1. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECIÓN

- La Dirección de Talento Humano desarrollará acciones de sensibilización, promoción y prevención frente al acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia,

orientadas a fortalecer relaciones laborales basadas en el respeto y a prevenir situaciones de riesgo que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

- Socialización del Protocolo de Violencias Basadas en Género a todas las secretarías, con el fin de promover entornos laborales seguros, equitativos y libres de cualquier forma de violencia.

11. EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

11.1. CULTURA DIGITAL

En el marco del Plan Institucional de Capacitación, se desarrollarán jornadas de formación orientadas a:

- Uso de la IA para mejorar el desempeño laboral.

11.1.1. ANALITICA DE DATOS

- Se promoverán acciones de formación y sensibilización orientadas al fortalecimiento de competencias en analítica básica de datos, uso de herramientas digitales y visualización de información, con el fin de mejorar los procesos de gestión, seguimiento y toma de decisiones en la Administración Departamental, en el marco de la gestión institucional.

11.1.2. ECOSISTEMAS DIGITALES

- Se promoverán, mediante gestión institucional, espacios de capacitación y actividades de sensibilización dirigidas al fortalecimiento de competencias digitales y al mejoramiento de los procesos de comunicación interna.

12. EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

12.1. SENTIDO DE PERTENENCIA Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO

Fomentar y promover la vocación de servicio público para fortalecer el sentido de pertenencia, lo cual es esencial para el desarrollo individual y comunitario. Para ello, se implementarán las siguientes estrategias durante la vigencia 2026:

- ❖ Estrategias Código de Integridad: apropiación de valores de integridad a través de actividades lúdicas.
- ❖ Capacitaciones en integridad.

- Implementación de actividades dirigidas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la identidad institucional y la vocación por el servicio público en los funcionarios de la Gobernación de Casanare.

13. VARIABLES SALARIO EMOCIONAL

Tabla 18. Salario emocional

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso	Dirigido
Disfruta tu día	Permite al funcionario tener el día de cumpleaños libre	El funcionario tendrá la oportunidad de compartir con sus seres queridos	Debe ser utilizado en la fecha de cumpleaños, si en caso de caer en día no laboral, se podrá solicitar el día más próximo, no es acumulable.	Plan de Incentivos
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente festivos, trabajando en jornada continua desde las 7: 00am hasta la 1:00 p.m. en el caso de viernes, o desde las 12:00 m hasta las 6:00 p.m. en caso de tomar el martes	Organizar con anticipación el tiempo para programar su puente festivo.	Se puede disfrutar solo dos veces al año, solo aplica para puentes festivos que sea lunes o viernes.	Plan de Incentivos
Tarde de Bienestar	Consiste en recibir una tarde de integración con el equipo de trabajo	Disfrutar de integración con el equipo.	Debe ser planeada con antelación, la actividad no debe impactar la productividad del área.	Plan de Bienestar
Comparte con los tuyos	Permite al servidor compartir tiempo con sus seres queridos.	Disfrutar y compartir tiempo con la familia.	Se puede disfrutar dos veces al año, ley 1857 de 2017.	Plan de Bienestar

14. EJECUCION Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Para la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social correspondientes a la vigencia 2026 que requieran disponibilidad de recursos, la entidad cuenta con las apropiaciones presupuestales previstas. En este sentido, la Dirección de Talento Humano, en articulación con la Secretaría General, adelantará las gestiones administrativas necesarias para la implementación y desarrollo de las acciones programadas, conforme a los lineamientos institucionales y a la normatividad vigente.

De acuerdo al decreto 1083 de 2015, articulo 2.2.10.17" Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quien haga 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 quien haga sus veces, la formulación, ejecución, y evaluación, de los programas de bienestar, para lo cual contaran con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

14.1. SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL:

La Dirección de Talento Humano adelantará procesos de seguimiento y evaluación a las actividades del Plan de Bienestar Social, mediante el uso de instrumentos de verificación y

soportes institucionales que permitan garantizar la trazabilidad, el control y la mejora continua de las acciones implementadas.

14.2. INDICADORES

Tabla 19. Indicadores

Nombre del indicador	Procedimiento de calculo	Meta
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	(N° de actividades realizadas del Plan de Bienestar Social /Total de actividades programadas) *100	100% eficacia del Plan de Bienestar Social

14.3. ALCANCE

Tendrán derecho a beneficiarse del plan de Bienestar Social, los funcionarios públicos, trabajadores oficiales y personal administrativo del SGP y en algunas actividades su núcleo familiar.

15. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Los servidores públicos beneficiarios de las actividades del Plan de Bienestar Social deberán cumplir con los criterios de participación y asistencia establecidos para cada actividad. Para tal efecto, la Dirección de Talento Humano implementará los mecanismos institucionales de verificación y control correspondientes.

15.1. DIVULGACIÓN

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026 serán divulgadas por la Dirección de Talento Humano mediante los canales oficiales de comunicación institucional, en especial a través del correo electrónico de las dependencias.

16. RUBRO

Tabla 20. Rubro vigencia 2026

CUENTA	NOMBRE	FUENTE
B.4.0.121000.01.0.2.1.1.01.03.020.01	Estímulos a los empleados del Estado	ICLD
B.4.0.121000.0.1.0.2.1.1.01.03.020.02	Bienestar a los empleados del Estado	ICLD

Las actividades programadas, así como con recursos asignados, podrán ser objeto de ajustes y modificaciones cuando las condiciones institucionales así lo requieran.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS CON ASIGNACION DE RECURSOS:

Tabla 21. Actividades programadas con presupuesto Vigencia 2026

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
Realizar actividades de recreación y capacitación dirigida a los trabajadores oficiales, funcionarios públicos y sus familias adscritas a SINTRADECARE.	Número	1
Incentivos a los mejores funcionarios.		17
Suministrar 2036 boletas de cine en 2D para (509 funcionarios con 3 integrantes de su familia).		2036
Desarrollar actividades lúdico-recreativas orientadas a la promoción y prevención de la salud mental, dirigidas a los quinientos nueve (509) funcionarios de la Gobernación de Casanare, con el propósito de fortalecer el bienestar emocional, la integración institucional y el clima laboral.		1
Desarrollar actividades orientadas a la promoción de entornos de vida saludable, dirigidas a los quinientos nueve (509) funcionarios de la Gobernación de Casanare, con el propósito de fortalecer hábitos saludables, el bienestar integral y la calidad de vida laboral.		1
Ejecutar estrategias de preparación psicosocial para el retiro laboral.		1
Organizar una jornada de integración de fin de año, dirigida a 509 funcionarios de la Gobernación de Casanare.		1

ACTIVIDADES PROGRAMADAS POR GESTIÓN:

Tabla 22. Actividades por gestión vigencia 2026

ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
Día de la Mujer	Número	1
Dia del Hombre		1
Día de la Secretaria		1
Actividades artísticas y culturales		1
Actividades en Artes y Artesanías		1
Talleres virtuales de riesgo psicosocial		1
Actividad en Fortalecimiento de competencias digitales		1
Participación en los Juegos Deportivos Departamentales y/o Nacionales		1
Miércoles de Bienestar y Salud Mental		16
Semana de la Salud Mental		1
Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo		1
Actividades Navideñas		1

17. CONSIDERACIONES GENERALES

La Administración Departamental, a través de la Dirección de Talento Humano, reafirma su compromiso con el fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, mediante la implementación progresiva y articulada de las acciones contempladas en el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026. El presente Plan constituye una herramienta estratégica orientada al mejoramiento del clima organizacional, la calidad de vida laboral y el

desempeño institucional, en coherencia con los lineamientos normativos vigentes y las prioridades de la gestión pública departamental.

Las actividades previstas, así como el contenido del presente documento, podrán ser objeto de ajustes y actualizaciones conforme a las necesidades institucionales, la disponibilidad de recursos y los lineamientos definidos por la Alta Dirección, garantizando su pertinencia, sostenibilidad y alineación con los objetivos estratégicos de la Gobernación de Casanare.

18. BIBLIOGRAFIA

- Decreto Ley 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- Decreto Nacional 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario del Sector de Función Pública. (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto Nacional 648 de 2017. Art. 2.2.5.5.53 Señala "Horarios flexibles para empleados Públicos.
- Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
- Ley 2174 de 2021, establece mecanismos de protección y cuidado para la niñez en situación de vulnerabilidad especial en Colombia.
- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito. Art. 5° "Incentivo para los empleados Públicos".
- Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.51 *Descanso Compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.*
- Ley 1960 de 2019: se modifica la ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, Función Pública, diciembre de 2023.

REVISO:	REVISO:	REVISO:	REVISO:	ELABORO:
Firma NINI JHOANA MARIÑO BERNAL Directora de Talento Humano	Firma BRIGITTE MOTTA RODRIGUEZ Profesional Universitario	Firma DIANA CAROLINA CEPEDA GOMEZ Profesional Contratado	Firma JOSE FREDY CASTAÑEDA SANCHEZ Asesor – Secretaria General	Firma LAURA STEFANIA GUTIERREZ OSPINA Profesional contratado

Gobernación de Casanare
NIT:892099216-6

CERTIFICACIÓN

La Secretaria General, **NEIDY ESPERANZA OROSTEGUI, NINI JHOANA MARIÑO BERNAL** Directora de Talento Humano y el profesional contratado **JIMMY DAIMER URBANO JIMENEZ**, certifican que:

Que el artículo 2º de la ley 1150 de 2007, señala que la escogencia del contratista se hará a través de las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos, contratación directa y mínima cuantía.

Que, el Decreto 310 de 2021, dispone que en su articulo 2.2.1.2.1.2.7, la obligatoriedad para la adquisición de Bienes y Servicios de Características Técnicas Uniformes de Común Utilización a través de los Acuerdos Marco de Precios.

Que, los bienes y Servicios de Características Técnicas Uniformes son los bienes y servicios de común utilización con especificaciones técnicas y patrones de desempeño y calidad iguales o similares, que en consecuencia pueden ser agrupados como bienes y servicios homogéneos para su adquisición y a los que se refiere el literal (a) del numeral 2 del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007.

Que de acuerdo con el análisis que ha adelantado la Secretaria General, frente a la homogeneidad de los bienes y servicios que pretende contratar conforme al objeto contractual "**DESARROLLAR ACTIVIDADES LUDICAS Y RECREATIVAS EN DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026 DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE**" no corresponde a bienes y servicios de características técnicas uniformes y de común utilización, sino que corresponde a una mixtura de servicios y bienes que cada uno debe concurrir de manera simultánea para el desarrollo del objeto contractual.

Que revisadas las actividades que componente la necesidad de la entidad plasmadas en el Estudio Previo No. 2026-1742 se encuentran las siguiente:

1. Suministrar 2.008 boletas de cine en 2D para (502 funcionarios con 3 integrantes más de su familia).
2. Organizar una actividad de Bienestar laboral denominada risa para el alma Para (502) funcionarios de la entidad.
3. Organizar una actividad para pre pensionados para (30) funcionarios de la Gobernación de Casanare.
4. Organizar una actividad de integración de fin de año, dirigida a (502) funcionarios de la Gobernación de Casanare.
5. Las actividades a realizar se deben ejecutar de acuerdo a lo establecido en las especificaciones técnicas.
6. Coordinar con la Dirección de Talento Humano el cronograma para la ejecución de las actividades, que en todo caso no debe superar el plazo de ejecución del contrato.
7. Realizar de manera articulada con la Dirección de Talento Humano, las convocatorias de los servidores públicos para la participación en los eventos.
8. Realizar la entrega de informe final de actividades, en el cual se debe redactar como se desarrolló cada evento, con evidencia fotográfica de cada una de las actividades y/o planillas de asistencia, realizar evaluación de las actividades.

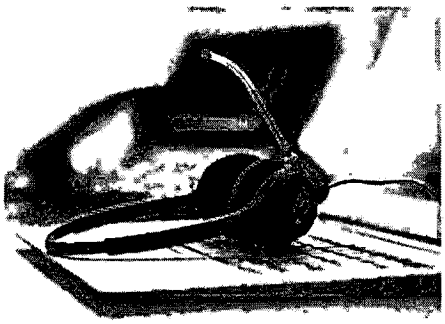
Que el departamento de Casanare, buscará satisfacer la necesidad descrita en el estudio previo, las actividades, mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios con el fin de realizar actividades de logística, recreación y actividad de fin de año.

Gobernación de Casanare
NIT:892099216-6

CERTIFICACIÓN

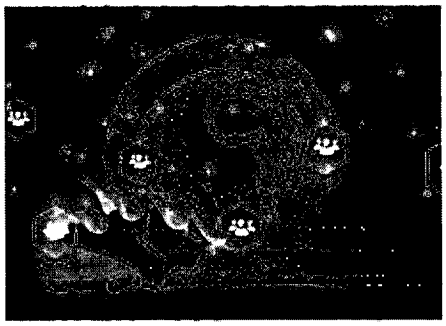
Que de acuerdo con el análisis adelantado desde la Secretaría General, no existe homogeneidad entre las actividades planteadas pues se trata de un evento particular, cuya naturaleza no es recurrente y consuetudinario toda vez que se adapta a la necesidad y fin perseguido e identificado por la entidad para cada población, que para el caso en concreto son los funcionarios.

Que, con la finalidad de soportar lo anterior, la entidad procedió a la consulta de acuerdos marcos vigentes en el link: https://www.colombiacompra.gov.co/content/tienda-virtual, cuyo objeto y condiciones contenga las actividades y servicios requeridos por la entidad encontrando los siguientes vigente:



Acuerdo Marco de Servicios BPO III

Número de proceso:CCENEG-079-01-2024
Vigencia:
De Martes, Febrero 11, 2025 hasta Jueves, Febrero 11, 2027



Acuerdo Marco de Servicios de Conectividad IV

CCE-SNG-AMP-003-2024
Número de proceso: Proceso # CCENEG-074-01-2024
Vigencia:
De Lunes, Diciembre 23, 2024 hasta Miércoles, Diciembre 23, 2026

Carrera 20 N° 8-02, Cód. Postal 850001,Tel. 6336339 Ext. 1561, 1562 Yopal, Casanare
www.casanare.gov.co - talentohumano@casanare.gov.com

Gobernación de Casanare
NIT:892099216-6

CERTIFICACIÓN

ACUERDO MARCO DE PRECIOS PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO INTEGRAL DE ASEO Y CAFETERIA V

CCENEG-077-01-2024 - CCE-SNG-AMP-008-2025

Desde 08/07/2025 hasta 08/07/2027

→ Iniciar proceso o simulación

Fecha máxima para colocar órdenes de compra / Fecha Fin AMP	Fecha máxima para ejecutar órdenes de compra
08/07/2027	08/07/2028



La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente (ANCP

Acuerdo Marco Transporte Terrestre Especial de Pasajeros II

CCENEG-068-01-2022 - CCE-144-2023

Desde 03/04/2023 hasta 02/07/2026

→ Iniciar proceso o simulación

Fecha máxima para colocar órdenes de compra / Fecha Fin AMP	Fecha máxima para ejecutar órdenes de compra
02/07/2026	02/07/2027



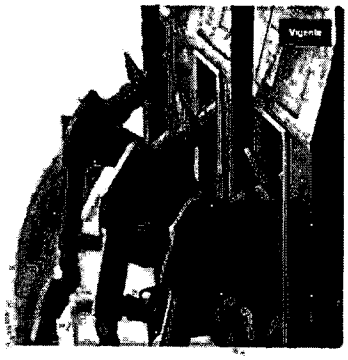
Acuerdo Marco para el suministro de Combustible Nacional III

CCE-326-AMP-2022

Desde 03/03/2023 hasta 01/09/2026

→ Iniciar proceso o simulación

Fecha máxima para colocar órdenes de compra / Fecha Fin AMP	Fecha máxima para ejecutar órdenes de compra
03/09/2026	03/03/2027



Que, revisados los anteriores acuerdos marcos vigentes no existe actualmente en la tienda virtual del estado Colombia un acuerdo marco para el desarrollo de manera integral del objeto contractual y de las actividades.

Gobernación de Casanare
NIT: 892099216-6

CERTIFICACIÓN

Que, mediante CCE-Circular 004 -2021 emitida por parte de Colombia Compra Eficiente se determinó que:

> *"en caso de que la entidad estatal - de acuerdo con la verificación realizada según lo establecido en esta Circular -, evidencie que no existe un Acuerdo Marco de Precios* ***que incluya dentro de su catálogo los bienes y/o servicios que satisfagan su necesidad****, podrá solicitar la estructuración de un nuevo Acuerdo Marco de Precios que incluya tal.es bienes y/o servicios. Para el efecto, se deberá elevar petición dirigida a la Subdirección de Negocios de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-. (...) Teniendo en cuenta que el solo hecho de solicitar la estructuración de un nuevo acuerdo marco de precio no implica la existencia posterior inmediata del mismo,* ***la entidad estatal se encontrará habilitada para -entre tanto- adelantar el procedimiento de selección a través del cual satisfaga su necesidad****, empleando cualquiera de los mecanismos consagrados por la normatividad vigente en la materia, según corresponda"*

Que de acuerdo con el análisis adelantado por la Secretaría General, que corresponde a la prestación de un servicio más que a la adquisición de bienes de características técnicas uniformes y de común utilización. No obstante, aunque existieran dentro del alance del contrato la adquisición de bienes de condiciones técnicas uniformes, al analizar las particularidades del mismo, se evidencia que las especificaciones técnicas requeridas por la entidad no obedecen a la finalidad de alguno de los Acuerdos Marco de Precios, ni tampoco se ajustan a los plazos, condiciones, modo y circunstancias propias de la ejecución del contrato. De allí se podría concluir que se tipificaría un riesgo de tipo operacional y económico con la segmentación de la necesidad en órdenes de compra que no superan el monto de la mínima Cuantía y que además necesariamente deben ser ejecutados por un único operador.

Que así mismo, ninguna de las categorías o productos integra la totalidad de elementos o las condiciones requeridas por la entidad, dado que se trata de un servicio que debe ser prestado en un único espacio temporal en el cual deben desarrollarse todas las actividades planteadas para el desarrollo de los eventos.

Que, al analizar las particularidades del proceso de contratación se evidencia que la misma cuenta con una INTEGRALIDAD en la cual en el análisis de conveniencia y oportunidad realizado por la entidad no es conveniente, ni adecuado, ni económico fraccionar el objeto, toda vez que como se reitera el mismo se estructuró para un desarrollo integro.

Que considerando que la naturaleza del contrato de prestación de servicios, a través del cual se busca que el Estado cumpla con los fines que le han sido encomendados por medio del mismo se pretende satisfacer el interés general y prestar los servicios esenciales necesarios para su éxito, de tal suerte que de acuerdo con la planeación del contrato, no es conveniente, ni adecuado, ni económico fraccionar las actividades del objeto contractual **DESARROLLAR ACTIVIDADES LUDICAS Y RECREATIVAS EN DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026 DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE** y sus actividades consecuentemente deben desarrollarse de manera conjunta.

Que de acuerdo con lo anterior, la Secretaría General no acoge los acuerdos marco vigentes, por lo que la entidad adelantará el respectivo proceso contractual correspondiente, esto es; en razón

Carrera 20 N° 8-02, Cód. Postal 850001,Tel. 6336339 Ext. 1561, 1562 Yopal, Casanare
www.casanare.gov.co - talentohumano@casanare.gov.com

Gobernación de Casanare
NIT: 892099216-6

CERTIFICACIÓN

a la cuantía Selección Abreviada, conforme a lo establecido en la Ley 80 de 1993, Decreto 1082 de 2015 y demás normas concordantes.

La presente se expide a los 31 días del mes de agosto de 2026.

NEIDY ESPERANZA OROSTEGUI
SECRETARIA GENERAL

NINI JHOANA MARIÑO BERNAL
Directora de Talento Humano

Elaboró: **Jimmy Urbano Jiménez**
Cargo: Profesional Contratado