

educación de calidad

EL CAMINO PARA LA PROSPERIDAD

**Ministerio de
Educación Nacional**
República de Colombia



**Prosperidad
para todos**

PLANEACIÓN , IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL EN LAS ETC

II Taller Integral de Gestión de Recursos Humanos

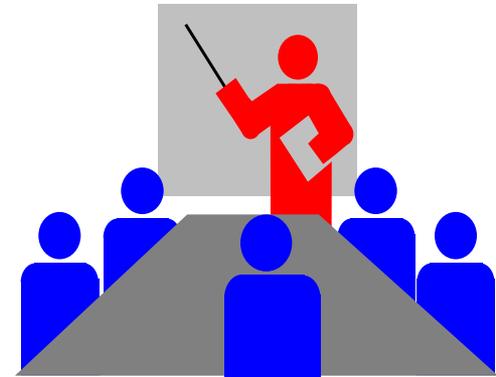
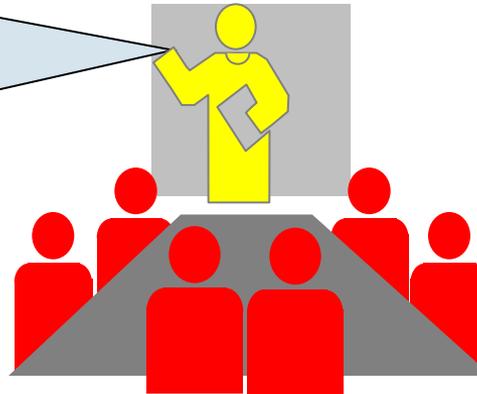


OBJETIVO GENERAL

- ▼ Unificar la metodología para el diseño, implementación y seguimiento de los Programas de Bienestar Laboral 2012, en las Secretarías de Educación.

Intención del Taller

Elaborar una Hoja de Ruta para el diseño, implementación y seguimiento de los Programas de Bienestar Laboral 2012 en las Secretarías de Educación



Participantes**



Ahora *



En el futuro inmediato



Facilitador de la
Subdirección de
Recursos Humanos
MEN

Equipo de
Gestión Humana
en la Secretaría



Función del equipo:

Diseñar, Implementar y hacer seguimiento del Programa de Bienestar Laboral 2012.

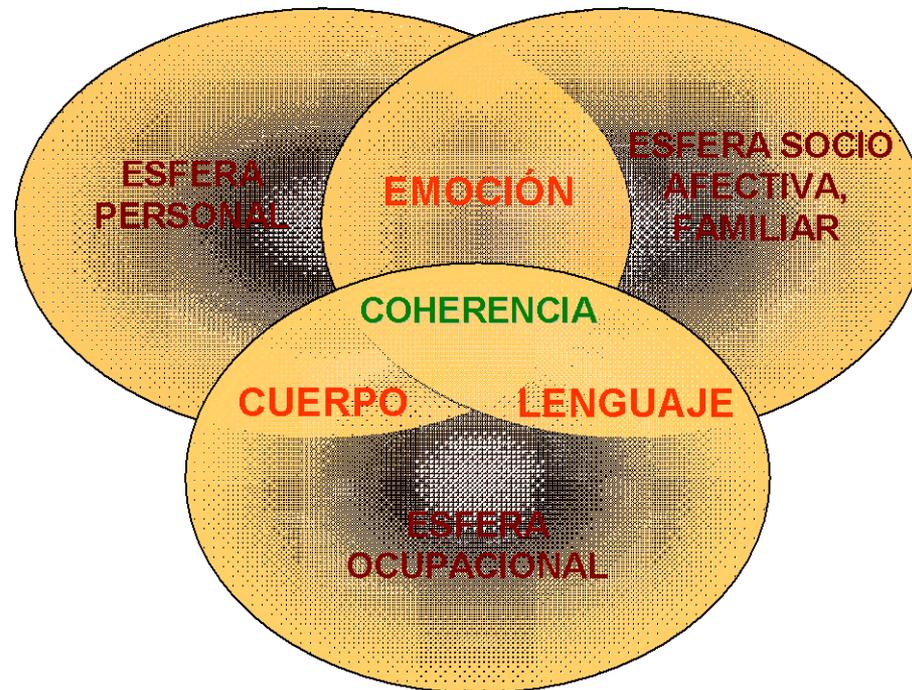
*Noviembre de 2011

** Conocedores de la Guía del MEN para la Elaboración de PBL Sector Docente

Momentos del Taller

1. Modelo para una Gestión Integral del Bienestar Laboral
2. Importancia del Bienestar Laboral
3. El Programa de Bienestar Laboral
4. Cronograma
5. Cierre

1. Modelo* para una Gestión Integral



*Modelo (2008), ubicado en www.mineducacion.gov.co/adelantemaestro, en pestaña Bienestar.

2. Importancia del Bienestar Laboral

- ❖ Compromiso con la calidad de la educación exige buen gobierno, transparencia y vivencia de los valores de cultura ciudadana como ejemplo para los niños y jóvenes.
- ❖ La calidad de la educación depende en gran parte de quienes prestan el servicio: capacidad pedagógica y técnica, motivación y coherencia con un entorno organizacional que respeta y valora su trabajo.

2. Importancia del Bienestar Laboral

- ❖ Los Programas de Bienestar Laboral afectan positivamente el desarrollo de la carrera y la calidad de vida de administrativos, Docentes y Directivos Docentes.
- ❖ Y por ende, el mejoramiento de la calidad en el servicio educativo.
- ❖ Incluyen los programas de Inducción, Reinducción y Encuentros de Rectores.

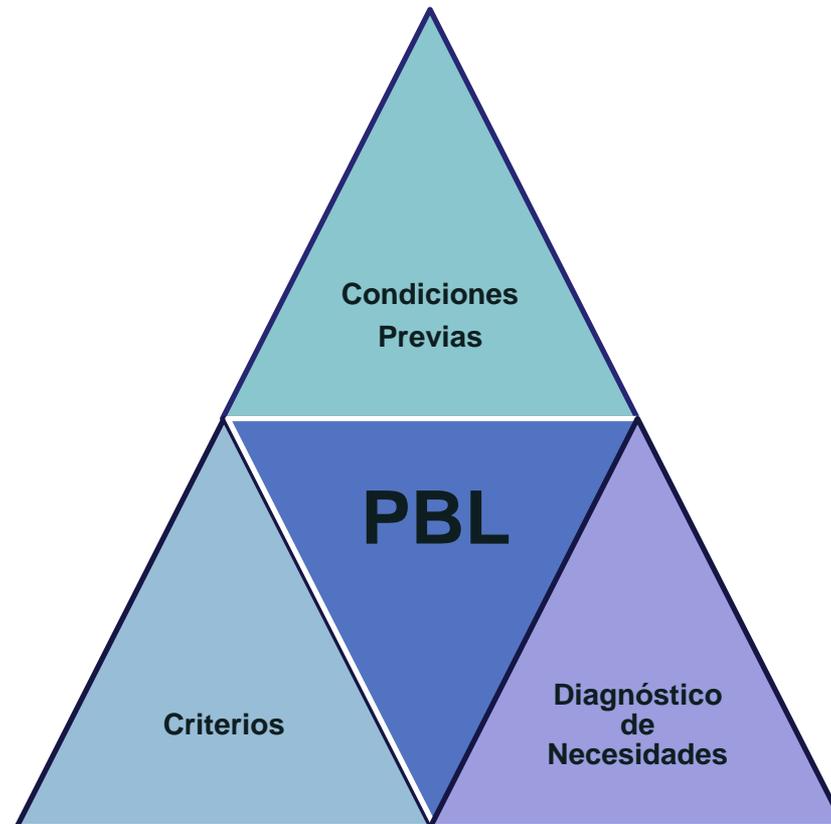
3. El Programa de Bienestar Laboral

- ❖ Puede definirse como el conjunto organizado de acciones, actividades, servicios y beneficios, articulados gerencialmente para garantizar el logro de los objetivos, los cuales han sido determinados en función de las necesidades y características de los beneficiarios, en el marco de la misión y la visión institucionales y las políticas de gestión del Recurso Humano.

3.1.Etapas y Actividades Necesarias

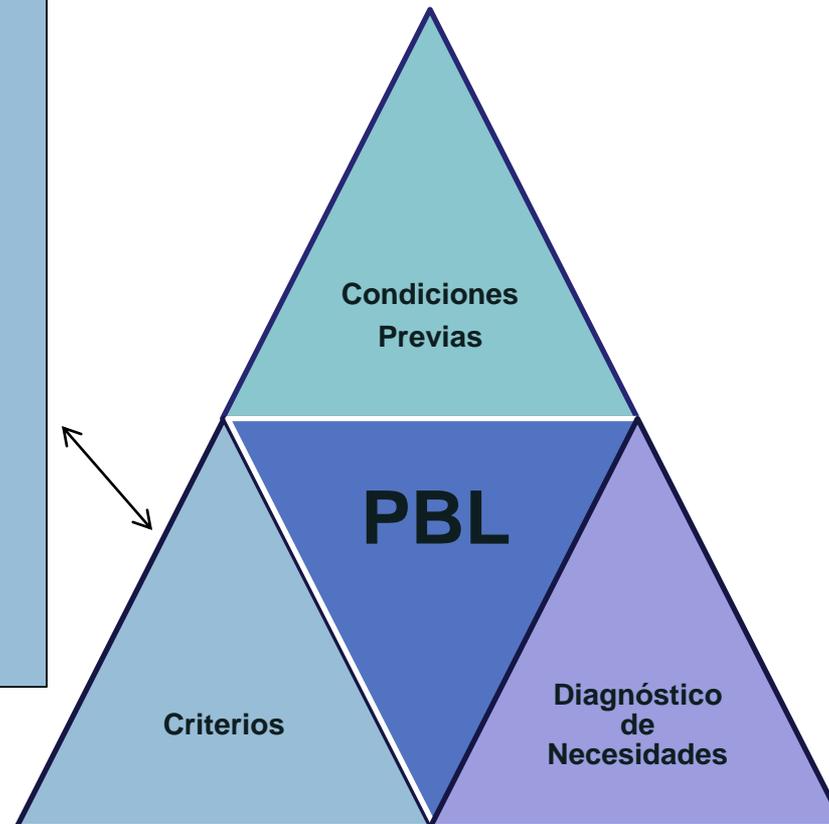
- ❖ Conformación Comité de Bienestar Laboral
- ❖ Elaboración del Diagnóstico
- ❖ Formulación del Programa de Bienestar Laboral
- ❖ Construcción del Plan de Acción Anual
- ❖ Socialización
- ❖ Implementación
- ❖ Seguimiento
- ❖ Evaluación

3.2. Planeación de un Programa de bienestar Laboral en la Secretaría de Educación (PBL)



3.2. Planeación de un Programa de bienestar Laboral en la Secretaría de Educación (PBL)

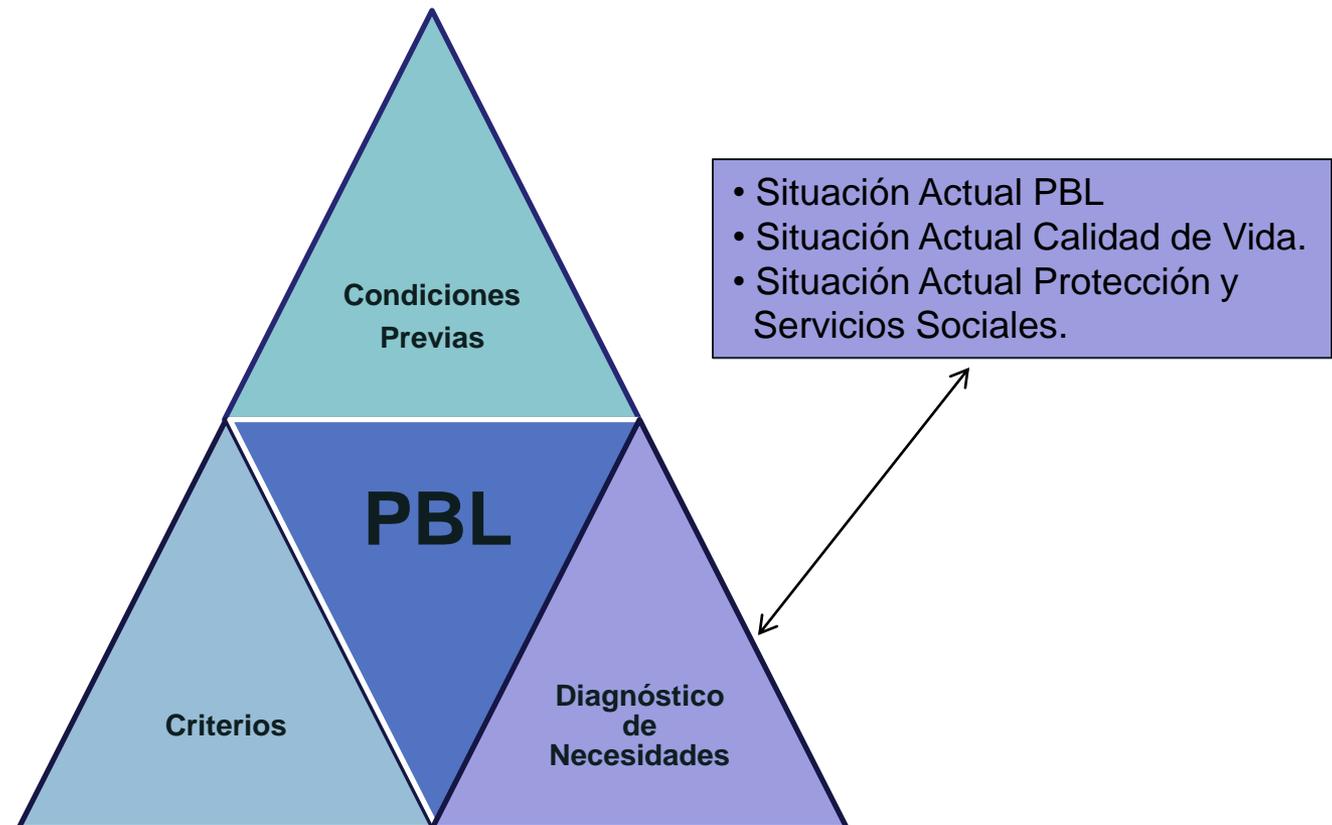
- Marco de política nacional, aplicado a necesidades locales.
- Integrado con política y programas de gestión del Talento Humano (inducción, Reinducción...).
- Coordinación interinstitucional.
- Basado en necesidades reales y priorizadas de la población.
- Diagnóstico, diseño e implementación, participativos.



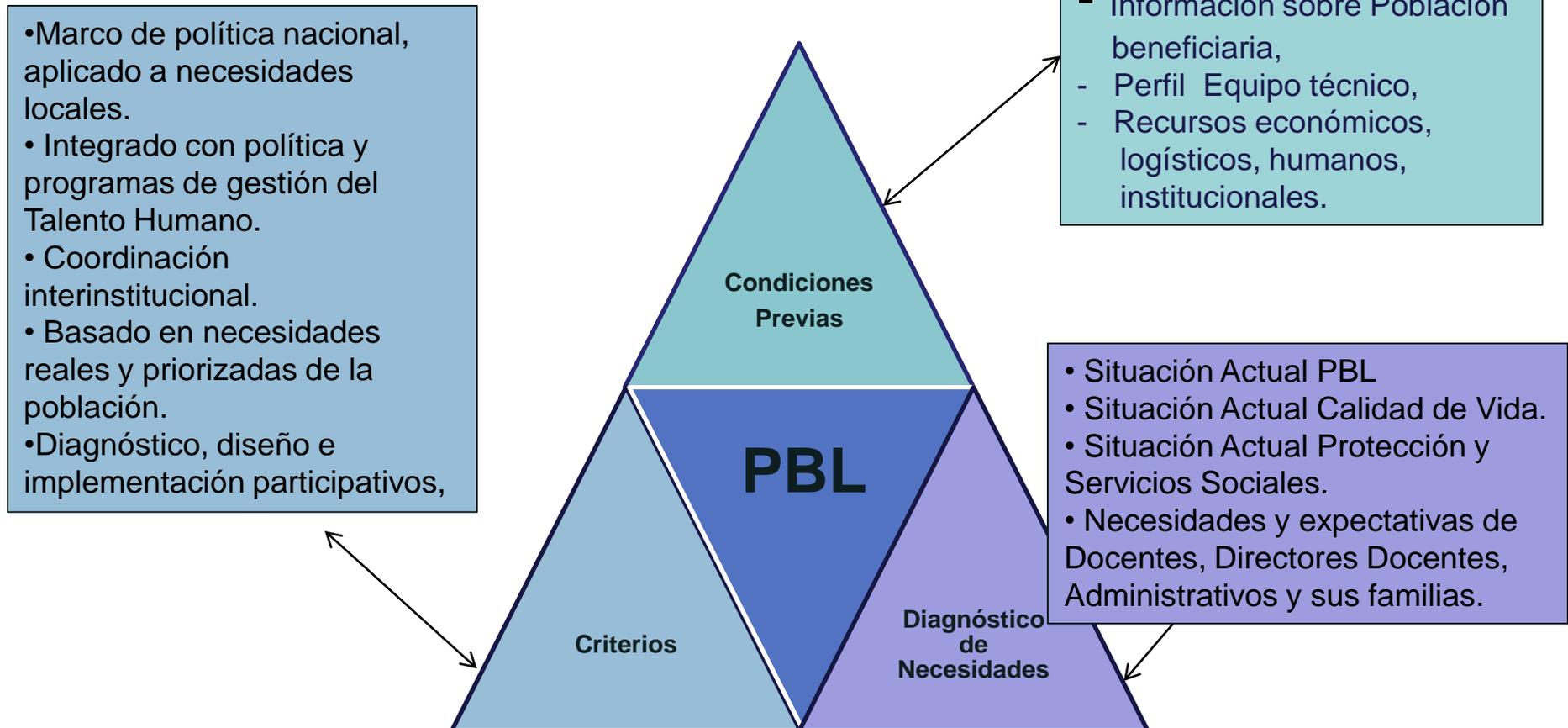
3.2. Planeación de un Programa de bienestar Laboral en la Secretaría de Educación (PBL)



3.2. Planeación de un Programa de bienestar Laboral en la Secretaría de Educación (PBL)



3.2. Planeación de un Programa de bienestar Laboral en la Secretaría de Educación (PBL)



Con qué contamos para formular el PBL 2012 y el Plan de Acción?

Actividad:

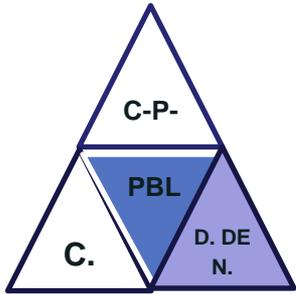
Conformar grupos de 5 personas y diligenciar en 10 minutos, individualmente, la Lista de Chequeo. En 10 minutos, compartir los resultados.

Instrucciones:

- Nombren un coordinador que modere el trabajo.
- Construyan una cartelera con las conclusiones.
- Presenten en Plenaria en máximo 5 minutos.

Buen Trabajo !

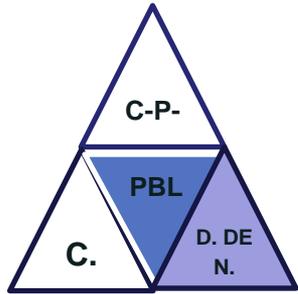




3.3. Diagnóstico de Necesidades*

- ❖ Es recopilación de información.
- ❖ Delimitación de las áreas de investigación de necesidades de la población beneficiaria.
- ❖ Exige formular alternativas y propuestas de solución.
- ❖ Partiendo de la información que se ha recolectado, se formula un diagnóstico que recoja y refleje **las necesidades y expectativas de los docentes, directivos docentes y de los servidores**
- ❖ **Y la situación actual del programa de Bienestar Social Laboral de la entidad.**

* Manual de Bienestar Social para el Sector Oficial

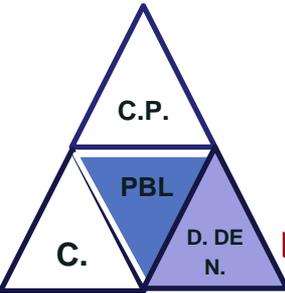


3.3. Diagnóstico de Necesidades*

Permite:

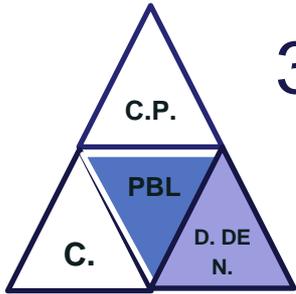
- ❖ Evaluar los programas y actividades del Bienestar Social Laboral en la entidad.
- ❖ Determinar y priorizar necesidades actuales.
- ❖ Identificar el impacto que han tenido los programas en las áreas organizacional, personal y social para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y de la misión institucional.
- ❖ Sirve de apoyo en la formulación de los mismos con base en las diferencias que se encuentran entre los niveles alcanzados y lo que se pretende.

* Manual de Bienestar Social para el Sector Oficial



3.3. Diagnóstico de Necesidades: fuentes de información

- Estudios de las Cajas de Compensación Familiar
- Estudios de las ARP: mapa de riesgos, resultados de programas de prevención y otros.
- Informes de las EPS sobre perfiles de Morbilidad y necesidades de prevención y otros.
- Informes de Fondos de Pensiones y otras entidades financieras: niveles de endeudamiento, tipo de créditos, entre otras.



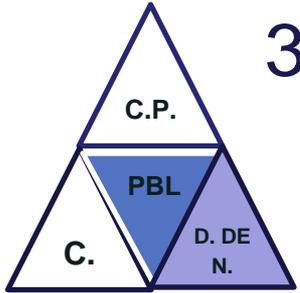
3.3. Diagnóstico de Necesidades: métodos de aproximación a los usuarios

- ❖ Sondeos de opinión:
 - ❖ Objetivos
 - ❖ Universo y muestra
 - ❖ Clases de preguntas
 - ❖ Redacción
 - ❖ Aplicación
 - ❖ Tabulación
 - ❖ Conclusiones y recomendaciones

3.6. Beneficios y Alcances de un PBL

Área de Calidad de Vida Laboral	Área de Protección y Servicios Sociales
<p>Acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.</p>	<p>Programas que 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.</p>

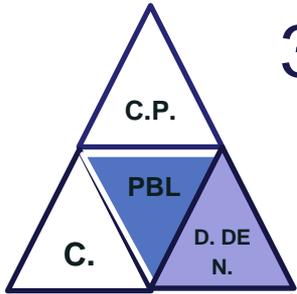
3.3. Diagnóstico de Necesidades: métodos de aproximación a los usuarios



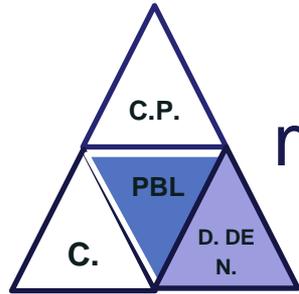
▼ Grupos Focales

- ▼ Objetivo
- ▼ Participantes
- ▼ Guía sobre preguntas
- ▼ Preparación
- ▼ Convocatoria
- ▼ Desarrollo de la reunión
- ▼ Conclusiones y recomendaciones

3.3. Diagnóstico de Necesidades: métodos de aproximación a los usuarios



- ▼ Entrevistas de profundidad
 - ▼ Objetivo
 - ▼ Participantes
 - ▼ Guía sobre preguntas
 - ▼ Preparación
 - ▼ Convocatoria
 - ▼ Desarrollo de la entrevista
 - ▼ Conclusiones y recomendaciones



3.3. Diagnóstico de Necesidades: otros métodos de aproximación a los usuarios

- ❖ Cuestionarios Simples
- ❖ Buzón de sugerencias
- ❖ Teleconferencias
- ❖ Salas de chat de mercadeo de servicios
- ❖ Sondeos de satisfacción con el servicio
- ❖ Reuniones del Comité de Bienestar
- ❖ Visita a los centros educativos
- ❖ Registro de calamidades e incapacidades

3.4. Estructura de un Programa de Bienestar Laboral

- ✓ Datos de Identificación
- ✓ Justificación
- ✓ Objetivos
- ✓ Recursos
- ✓ Poblaciones Atendidas
- ✓ Indicadores de:
 - ✓ Cobertura
 - ✓ Satisfacción
 - ✓ Impacto

3.5. Objetivos Generales de los Programas de Bienestar Laboral (PBL)

- ❖ Combinar los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con los fines de desarrollo del Servidor como persona.
- ❖ En el espacio laboral del Sector Educativo, lograr identidad del Servidor con los fines nobles que hacen parte de la cultura institucional y principio de su desempeño laboral: Educación de Calidad, el camino a la Prosperidad.
- ❖ Articular satisfacción – motivación – capacidad y desempeño.

3.7. Acciones de un PBL

Área de Calidad de Vida Laboral		Área de Protección y Servicios Sociales	
Clima Organizacional	O.	Seguridad Social Integral: Coordinación Interinstitucional	S.A.
Incentivos	O.	Salud Ocupacional	O.
Desarrollo de Carrera: Plan nacional de capacitación docente, coordinado por Calidad delo MEN.	P.	Recreación y Cultura: ej: Acciones y actividades culturales, jornadas deportivas, fechas especiales...	S.A.
Estilos de Dirección: Encuentro con Rectores.	O.	Educación Formal	P.
Desvinculación Laboral Asistida	P.	Desarrollo personal y familiar	P
Cultura Organizacional: Programas de Inducción y reinducción	O.	Atención psicosocial no laboral, proyecto de vida...	S.A
Gerencia del Cambio: Encuentro con Rectores.	O.	Programas de vivienda	P
Solución de Conflictos	O.		

Formato 1. Cronograma para elaborar el Programa de Bienestar Laboral

QUÉ	ENTREGABLE	QUIÉN	CUÁNDO
Conformación Comité de Bienestar Laboral			
Elaboración del Diagnóstico			
Formulación del Programa de Bienestar Laboral			
Construcción Plan Anual 2012			
Socialización			
Implementación			
Seguimiento			
Evaluación			

Formato 2. Diagnóstico: Resumen Situación Actual del PBL

ELEMENTO	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN DESEADA (2012)	OBSERVACIONES
Justificación			
Objetivos			
Recursos			
Poblaciones Atendidas			
Indicador de Cobertura			
Indicador de Satisfacción			
Indicador de Impacto			

Formato 3. Resumen Calidad de Vida Laboral

ÁREAS	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN DESEADA (2012)	OBSERVACIONES
Clima Organizacional			
Incentivos			
Desarrollo de Carrera			
Estilos de Dirección			
Desvinculación Laboral Asistida			
Cultura Organizacional			
Gerencia del Cambio			

Formato 4. Diagnóstico: Resumen Protección y Seguridad Social

ÁREAS	SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN DESEADA (2012)	OBSERVACIONES
Seguridad Social Integral			
Salud Ocupacional			
Recreación y Cultura			
Educación Formal			
Seguridad Social Integral			
Salud Ocupacional			
Recreación y Cultura			

Formato 5. Elementos del Programa de Bienestar Laboral

ELEMENTO	DESCRIPCIÓN
Justificación	
Objetivos	
Recursos: humanos, materiales, económicos.	
Población(es) Atendida(s)	
Indicador (es) de Cobertura	
Indicador(es) de Satisfacción	
Indicador (es) de Impacto	

3.8. Elementos del Plan de Acción Anual

Área:

Acción:

Actividades: Clasificadas como O, P, o S.A.	Fechas de Ejecución (por meses)	Población Objetivo	Responsa-- bles	Recursos Humanos	Recursos Económicos y Materiales	Fecha y Actividad de Seguimiento	Fecha y Actividad de Evaluación
1.							
2.							
3...							

Cronograma para establecer el PBL y Plan de Acción 2012

Actividad:

Individualmente, dedique 10 minutos para establecer su cronograma de trabajo para establecer el Programa y plan de Acción de bienestar Laboral para el año 2012.

Instrucciones:

- Diligencie el cronograma en duplicado.
- Conserve una copia, y entregue la otra al facilitador, para que pueda ofrecerle apoyo y seguimiento.

Buen Trabajo !



Cierre

- ▼ La buena noticia es...
- ▼ La mala noticia es...
- ▼ Gracias a todos por su participación y aportes.