

*Revolución
Educativa*

**GUÍA PARA LA ELABORACIÓN
DE UN PROGRAMA DE
BIENESTAR LABORAL**

ENTIDADES TERRITORIALES



**Ministerio de
Educación Nacional**
República de Colombia



Libertad y Orden

QUÉ ES BIENESTAR LABORAL

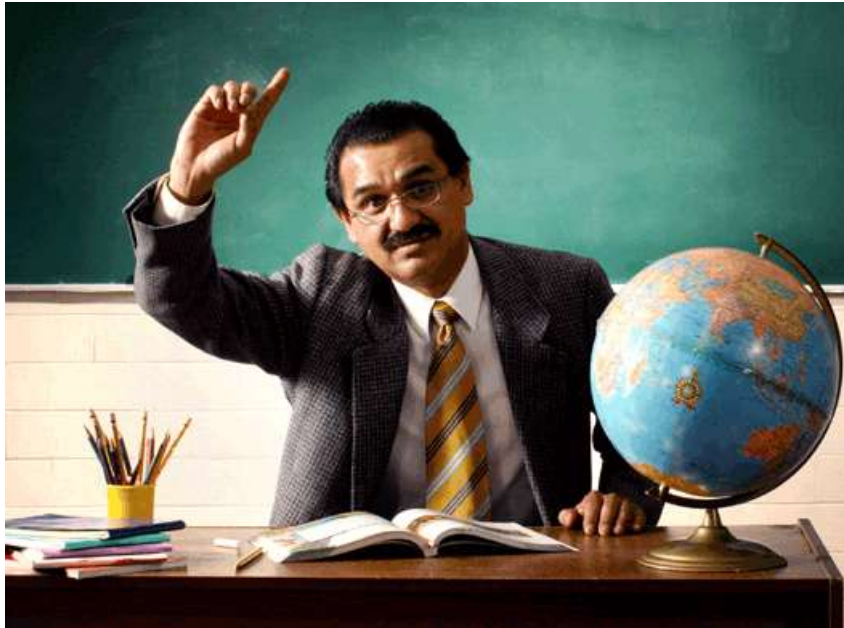
Proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.



PARA QUÉ DESARROLLAR UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

- Contribuir a la dignificación y profesionalización del personal al servicio de la educación.
- Generar sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generar actitudes de compromiso e identidad con los valores, principios y objetivos del sistema educativo nacional.





- Fortalecer la identidad profesional
- Fortalecer la integración del Docente y su Familia con la cultura organizacional de las entidades y del sector.
- Restituir al Docente y Directivo Docente su capacidad de servir a la nación, a la administración y a la comunidad, para afirmar su convicción y certeza en la continuidad y pertinencia de su gestión.



- Convalidar la certeza de que toda inversión pública en el bienestar de los Docentes, redundará siempre en beneficios y bienestar público para todos.
- Atender la necesidad de trabajar en las capacidades intelectuales del Sector Docente.
- Permitir una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.



FUENTES

- Guías de Bienestar Social Laboral y demás temas relacionados, del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP



- Mediciones de Clima, Cambio y Cultura Organizacional
- Estudios de Riesgo Psicosocial
- Sondeos de Intereses y Expectativas de los servidores docentes y directivos docentes
- Evaluaciones de competencias
- Diagnósticos Específicos



ENTIDADES DE APOYO

- Cajas de Compensación Familiar
- Fiduprevisora S.A.
- Fondo de Prestaciones del Magisterio
- Asociaciones, agremiaciones y otras instituciones públicas y privadas.



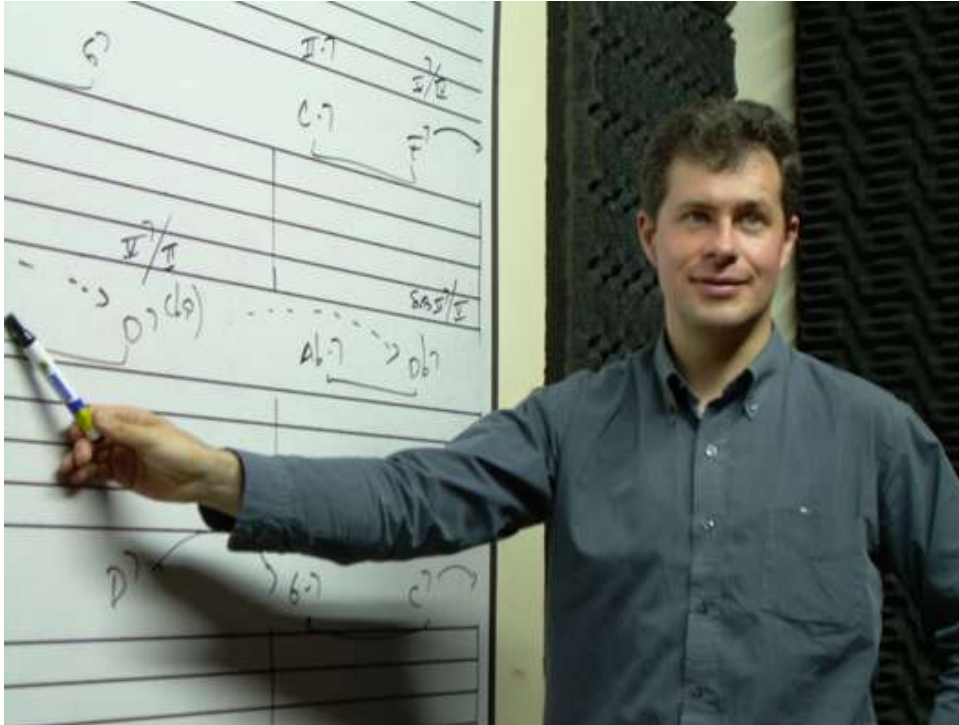
MODELO DE BIENESTAR

Intervenir en las esferas personal, socio afectiva, familiar y ocupacional para lograr la coherencia que significará finalmente productividad y bienestar.

Resultado: “Trabajar con satisfacción y realización personal, familiar y profesional”



ESFERA PERSONAL



Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del Docente como persona y que le permitan desenvolverse en su vida profesional.



DESARROLLO DE CARRERA

Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del Docente, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.

- COMPETENCIAS**
- De logro y acción
 - De ayuda y servicio
 - De influencia
 - De liderazgo y dirección
 - Cognitivas
 - De eficacia personal



DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

Retiro asistido de los Docentes, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral, para fortalecer una cultura de aprendizaje permanente ante el cambio.



ESFERA SOCIO AFECTIVA

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



SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el Docente 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.



RECREACIÓN Y CULTURA



Reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Actividades variadas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, para obtener esparcimiento que integre al Docente con su grupo familiar y social.



ESFERA OCUPACIONAL

Garantizar que el Docente y Directivo Docente puedan desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a su Entidad un trabajo eficiente.



CLIMA ORGANIZACIONAL

Percepción de los Docente, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general.

- Orientación organizacional
- Administración Talento Humano
- Estilo de dirección
- Comunicación e Integración
- Trabajo en grupo
- Capacidad profesional
- Medio Ambiente Físico



ESTILOS DE DIRECCIÓN

La supervisión y el control deben aportar positivamente a la calidad de vida laboral, esta se deben realizar con sentido pedagógico, permitiendo la participación.



Un líder no se debe apoyar sólo en su poder de coerción, sino también en su poder de recompensa, siendo justo en el reconocimiento de los aciertos de sus colaboradores.



CULTURA ORGANIZACIONAL



Conocimiento de cómo funcionan en su interior las entidades, pues ilustra la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.



GERENCIA DEL CAMBIO

Proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.



SOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Atención de los intereses comunes y al éxito de la entidad, conciliando las necesidades humanas básicas con sus respectivos satisfactores, a través de actividades de promoción del desarrollo humano y por vías de consenso



SALUD OCUPACIONAL

Protección y mantenimiento de la salud física, mental y social de los Docentes, en los sitios de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.



REINDUCCION

Espacio para reflexión, retroalimentación, reafirmación de valores y los compromisos en su rol de maestro y líder social natural, fortalecer el carácter profesional del ejercicio de la labor docente, actualización en temas de política y normatividad educativa



POSIBLES DIFICULTADES A SUPERAR

- Deficiencias teóricas y metodológicas para adelantar una gestión integral del bienestar que aporte los elementos necesarios para la satisfacción de las necesidades humanas de los Docentes.
- Carencia de diagnósticos de necesidades que fundamenten planes, proyectos y programas como respuesta a la problemática.
- Carencia de mecanismos de evaluación y seguimiento a los planes, proyectos y programas de bienestar.





- Falta de conocimiento del nivel directivo de las organizaciones, sobre lo que implica un verdadero desarrollo integral de las personas en la institución.
- Improvisación en programas y actividades, las cuales no se relacionan con las necesidades reales de los servidores ni con los objetivos organizacionales.



- Desarticulación de los programas de bienestar con los organismos responsables de la protección social, así como deficiencias en la información sobre los servicios que prestan y la forma de acceder a ellos.

- Poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de recursos humanos.





GRACIAS