

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SANTANDER

PROCEDIMIENTO

BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

CODIGO: MI-GE-PR-82

PERTENECIENTE A:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCESO

DESARROLLO DOCENTE

VERSION: 3

05/06/2025

Elaborado por:	Aprobado por:	Copia controlada	X
Secretaria de Educación de Santander	Sr. Gobernador	Copia No Controlada	
Dirección de Sistemas Integrados	Rep. Alta Dirección	Emitida a: Proceso de Gestión Educativa	

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	19/02/2018
		PÁGINA	Página 2 de 11

CONTENIDO

1. **INTRODUCCIÓN**

2. **OBJETIVO**

3. **ALCANCE**

4. **EXPLICACIÓN DETALLADA DEL PROCEDIMIENTO MI-GE-PR-82:
BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES**

5. **ÁREAS INVOLUCRADAS EN SU EJECUCIÓN Y ROLES DE CADA UNA**
 - 5.1. **ÁREA / DEPENDENCIAS INTERNAS**
 - 5.2. **ENTES EXTERNOS (EN CASO QUE APLIQUE)**

6. **REGISTROS**

7. **DOCUMENTOS EXTERNOS**

8. **ANEXO (DIAGRAMA DE FLUJO)**

 <i>República de Colombia</i> <i>Gobernación de Santander</i>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 4 de 11

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento describe el procedimiento *MI-GE-PR-82 Bienestar Laboral de Docentes y Directivos Docentes*, indicando su objetivo, alcance, explicación detallada de cada una de las actividades que lo conforman, las áreas involucradas en el mismo, los entes externos con los cuales tiene relación en caso de aplicar, los registros que proporcionan evidencia de las actividades desempeñadas y los documentos de origen externo que pueden afectar o rigen dicho procedimiento.

Este diseño detallado se complementa con un flujograma, que describe gráficamente las actividades que conforman el procedimiento.

2. OBJETIVO

Ejecutar el plan anual de bienestar laboral en el marco de la Política Integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social de la ETC (Entidad Territorial Certificada), que comprometa como comunidad educativa a los docentes y a los directivos docentes en el fortalecimiento y mantenimiento de un Clima Laboral en cada Establecimiento Educativo, favoreciendo el desempeño individual y colectivo, como respuesta a las necesidades identificadas en la institución.

3. ALCANCE

Se inicia con la realización de la reunión del comité de capacitación, bienestar e incentivos, continúa con la socialización de la política integral de bienestar laboral y seguridad social por parte de la entidad territorial a los rectores, teniendo como eje central el mejoramiento del clima laboral. Seguidamente se hace el levantamiento del diagnóstico y la identificación de necesidades y requerimientos en temas de bienestar laboral en cada Establecimiento Educativo, para elaborar e implementar el plan anual, culmina con la evaluación y seguimiento del avance del mismo en cada Establecimiento Educativo y se ingresa al Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos los logros y las áreas de oportunidad de mejora, que serán el insumo para el programa del año siguiente.

	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 5 de 11

4. EXPLICACION DETALLADA DEL PROCEDIMIENTO MI-GE-PR-82: BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES .

1. Realizar reunión del comité de capacitación, bienestar e incentivos

El profesional del área de Talento Humano – Desarrollo docente de la Secretaría de Educación, convoca al Comité de Capacitación, Bienestar e Incentivos, con el fin de establecer estrategias y acciones, que garanticen la operacionalización de la Política Integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social en los EE teniendo como eje central el mejoramiento del clima laboral.

2. Socializar la Política Integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social

El profesional del área Talento Humano – Desarrollo docente de la Secretaria de Educación, socializa la Política Integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social con los rectores durante el primer encuentro del año, enfatizando que tendrá como eje central el mejoramiento del clima laboral en los EE, lo cual deberá reflejarse en las acciones estratégicas que se vayan a realizar.

El rector de cada Establecimiento Educativo, socializa la Política Integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social con docentes, directivos docentes y administrativos de la Institución Educativa, buscando conjuntamente determinar las acciones y actividades a desarrollar durante el año lectivo.

3. Levantar el diagnóstico e identificar las necesidades de cada Establecimiento Educativo en el marco de la Política Integral de Bienestar Laboral y Seguridad Social.

El profesional del área Talento Humano – Desarrollo docente de la Secretaría de Educación responsable del procedimiento de bienestar, lidera junto con el rector el levantamiento del diagnóstico de bienestar laboral del Establecimiento Educativo, a través del cual se identifican las necesidades y oportunidades en los componentes de seguridad y salud, reconocimiento, esparcimiento, crecimiento y beneficios (actividades de recreación, cultura, deporte, solución de conflictos, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, capacitación en desarrollo personal, familiar y de pareja y celebraciones especiales entre otras).

El levantamiento del diagnóstico se puede realizar a través de entrevistas, cuestionarios, encuestas, observación directa, grupos focales, sesiones de trabajo, talleres, análisis de la información sociodemográfica, disponible en los EE, en el área de Talento Humano de la Secretaría de Educación, Calidad Educativa, Inspección y Vigilancia de la Secretaria de Educación, oficina de Control Interno Disciplinario y en las cajas de compensación familiar (evaluación de actividades realizadas, mediciones del clima laboral, entre otros), de

 <i>República de Colombia</i> <i>Gobernación de Santander</i>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 6 de 11

acuerdo con metodología establecida para cada caso, así mismo se debe tener en cuenta resultados de la evaluación institucional.

El rector junto con los docentes consolida y prioriza las actividades a desarrollar en el plan anual.

4. Elaborar el Plan anual de Bienestar Laboral

El profesional del área de Talento Humano – Desarrollo docente de la Secretaría de Educación orienta a los rectores de los EE en la elaboración del plan anual de bienestar laboral, teniendo en cuenta la actividad No. 3, lo cual contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los docentes, directivos docentes.

El rector junto con su equipo de trabajo elabora el plan anual de bienestar del EE y lo envía al profesional del área de Talento Humano – Desarrollo docente de la Secretaría de Educación.

5. Recepcionar y aprobar el Plan de Anual de Bienestar Laboral

El profesional del área de Talento Humano – Desarrollo docente de la Secretaría de Educación, responsable del procedimiento de bienestar, recepciona los planes anuales, los consolida y registra en el plan anual de bienestar laboral y los presenta al Comité de capacitación, bienestar e incentivos para su aprobación. Si requiere ajustes se continúa con la actividad 4. Una vez el plan ha sido aprobado continúa con la actividad 6.

6. Elaborar la programación y presupuesto del Plan Anual de Bienestar Laboral

El profesional del área de Talento Humano – Desarrollo Docente de la Secretaria de Educación registra en el formato *MI-GE-RG-129 Programación y presupuesto de Bienestar Laboral* y las actividades contempladas en el plan anual.

7. Ejecutar y realizar seguimiento al Plan Anual de Bienestar Laboral

El profesional del área de Talento Humano – Desarrollo Docente de la Secretaría de Educación, gestiona la ejecución del Plan anual, realiza seguimiento a la información enviada por los rectores finalizada las semanas de desarrollo institucional y lo registra en el Plan anual de Bienestar Laboral.

Para lo cual los rectores revisarán en las semanas de desarrollo institucional de junio y octubre, el avance del plan anual, con el fin de evaluar los logros y hacer los ajustes que se requieran, en esta etapa se mide el logro de las metas, de las actividades en el tiempo y se dimensiona el cumplimiento del objetivo.

El profesional del área de Talento Humano – Desarrollo Docente de la Secretaría de Educación analiza el resultado de la evaluación, formula los planes de mejora que permitan corregir fallas encontradas, realizar ajustes y determina la continuidad de las líneas de acción planteadas en el Plan anual.

 <i>República de Colombia</i> <i>Gobernación de Santander</i>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 7 de 11

8. Evaluar el Plan Anual Bienestar Laboral

El profesional del área de Talento Humano de la Secretaría de Educación, convoca a los rectores para realizar la evaluación del Plan anual de bienestar laboral, se discutirán los logros, las falencias, las áreas de oportunidad y se plantearán los ajustes para el siguiente período. Teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de las actividades.

9. Archivar Documentos:

La documentación que intervino en este procedimiento será registrada, almacenada y archivada, de acuerdo a los requisitos aplicables de Gestión Documental.

5. ÁREAS INVOLUCRADAS EN SU EJECUCIÓN Y ROLES DE CADA UNA

5.1. Área / dependencias internas

Área / Dependencia	Rol
Talento Humano-Desarrollo Docente	Generar y distribuir listados e informes, formatos de necesidades de bienestar e instructivos, actualizar base de datos, formular el plan de bienestar, programar las actividades, consolidar la información, gestionar requerimientos del plan, citar a eventos, administrar los registros de asistencia y participación, generar estadísticas de bienestar.
Despacho	Aprobar el plan anual de plan bienestar laboral y asignar recursos necesarios
Comité de capacitación, bienestar e incentivos	Analizar y establecer directrices de bienestar. Realizar seguimiento a la ejecución del plan.
Rectores y Directivos Docentes	Participar activamente en la formulación y desarrollo del Plan Anual. Facilitar la asistencia de los docentes a los eventos de bienestar, suministrar la información para las mediciones de clima organizacional y necesidades de capacitación, generar recomendaciones e inquietudes para el mejoramiento continuo.
Docentes	Participar en los eventos de capacitación y formación.

 <i>República de Colombia</i> <i>Gobernación de Santander</i>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 8 de 11

5.2. Entes externos (en caso que aplique)

Nombre del ente externo	Rol
Departamento Administrativo de la Función Pública	Establecer las políticas generales con la Escuela Superior de Administración Pública y coordinar su ejecución; expedir normas, brindar asesoría, diseñar y adaptar metodologías, llevar a cabo acciones de divulgación y seguimiento.
Cajas de Compensación Familiar, Universidades públicas y privadas, Cooperativas, entidades financieras, gremiales y empresarios, Fondo de pensiones y cesantías, Entidades promotoras de salud, Entidades administradoras de riesgos profesionales.	Prestar servicios deportivos, culturales, recreativos, vivienda, prepensionados, celebración de días especiales, capacitación y reconocimientos, para los servidores y sus familias, con programas especialmente adaptados a las necesidades de los beneficiarios docentes y directivos docentes.

6. REGISTROS

Registro	Responsable	Como conservarlo	Donde conservarlo	Tiempo de conservación	Qué se hace después
Plan Anual de Bienestar Laboral	Funcionario de Talento Humano de la Secretaría de Educación, responsable del procedimiento de bienestar,	Documento físico en carpetas marcadas y foliadas. En medio magnético en la carpeta C:/ bienestar laboral	Archivo de gestión de recursos humanos	Según tablas de retención documental del ET	Archivo Central
MI-GE-RG-	Funcionario	Documento	Archivo de	Según tablas	Archivo

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 9 de 11

Registro	Responsable	Como conservarlo	Donde conservarlo	Tiempo de conservación	Qué se hace después
129 Programación y presupuesto de Bienestar Laboral	de Talento Profesional de Talento Humano de la Secretaría de Educación, responsable del proceso de bienestar laboral	físico en carpetas marcadas y foliadas. En medio magnético en la carpeta C:/ bienestar laboral	gestión de recursos humanos	de retención documental del ET	Central

7. DOCUMENTOS EXTERNOS

Documentos externos	Fuente de los datos	Versión o fecha de emisión según aplique
Decreto 614 de 1984 por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país		
Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado.	Presidencia de la República de Colombia	5 de agosto de 1998
Decreto 2504 de 1998 dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de incentivos	Ministerio de Educación Nacional	
Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 del	Presidencia de la República de Colombia	21 de Abril de 2005

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 10 de 11

Documentos externos	Fuente de los datos	Versión o fecha de emisión según aplique
2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998		
Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Congreso de Colombia	23 de Enero de 2006
Bienestar social laboral, Una nueva propuesta	Departamento Administrativo de la Función Pública	17 de Febrero de 2002
La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión	Departamento Administrativo de la Función Pública	Octubre de 2004

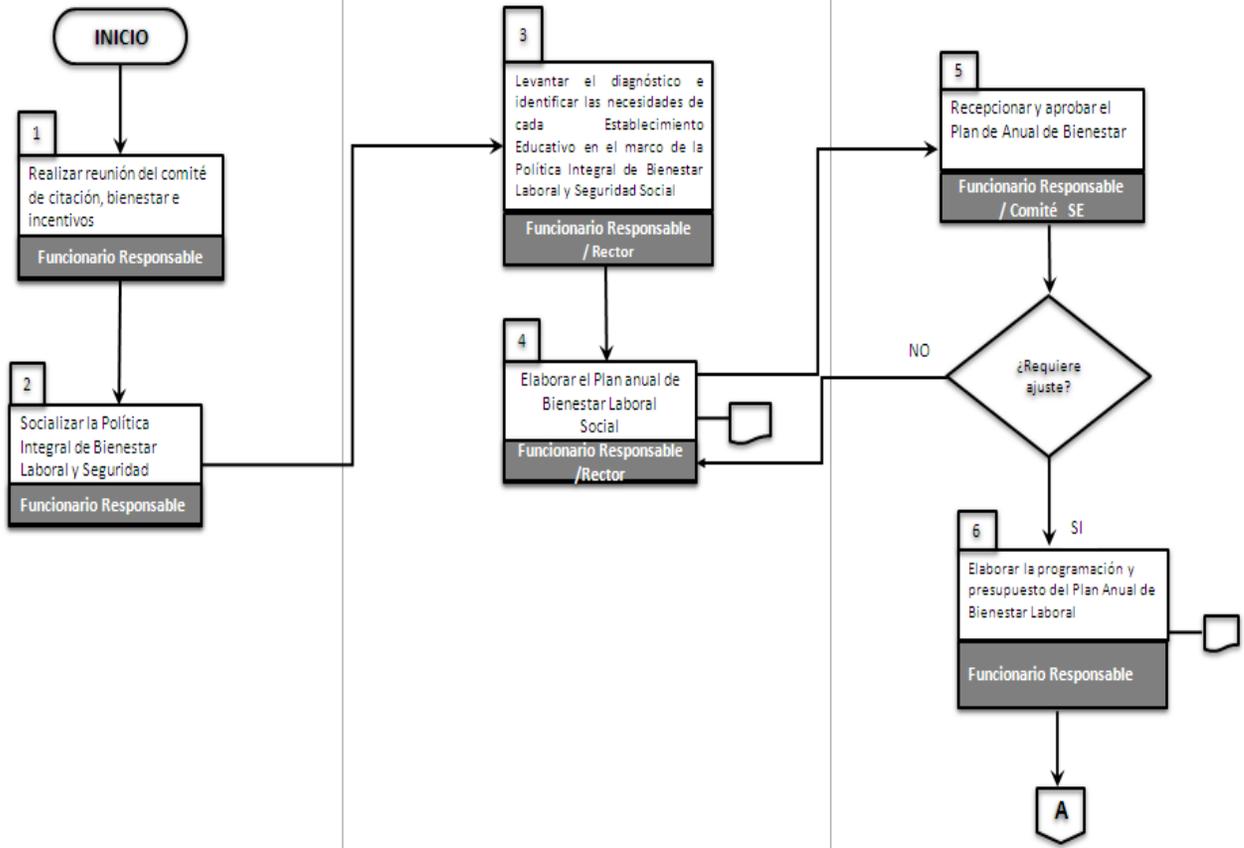
8. ANEXO (DIAGRAMA DE FLUJO)

Diagrama de Flujo MI-GE-PR-82 Bienestar Laboral.



BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES

CÓDIGO	MI-GE-PR-82
VERSIÓN	0
FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
PÁGINA	Página 11 de 11



 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	BIENESTAR LABORAL DE DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES	CÓDIGO	MI-GE-PR-82
		VERSIÓN	0
		FECHA DE APROBACIÓN	15/01/2018
		PÁGINA	Página 12 de 11

