
	PROCEDIMIENTO	CODIGO	PA-GTH-PR05
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	BIENESTAR SOCIAL	PAGINA 1 DE 5	

<p>1. OBJETIVO: Promover el bienestar social del empleado y su familia mejorando las condiciones laborales para lograr una visión compartida y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.</p>
<p>2. ALCANCE: Inclusión Social es aplicable para todos los trabajadores de la entidad, quienes deberán conocer, comprender, cumplir con estas directrices y colaborar con el éxito de las labores que sus colegas desempeñen, manteniendo un ambiente de respeto, colaboración e inclusión.</p>
<p>3. NORMATIVIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Ley 1567 de 1998 • Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. • Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019) • Decreto 1083 de 2015-Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos - Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios
<p>4. TERMINOLOGIA Y DEFINICIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bienestar laboral: Es un 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. • Calidad de vida: La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar. • Clima organizacional: Se refiere a la percepción de los servidores docentes y directivos docentes, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general. • Cultura organizacional: Representación de cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales. • Desarrollo de carrera: Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del Servidor, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades. • Educación formal: Programas impartidos por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos. • Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. • Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. • Recreación y cultura: Instrumentos de equilibrio para la vida del docente y directivo docente que propician el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

 INDERHUILA	PROCEDIMIENTO	CODIGO	PA-GTH-PR05
	NOMBRE DEL PROCESO	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	BIENESTAR SOCIAL	PAGINA 2 DE 5	

lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

- Salud ocupacional: Programa que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los docentes y directivos 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.
- Seguridad social integral: La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el docente, directivo docente y en general 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.


5. POLÍTICAS DE OPERACIÓN:

Cumplir con la normatividad vigente.

6. ACTIVIDADES


No.	CICLO PHVA	RESPONSABLE	ACTIVIDAD A REALIZAR	REGISTRO
1.	P	Profesional de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar evaluación del plan de bienestar social de la vigencia (al personal de planta) • Elabora el diagnóstico de clima organizacional e identifica las necesidades de cliente interno en el mes de diciembre. • Área de protección y servicios sociales (Recreación, cultura y deporte; educación). • Área de calidad de vida laboral (Gimnasia laboral, Auxilio funerario y estímulos) 	Evaluación del plan de bienestar social - Encuesta de satisfacción del cliente interno.
2.	H	Profesional de Talento Humano	Realiza el plan de bienestar social supeditado a la disponibilidad presupuestal de la vigencia, el cual se presenta en el comité de bienestar social.	Proyectar Plan de Bienestar Social
3.	H	Dirección	Verifica y aprueba el plan de Bienestar	Plan de Bienestar

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	PROCEDIMIENTO		CODIGO	PA-GTH-PR05
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN	02
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	BIENESTAR SOCIAL		PAGINA 3 DE 5	


4.	H	Jurídica – profesional de talento humano	Proyecta y firma el acto Administrativo de adopción del plan anual de bienestar social.	Acto administrativo
5.	H	profesional de talento Humano	Revisa y visa Acto Administrativo si considera que se encuentra correcta.	Plan de bienestar
6.	H	Director	Revisa, aprueba y firma el acto administrativo de adopción del plan de Bienestar Social para el INDERHUILA.	Acto administrativo
7.	H	Profesional de talento humano	Recibe dos originales de la resolución con su respectivo diagnóstico, anexo único de la distribución de las actividades de bienestar social indicando las fechas de ejecución y que estén debidamente firmadas de los cuales uno se dispone en la carpeta de Bienestar Social y el otro se envía a la secretaria de Dirección.	Acto administrativo
8.	H	Profesional de talento humano	Cita a los miembros del comité de Bienestar social del INDERHUILA para socializar el Acto administrativo en donde se adopta el plan de Bienestar Social para la respectiva vigencia.	Acto administrativo
9.	H	Profesional de talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Realiza convocatoria mensual para el comité de bienestar social. Elabora las actas de cada reunión que tenga el comité de bienestar social. 	Actas - control de asistencia

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

 INDERHUILA	PROCEDIMIENTO		CODIGO	PA-GTH-PR05
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN	02
			VIGENCIA	OCTUBRE 2020
	BIENESTAR SOCIAL		PAGINA 4 DE 5	

			Debe reunirse mensualmente con los integrantes del comité, para realizar seguimiento al cumplimiento del plan de bienestar social.	
10.	H	Coordinador de talento humano	Todas las actividades planeadas dentro del programa de bienestar social establecidas deberán presentarse previamente las respectivas cotizaciones para ser analizadas en comité.	
11.	H	Profesional de talento humano	Realiza los estudios previos para la ejecución de las actividades contempladas dentro del plan de bienestar, de acuerdo al anexo único de distribución.	
12.	H	Profesional de talento humano	Durante el desarrollo de cada actividad deberá aplicar el instrumento de medición para evaluar el nivel de satisfacción e impacto de dicha actividad.	Evaluación actividades de bienestar social
13.	H	Empleados de planta	Para aplicar a cualquiera de los programas anteriormente descritos se debe remitir a lo establecido en el plan de bienestar social que se encuentre vigente	Plan de bienestar social
14.	H	Profesional de talento humano	Generar un informe de cada una de las actividades desarrolladas que se encuentran planteadas en el plan anual de bienestar social (indicadores).	informe
15.	A	profesional de talento humano	Generar los cambios al manual de bienestar Social de acuerdo a las necesidades y políticas	Acto administrativo (manual de bienestar social)

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

 INDERHUILA	PROCEDIMIENTO		CODIGO	PA-GTH-PR05
	NOMBRE DEL PROCESO		VERSIÓN	02
	BIENESTAR SOCIAL		VIGENCIA	OCTUBRE 2020
			PAGINA 5 DE 5	

			emanadas del comité del mismo nombre.	
16.	V	profesional de talento humano	De encontrar inconsistencias en el desarrollo del procedimiento se procederá a realizar los respectivos planes de mejoramiento y ajustes al mismo.	Plan de mejoramiento

7. DOCUMENTOS Y REGISTROS REFERENCIADOS

NOMBRE	CODIGO	VERSION	RESP.ARCHIVAR
Plan de Bienestar		2021	
Control de asistencia		2021	
Plan de Mejoramiento		2021	

8.CONTROL DE CAMBIOS

REV. NO. (VERSIÓN)	DESCRIPCIÓN	VIGENTE DESDE
01	Creación del Documento	2016
02	Actualización del documento	Octubre 2020

NOMBRE: Lina J. Torres CARGO: Apoyo Profesional	NOMBRE: Elizabeth Leal Avila CARGO: Profesional Universitario	NOMBRE: Jorge García Quiroga CARGO: Director
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ