PROTOCOLOS DE BIENESTAR Y SATISFACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

JARDIN COFINANCIADO CHAMINADE BUENOS AIRES



2021

INTRODUCCIÓN

La labor primordial del plan de Bienestar Social Laboral debe girar más allá de la organización y ejecución de eventos bajo parámetros definidos, preocupándose por la situación integral de los funcionarios de la entidad y de allí planear procesos de bienestar de forma articulada con el Sistema de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y las demás dependencias de la entidad, aportando todos los elementos necesarios para satisfacer las necesidades humanas de los servidores, como una consecuencia de observar los diagnósticos aplicados para dar respuesta cabal a las problemáticas identificadas, acompañadas de estrategias de seguimiento y evaluación permanente.

La normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar Social, de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a todos los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de la Secretaria de Integración Social busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer su
desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, sociales, culturales y formativas, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Así pues, la Secretaría Distrital de Integración Social dentro de sus objetivos estratégicos para dar alcance a la Visión institucional, destaca en la línea Estratégica del plan "la Eficiencia Institucional", encaminada a fortalecer la capacidad institucional, el talento humano a través de la optimización de la operación interna,
mejoramiento de los procesos y procedimientos, y el desarrollo de competencias con el propósito de incrementar la productividad organizacional y la calidad de los servicios que presta la entidad; es aquídonde un proceso de Bienestar Social Laboral integral que busque favorecer el desarrollo del servidor público, incrementará sus niveles de satisfacción, motivación, eficiencia, eficacia, efectividad y pertenencia con la entidad. Liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Plan Plurianual de Bienestar con el lema "Elige Ser Feliz, nosotros te ayudamos", da línea para que en los planes de bienestar se adopte el modelo de bienestar para la felicidad laboral, el cual contribuirá al desarrollo integral de los servidores.

El Bienestar Social tiene dos grandes áreas de intervención, la primera dirigida a la Protección y Servicios Sociales y la segunda referida a la Calidad de Vida Laboral. Así mismo, la Protección y Servicios Sociales, es un componente desde el cual se debe
atender a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación cultura y educación; y el segundo componente referido a la Calidad de Vida Laboral, es decir, a la existencia de
un ambiente que es percibido por el servidor. Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

La Calidad de Vida Laboral es un proceso permanentey participativo que busca crear, mantener y mejorar elámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con la labor y con el logro de la misión de la entidad, está constituida por condicioneslaborales relevantes para la satisfacción de las
necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.
Dentro de las acciones que debe adelantar el área de Calidad de Vida Laboral está el clima organizacional, el diseño de puestos de trabajo, losincentivos, el desarrollo de carrera, los estilos de dirección, la desvinculación laboral asistida la cultura organizacional, el trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral la gestión del cambio, la gestiónde conflictos y el liderazgo.

NORMATIVIDAD

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:
Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para laprotección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir,
corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 342 de 2013, se estableció en la Secretaría Distrital de Integración Social el Código de Ética.



DEFINICIONES:



Bienestar Laboral: Son procesos permanentes orientadosa crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

El bienestar y satisfacción se concibe como el conjunto de programas y beneficios orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, e incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y la identificación con el trabajo y con el logro de la finalidad del jardín infantil, y es un desafío constante para la organización mejorar la calidad de vida laboral y desarrollo personal, profesional y el bienestar general del talento humano. Para organizar este proceso se debe:

-Identificar el nivel de satisfacción del talento humano con respecto a la función que desempeña, teniendo en cuenta el clima laboral y las relaciones con las otras personas que hacen parte del servicio.

-Planear las estrategias de bienestar, teniendo en cuenta las jornadas liberadas y el cronograma de actividades de bienestar y satisfacción del talento humano del Jardín Buenos Aires,

-Identificar las necesidades, los intereses y las expectativas del talento humano.

-Reconocer en el talento humano sus características individuales y su contexto sociocultural y económico.

-Realizar un balance de las actividades que se han venido desarrollando en el jardín infantil, de acuerdo al cronograma de actividades referidas de bienestar y satisfacción al talento humano.

-Diseñar de manera participativa las estrategias e implementar las acciones, para fortalecer un adecuado clima organizacional y el bienestar y satisfacción del talento humano.

-Desarrollar mecanismos internos, como incentivos materiales y actividades especiales de integración de acuerdo al cronograma de actividades.

-Estructurar las estrategias para evaluar los resultados de la implementación del proceso diseñado y ejecutado. Los medios de verificación para el proceso de bienestar y satisfacción del talento humano son:

-Plan de bienestar y satisfacción del talento humano.

-Soportes de asistencia a los procesos de bienestar y satisfacción del talento humano.

OBJETIVO GENERAL

Construir espacios y condiciones óptimas para conseguir una mejora en la productividad y la felicidad del talento humano del Jardín Cofinanciado Chaminade Buenos Aires fomentando actitudes favorables frente a sus obligaciones cotidianas según el código de ética de la SDIS.

PROTOCOLOS DE BIENESTAR

Sensibilizar al Talento Humano acerca de la importancia de la salud mental, el respeto y el talento humano, contribuyendo así a mejorar elambiente laboral.
Brindar espacios de relajación y diversión para prevenir el estrés laboral.
Ofrecer condiciones en el ambiente que favorezcan el desarrollo deidentidad, participación y la seguridad laboral del talento humano del jardín infantil, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

El bienestar del talento humano se verá reflejado a través de lassiguientes acciones:

Celebración de cumpleaños
Pausas activas
Jornadas de fortalecimiento
Jornadas Liberadas

Ver cronograma



JARDIN COFINANCIADO CHAMINADE BUENOS AIRES

Cronograma de actividades de bienestar y satisfacción del talento humano

FEBRERO	**Tema:** Construcción Plan de Trabajo Propósito: Identificar las necesidades individuales y colectivas del talento humano, respecto a sus sentires, miedos y expectativas, desde los diversos roles de sus vida.
MARZO	**Tema:** Pausas activas Propósito: Eliminar dolores e incomodidades físicas a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayuda a reducir la fatiga labora, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.
ABRIL	**Tema:** Adivina con gestos palabras o imágenes Propósito: Motivar y mejorar las relaciones interpersonales, promoviendo así la integración social.
MAYO	**Tema:** Pintemos mándalas Propósito: Despertar nuestra versión más creativa al escoger colores, contrastes y formas determinadas al pintar las mándalas, manteniendo la concentración en el ejercicio desconectándose de toda preocupación.
JUNIO	**Tema:** Tarde de spa Propósito: Mitigar el dolor muscular y articulaciones, previniendo el cansancio, así como el insomnio.
JULIO	**Tema:** ¿Vamos a bailar? Propósito: Disfrutar de una tarde de música a través de movimientos con el cuerpo, conectándonos con los demás.
AGOSTO	**Tema:** Juguemos a las escondidas Propósito: Motivar y mejorar las relaciones interpersonales, promoviendo la integración social.
SEPTIEMBRE	**Tema:** Mi amigo secreto Propósito: Motivar y mejorar las relaciones interpersonales, promoviendo la integración social.
OCTUBRE	**Tema:** Bombas de agua Propósito: Disfrutar de una tarde de competencia a través del agua y bombas, favoreciendo el clima laboral.
NOVIEMBRE	**Tema:** En costalados Propósito: Disfrutando de una tarde de juegos de competencia con ayuda de nuestras habilidades motoras gruesas.
DICIEMBRE	**Tema:** Receta navideña Propósito: Motivar y mejorar las relaciones interpersonales a través de la cocina, promoviendo la integración social.