PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

DEFICIÓN

Proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral tanto de los maestros como de todo el personal que se encuentre vinculado a la Corporación Educativa y Social Waldorf, 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.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar el bienestar laboral de los trabajadores tanto docentes como administrativos de la Corporación Educativa y Social Waldorf, mediante diferentes programas que fortalezcan la gestión del Capital humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a la dignificación y profesionalización del personal.
- 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 trabajo social que desarrolla la Corporación Educativa y Social Waldorf.

DEFINICIONES A TENER EN CUENTA

Programa: Conjunto de acciones específicas, ordenadas secuencialmente en el tiempo, para obtener resultados preestablecidos en relación a la elaboración de un proyecto o a la construcción de una realidad. El programa constituye la parte instrumental de un plan y obedece a los lineamientos y disposiciones del mismo.

Bienestar: Estado que depende del contexto y de la situación, que comprende aspectos básicos para una buena vida: libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal, buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu.

Calidad De Vida: Según la OMS la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo

complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno".

Salud Ocupacional: Conjunto de actividades organizadas que buscan proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la Corporación.

Sistema de Gestión de Calidad: Busca garantizar que los procesos y procedimientos que se adelanten en la Corporación cumplan las normas, logren los objetivos y satisfaga cabalmente las expectativas de los trabajadores.

DIAGNOSTICO ESTRATÉGICO INTERNO DEL BIENESTAR LABORAL

Para hacer el diagnostico de bienestar laboral se realizará un análisis por medio de una encuesta estratégica basada en las siguientes preguntas:

1. ¿La Corporación realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal, para el desarrollo de sus planes o programas?
2. ¿La Corporación diseña los perfiles de acuerdo con los requerimientos de los cargos?
3. ¿Considera Usted, tener todas la habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar en forma eficiente su trabajo?
4. ¿Al vincularse a la Corporación, se recibe la inducción y capacitación correspondiente?
5. En caso de que la respuesta a la pregunta 4 sea afirmativa ¿Ésta contribuye a mejorar el desempeño en su puesto de trabajo?
6. ¿Ha sido consultado (a) sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?
7. ¿La Corporación adopta y realiza programas de Bienestar Laboral?
8. En caso de que la respuesta a la pregunta 7 sea afirmativa ¿Estas actividades cumplen satisfactoriamente con los objetivos propuestos?
9. ¿La Corporación realiza evaluaciones de desempeño?
10. En caso de que la respuesta a la pregunta 9 sea afirmativa ¿Estas han servido para realizar programas de capacitación?
11. ¿La Corporación realiza planes de incentivos para el personal?
12. En caso de que la respuesta a la pregunta 11 sea afirmativa ¿La Corporación lo incentiva cuando alcanza sus objetivos y metas?
13. ¿La Corporación lo motiva y reconoce su trabajo en la institución?
14. ¿Está dispuesto (a) a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario para el mejoramiento de la Corporación?
15. ¿La Corporación lo (a) tiene en cuenta para la planeación de las distintas actividades?
16. ¿sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su (s) superior (es)?
17. ¿Las cargas de trabajo son asignadas equitativamente?

18. ¿Está satisfecho con la comunicación existente con sus compañeros de trabajo?
19. ¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar sus labores?
20. ¿La Corporación le informa a usted el desarrollo de planes, programas o campañas de prevención o promoción, de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y ARP?
21. ¿La Corporación organiza planes, programas o jornadas de salud ocupacional?
22. ¿La Corporación cuenta con un programa de servicio de retiro asistido (desvinculación) para sus empleados?
23. ¿La Corporación cuenta con planes recreativos?
24. ¿En la Corporación se efectúan actividades culturales de interés?
25. ¿Participa activamente en dichas actividades culturales de interés?
26. ¿Las actividades efectuadas por la Corporación permiten la integración entre su familia y la institución?

ANALISIS INTERNO

Es el proceso que utilizaremos para analizar las cualidades (fortalezas) y los defectos (debilidades) existentes en la Corporación Educativa y Social Waldorf con respecto al bienestar laboral para el capital humano, tomando como referencia los datos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta al personal docente y administrativo de la Corporación.

El reconocimiento de las fortalezas y debilidades se encuentra relacionado con la facultad que posee la Corporación para lograr sus objetivos de manera eficaz, eficiente y efectiva.

En síntesis, el análisis interno consiste en la capacidad de la institución de ayudar en la obtención de sus objetivos estratégicos del mejor modo posible. Existen varios procedimientos que se pueden aplicar para conocer el estado actual de la entidad, como el Perfil de Capacidad Interna (PCI) y el Análisis de Vulnerabilidad.

El Perfil de Capacidad Interna (PCI), es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades de la Corporación en relación con las oportunidades y amenazas que le presenta el medio externo.

El PCI analiza cinco categorías: La Capacidad Directiva, la Capacidad Competitiva, la Capacidad Financiera, la Capacidad Tecnológica y la Capacidad del Talento Humano. Sin embargo este programa se debe centrar en la Capacidad del Talento Humano, es decir, a todas la fortalezas y debilidades relacionadas con el Capital Humano.

Para obtener el perfil de Fortalezas y Debilidades es necesario realizar la siguiente matriz.

	CAPACIDAD DEL TALENTO HUMANO	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
		A	M	B	A	M	B	A	M	B
1	Diagnósticos para el requerimiento de personal para el desarrollo de sus planes y programas.									
2	Diseño de perfiles con los requerimientos de los cargos.									
3	Personal capacitado.									
4	Inducción y capacitación.									
5	Programas de bienestar laboral.									
6	Evaluación de desempeño.									
7	Disposición del personal para participar en distintas actividades.									
8	Plan de incentivos.									
9	Motivación y reconocimiento de trabajo.									
10	Sentido de pertenencia.									
11	Tener en cuenta el personal para planear distintas actividades.									
12	Opiniones y sugerencias acogidas por superiores.									
13	Cargas de trabajo equitativas.									
14	Planes, programas, jornadas o campañas de salud ocupacional.									
15	Comunicación con los compañeros de trabajo.									
16	Programa de servicio de retiro asistido (desvinculación laboral).									
17	Ambiente de trabajo.									
18	Planes recreativos.									
19	Actividades de integración, familia y Corporación.									
20	Actividades culturales.									

PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

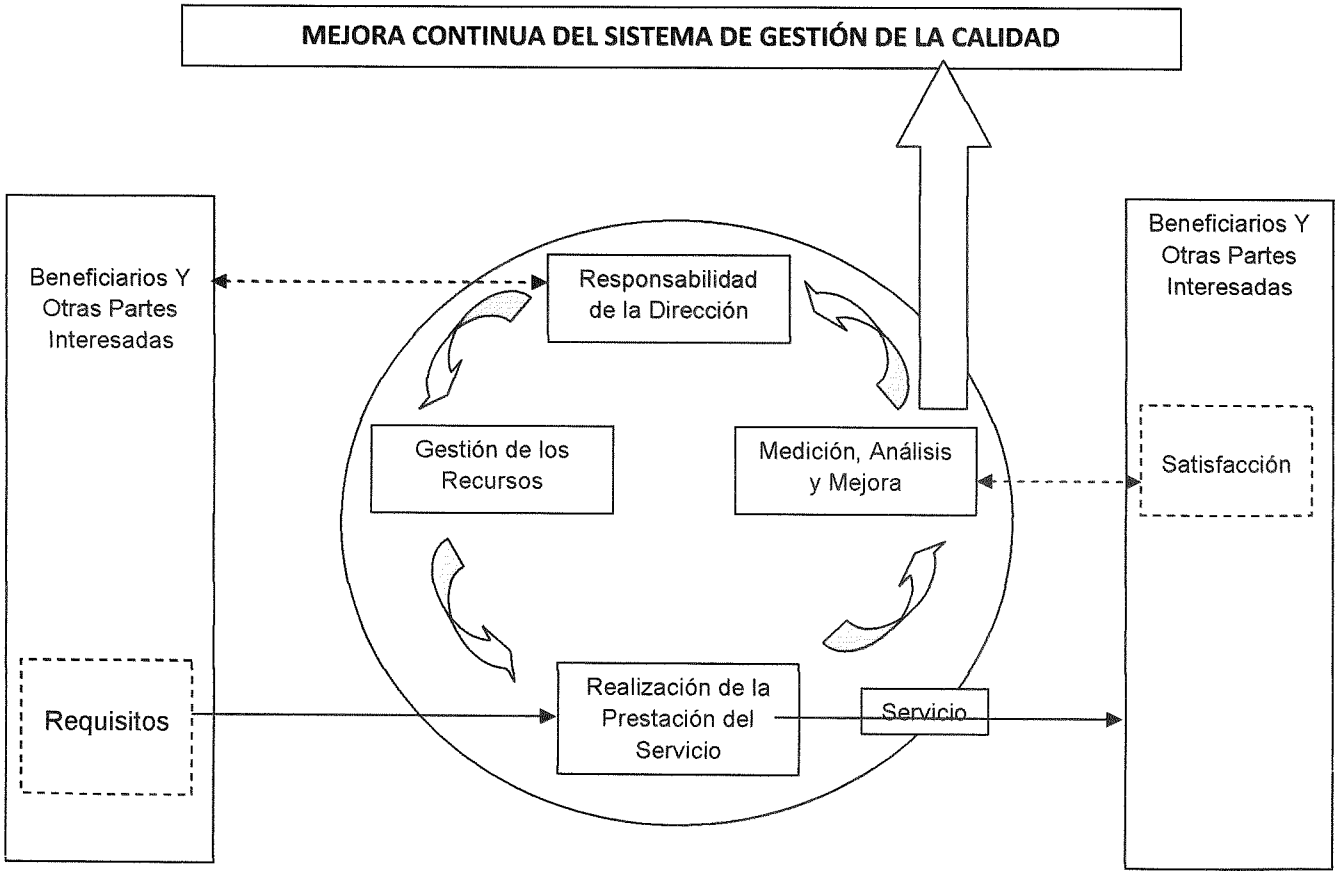
Con los programas de servicio y beneficios sociales que se ofrecerán a partir de la aplicación de este programa, se busca incentivar la moral de los empleados, bajo el precepto de integración dentro de la Corporación. Esto ayudara a mejorar la motivación y a lograr un nivel satisfactorio de productividad.

Además, "Favorecerán al empleado en tres áreas de su vida: durante la ejecución del cargo, fuera del cargo, pero dentro de la Corporación y fuera de la Corporación".

El Programa de Bienestar Laboral debe estar ligado a los Programas de salud Ocupacional, Calidad de Vida, recreación y Cultura y Desvinculación Laboral Asistida.

Para poder llevar a cabo este programa y todos los que están ligados a él, es recomendable utilizar la estructura del Ciclo Deming o Ciclo PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

Sin importar que tan simple o compleja, sea la actividad o el proceso que se efectué dentro de la institución, el PHVA puede desarrollarse como un todo, al ser un Ciclo dinámico, que hace parte del contexto del Sistema de Gestión de la Calidad. La utilización continua de este, le permite a la Corporación el mejoramiento de la calidad y competitividad de los servicios ofrecidos.



Planificar: consiste en establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con los requisitos de los beneficiarios y las políticas de la Corporación.

En esta etapa se debe:

- Identificar los servicios
- Identificar los Beneficiarios
- Identificar requerimientos de los beneficiarios
- Trasladar los requerimientos de los beneficiarios a especificaciones
- Identificar los pasos claves del proceso (diagrama de flujo)
- Identificar y seleccionar los parámetros de medición
- Determinar la capacidad del proceso

Hacer: en esta etapa se implementan los procesos, con el fin de:

- Identificar oportunidades de mejora
- Desarrollo del Plan Piloto
- Implementar las mejoras

Verificar: Etapa en la que se realiza el seguimiento y la medición de los procesos y los productos, respecto a las políticas, los objetivos y los requisitos para el servicio, e informa sobre los resultados. Aquí se busca:

- Medir la Eficacia, Eficiencia y Efectividad utilizando indicadores de gestión.

Actuar: Se refiere a tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos. De acuerdo a la norma se debe:

- Institucionalizar la mejora y/o volver al paso de hacer.

Como el ciclo PHVA requiere de una gran cantidad de datos para analizar, y en la Corporación debe cumplirse con el objetivo de una mejora continua, es necesario valerse de las herramientas de calidad, para realizar las mediciones correctas y determinar los indicadores apropiados.