PLAN DE CUALIFICACIÓN Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

CONVENIO 7625



Plan Institucional de cualificación a talento humano.

Alcance

El Plan de Bienestar está dirigido a el talento humano y sus familias. Lo anterior, como un medio institucional y legal, para favorecer y garantizar la calidad de vida laboral, familiar y social de cada uno de ellos y en beneficio del cumplimiento de los compromisos y metas institucionales.

Objetivos estratégicos

- Generar oportunidades de formación en el talento humano, que promuevan condiciones favorables al cambio organizacional y al mejoramiento en la prestación de los servicios a cargo del jardín, a través de la inducción, reinducción y la capacitación posibilitando su desarrollo, las capacidades individuales, colectivas y técnicas requeridas en la dinámica laboral.
- Impactar el desempeño del talento humano a partir de la transferencia a su trabajo, de los conocimientos adquiridos y competencias desarrolladas, como resultado de su participación en acciones de capacitación en el marco del Programa de capacitación y Formación para la vigencia.

Objetivos de gestión

- Elevar el Nivel de compromiso del talento humano con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del jardín, promoviendo el desarrollo integral del personal en el afianzamiento de una ética laboral.

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias del talento humano para posibilitar su desarrollo laboral y, por ende, el mejoramiento en la prestación de los servicios a su cargo, así, como la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del jardín.
- Estimular el mejoramiento continuo, desarrollando una actitud positiva hacia el trabajo a través del fortalecimiento de las competencias laborales que les permitan un mejoramiento continuo de sus puestos de trabajo.

Qué se entiende por cualificación del talento humano

Tomado de DOCUMENTO NO. 19 cualificación del talento humano que trabaja con primera infancia

La cualificación del talento humano que trabaja con la primera infancia se concibe como un proceso estructurado en el que las personas actualizan y amplían sus conocimientos, resignifican y movilizan sus creencias, imaginarios, concepciones y saberes, y fortalecen sus capacidades y prácticas cotidianas con el propósito de mejorar en un campo de acción determinado.

Esta se caracteriza por reconocer los saberes y experiencias en torno a la atención integral de la primera infancia de las y los participantes como punto de partida para la construcción de nuevos conocimientos, los cuales son el resultado de la reflexión que se realiza sobre las acciones cotidianas y la puesta en diálogo de los saberes y experiencias construidos en las prácticas con las comprensiones que la ciencia y la política tienen hoy del desarrollo de la primera infancia. Por esta razón, es clave tener en perspectiva que la cualificación del talento humano que trabaja con primera infancia se distancia de aquellos enfoques educativos que se centran de manera exclusiva en la transmisión de información, en la transferencia de metodologías o en la adquisición de miradas teóricas sobre temas referidos al desarrollo de las niñas y los niños.

Ahora bien, la implementación del plan de cualificación hace indispensable llevar a cabo todo un proceso de gestión orientado a asegurar la calidad de los procesos educativos con el talento humano que trabaja con y para la primera infancia.

Cuáles son los propósitos de la cualificación del talento humano

La cualificación del talento humano que trabaja con la primera infancia se orienta por los siguientes propósitos que representan un núcleo común de conocimientos, valores y sentidos que deben orientar sus prácticas:

- La comprensión, por parte de los diferentes actores, de las niñas y los niños como sujetos de derechos que juegan un papel activo y participativo en su proceso de desarrollo.
- El reconocimiento del papel de las interacciones entre adultos, niñas y niños en la promoción del desarrollo infantil y en el ejercicio de los derechos de la niñez en la primera infancia.
- La comprensión de la diversidad de las niñas, niños, familias y comunidades en los procesos de atención integral.
- El reconocimiento de que las prácticas de gestión y de atención a la primera infancia se constituyen de manera dinámica, son cambiantes en el tiempo y deben fortalecerse de manera permanente para que los derechos de las niñas y los niños se realicen de manera efectiva.
- El desarrollo de capacidades orientadas a la construcción de ambientes seguros que potencien el desarrollo de las niñas y los niños.
- El conocimiento de las políticas públicas y los horizontes construidos en el país para promover el desarrollo de la primera infancia, que indica las necesidades de articulación para que la atención integral a las niñas y los niños en los primeros años de vida se convierta en realidad.
- El desarrollo de habilidades que favorezcan la gestión de cooperación necesaria para trabajar desde la integralidad y la dinamización de escenarios de mutua escucha entre los distintos sectores y actores involucrados.

CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS LIDERAZGO

Establece el nivel de conocimientos y habilidades aplicadas en el desempeño de las actividades cotidianas y la facilidad para guiar a otros hacia la consecución de un objetivo común.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con el liderazgo en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en el jardín.

- Retroalimentación de las tareas realizadas.
- Reconocimiento de los logros alcanzados
- Nivel de coherencia.
- Interés por la persona detrás del resultado.
- Transmisión de conocimientos comunicación asertiva

Recomendaciones específicas

- Identificar los estilos de liderazgo utilizados en el jardín.
- Realizar sesiones de coaching individual para fortalecer las habilidades gerenciales de los directivos.
- Crear estrategias que permitan alinear los estilos de liderazgo.
- Brindar herramientas de comunicación asertiva.

Recomendaciones específicas

- Ofrecer herramientas que les permitan al talento humano planificar y generar expectativas frente al futuro.
- Sensibilizar sobre la importancia de cumplir las tareas encomendadas, en el tiempo y con la calidad esperada.
- Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio, el descanso y la recreación.
- Rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar.

AUTOEVALUACIÓN

Establece la capacidad del talento humano de valorar la calidad de su trabajo frente al cumplimiento de normas, oportunidad, eficiencia y eficacia en la entrega de resultados.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la autoevaluación que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Capacidades de autoevaluarse.

- Posibilidades de ser creativo
- Nivel de autoestima
- Nivel de autoconfianza
- Autoconcepto
- Inteligencia emocional
- Participación en el trabajo

Recomendaciones específicas

- Brindar herramientas para una adecuada evaluación y autoevaluación que permita una mejora constante.
- Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio y el descanso para el equilibrio personal.
- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad.
- Incentivar la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.
- Incentivar el trabajo en equipo.

ACTITUD

Establece la manera en que el colaborador enfrenta las situaciones cotidianas y que se manifiesta en buen estado de ánimo, optimismo y trato amable.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la actitud que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Inteligencia emocional.
- Nivel de motivación.
- Capacidad para disfrutar
- Logro de objetivos
- Relaciones interpersonales
- Comunicación asertiva
- Manejo de situaciones.

Recomendaciones específicas

- Realizar talleres de inteligencia emocional.
- Crear estrategias que permitan aumentar los niveles de motivación resaltando los aportes de los colaboradores en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

- Brindar herramientas que incentiven el disfrute de las actividades y de las situaciones cotidianas.
- Realizar talleres para aprender sobre la creación de objetivos y las estrategias para cumplirlos.
- Realizar talleres de integración y manejo de relaciones.
- Realizar talleres y actividades para reforzar las habilidades comunicativas.

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL DE CUALIFICACION SEGÚN ESTANDARES DE CALIDAD				
NOMBRES Y APELLIDOS	CURSO Y/O CUALIFICACIONES	**FECHA PARTICIPACION**	**VIGENCIA**	**PROXIMA CUALIFICACION**
	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA			
JEIMY ALEXANDRA MUÑOZ	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	31/05/2023	4 AÑOS	21/05/2027
LUZ KIMELY MATTA LOZANO	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	16/02/2021	4 AÑOS	16/02/2025
DIANA SIRLEY SIERRA CHISCO	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	16/02/2021	4 AÑOS	16/02/2025
CARMEN ALEXANDRA VELANDIA	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	24/02/2022	4 AÑOS	24/022026
DARLIN SAYDA MOSQUERA VACA	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	9/10/2020	4 AÑOS	20/11/2024
MAYURLY PARRA SIERRA	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	24/02/2022	4 AÑOS	24/02/2026
LEIDY YOANA HERNANDEZ	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	19/07/2023	4 AÑOS	19/07/2027
LEIDY PAOLA DUQUE UMBARILA	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	19/07/2023	4 AÑOS	19/07/2027
DIANA ELIZABETH MORALEZ	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	24/02/2022	4 AÑOS	24/02/2026
MARCELA MALDONADO	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	24/02/2022	4 AÑOS	24/02/2026
CLAUDIA VIVIANA FELIX	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	20/04/2022	4 AÑOS	20/04/2026
YENI MORALEZ	CUALIFICACION LACTANCIA MATERNA	19/07/2023	4 AÑOS	19/07/2027
	PREVENCION Y DETECCION DE ABUSO SEXUAL			
DIANA SIRLEY SIERRA CHISCO	PREVENCION Y DETECCION DE ABUSO SEXUAL	3/05/2019	NO VENCE	
INGRID MARCELA MALDONADO	PREVENCION Y DETECCION DE ABUSO SEXUAL	6/08/2018	NO VENCE	
DIANA ELIZABETH MORALES MARTINEZ	PREVENCION Y DETECCION DE ABUSO SEXUAL	14/08/2018	NO VENCE	
	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA			
CARMEN ALEXANDRA VELANDIA	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
LEIDY YOANA HERNANDEZ	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
MAYURLY PARRA SIERRA	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
DARLIN SAYDA MOSQUERA VACA	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
LEIDY PAOLA DUQUE UMBARILA	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
OLGA LUCIA QUINA PEREZ	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
LUZ KIMELY MATTA LOZANO	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
DIANA ELIZABETH MORALES	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
DIANA SIRLEY SIERRA CHISCO	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
JEIMMY ALEXANDRA MUÑOZ	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
CLAUDIA VIVIANA FELIX	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
INGRID MARCELA MALDONADO	PRIMEROS AUXILIOS ENFASIS EN PRIMERA INFANCIA	18/10/2023	2 AÑOS	18/10/2025
	MANIPULACION, PREPARACION Y DISTRIBUCION DE ALIMENTOS			
TODO EL JARDIN REALIZA LA CAPACITACIONEN LA MISMA FECHA	MANIPULACION, PREPARACION Y DISTRIBUCION DE ALIMENTOS	20 DE MAYO	ANUAL	13/07/2024 25/09/2024 25/10/2024
	ASISTE A LA CAPACITACION DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE			
TODO EL TALENTO HUMANO ASISTE A LA CAPACITACION DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE	ASISTE A LA CAPACITACION DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE			6 SEPTIEMBRE 2024
	ATENCION EN SALUD DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS CONENFASIS EN ESQUEMA DE VACUNACION			
TODO EL TALENTO HUMANO ASISTE ATENCION EN SALUD DE LAS NIÑAS Y LOSNIÑOS CON ENFASIS EN ESQUEMA DE VACUNACION	ATENCION EN SALUD DE LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS CONENFASIS EN ESQUEMA DE VACUNACION			4 OCTUBRE 2024
	CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y MANEJO DE LAS ENFERMEDADES PREVALENTES.			
LUZ KIMELY MATTA LOZANO	AIEPI ATENCION INTEGRAL A LAS ENFERMEDADES PREVALENTES DE LAINFANCIA	24 JULIO 2024 AL 26 DE AGOSTO2024	NO VENCE	
DIANA SIRLEY SIERRA CHISCO	AIEPI ATENCION INTEGRAL A LAS ENFERMEDADES PREVALENTES DE LAINFANCIA	24 JULIO 2024 AL 26 DE AGOSTO2024	NO VENCE	
DIANA ELIZABETH MORALES	AIEPI ATENCION INTEGRAL A LAS ENFERMEDADES PREVALENTES DE LAINFANCIA	16 ABRIL 2016	NO VENCE	

Plan de bienestar del talento humano.

Introducción

El programa de Bienestar y Satisfacción del Talento Humano de la Fundación Laudes Infantis -Jardín Infantil Salamandra, busca mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral; de todos sus trabajadores y trabajadoras, 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 Salamandra.

Objetivo General

Desarrollar acciones y actividades encaminadas a impactar la calidad de vida laboral, familiar y social, del talento humano del jardín Salamandra a partir de las necesidades y expectativas identificadas en el ejercicio de recolección de información 2024 y, en observancia con el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Objetivos Específicos

Planear actividades de bienestar social e incentivos, que den respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores y servidoras de la Secretaría Distrital de Integración Social, identificadas en el ejercicio de recolección de información del talento humano

Ejecutar las actividades del Programa de Bienestar 2024, acordes a la normatividad legal vigente, la viabilidad presupuestal y el cronograma propuesto.

Evaluar constantemente el impacto logrado en cada una de las acciones y actividades desarrolladas en la vigencia 2024, en términos de calidad de vida (personal, familiar y laboral) y percepción de bienestar por parte del talento humano del jardín.

Identificar y aplicar acciones y oportunidades de mejora, que permitan optimizar el desarrollo de las actividades.

Glosario

Talento Humano:

El Talento Humano es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas y experiencias, teniendo la capacidad de realizar determinadas acciones, como consecuencia de las aptitudes que se tengan y la experiencia y conocimiento que se haya adquirido a lo largo de la vida.

Bienestar:

Compromete al conjunto de programas y beneficios que se estructuran, como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una

comunidad funcional o empresa a la que se pertenece, reconociendo que forma parte de un entorno social.

Salud Mental:

En la mayoría de los casos que conllevan a afectar la salud mental en el entorno laboral, se genera debido a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar el trabajo.

Algunos de los riesgos para la salud mental:

• Políticas inadecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

• Prácticas ineficientes de gestión y comunicación.

• Escaso poder de decisión del trabajador o ausencia de control de su área de trabajo.

• Horarios de trabajo rígidos.

Estrés:

Tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.

Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo:

SG-SST abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de los empleados.

Clima Laboral

En el clima de una organización se precisa comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la entidad y los procesos amigables que en ella se adelantan.

Lo que provocará que, cuando el talento humano se desarrolle en un clima laboral agradable, con retos, logros, productividad, satisfacción e innovación, los resultados de la organización tiendan a mejorar.

Se define como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que el talento humano desarrollan en relación con las características del jardín, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de las mismas, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estilos de comunicación y ambiente laboral en general.

La Cultura organizacional está definida como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto

sobre el comportamiento; esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.

La Calidad de vida Laboral está considerado como la creación de un ambiente, del cual cuya percepción del talento humano es satisfactoria y propicia para su bienestar y adecuado desarrollo.

Está constituida por herramientas para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, promoviendo un impacto positivo en el jardín Salamandra con respecto a la productividad y las relaciones interpersonales.

Objetivo general:

Implementar el plan con miras a fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional a través de la implementación de acciones individuales y colectivas con el talento humano del jardín.

Objetivos específicos:

• Implementar acciones de fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional conforme a las necesidades que se presenten.

• Atender los intereses y necesidades del talento humano en cuanto a temáticas de Clima Laboral y cultura organizacional.

SATISFACCIÓN E INTEGRACIÓN EN EL TRABAJO

Establece los niveles de compromiso que tiene el talento humano con la misión y visión de la entidad y en el desarrollo de sus tareas y responsabilidades; realizando su trabajo de manera autónoma, manifestando orgullo por pertenecer a la entidad y a superar los retos en el ejercicio de sus actividades.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la satisfacción e integración en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Grado de orgullo por pertenecer a el jardín.
- Nivel de satisfacción por lo realizado por el jardín.
- Facilidad para aplicar la creatividad y la innovación
- Sensación de aprovechamiento de habilidades y competencias.
- Nivel de satisfacción por el propio desempeño laboral

Recomendaciones específicas

- Realizar sensibilizaciones sobre la misionalidad de la entidad.

- Generar espacios que permitan que los colaboradores expresen su sentir frente a la entidad. la identificación de las habilidades y competencias propias y la creación de estrategias para aplicarlas en beneficio de la entidad.
- Generar espacios para incentivar las ideas creativas e innovadoras que impacten positivamente a la comunidad.

MOTIVACIÓN

Establece los niveles de entusiasmo que experimenta del talento humano para alcanzar una meta o proyecto, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la motivación en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en el jardín:

- Nivel de interés por el desarrollo de las actividades cotidianas
- Disposición para el desarrollo de las actividades.
- Metas personales y laborales a corto, mediano y largo plazo
- Expectativas por el resultado esperado.

Recomendaciones específicas

- Evaluar el nivel de interés a través de algún instrumento creado para este fin.
- Realizar talleres para el establecimiento de metas a corto, mediano y largo plazo.
- Realizar sensibilizaciones que permitan que los colaboradores conozcan cuáles son las expectativas frente al desempeño laboral.
- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores lo importante de una buena actitud para generar un clima/ambiente adecuado.
- Generar espacios donde los colaboradores se empoderen de sus procesos.

BENEFICIOS ADICIONALES

Establece la percepción que tiene el talento humano sobre los beneficios sociales que ofrece el operador, a través de actividades de tipo cultural, formativo o recreativo, en los que puede participar de manera voluntaria, en algunas ocasiones de manera gratuita o a un bajo costo.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con el salario emocional que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- Capacidad para identificar las necesidades y expectativas
- Tener un reconocimiento social
- Nivel de autoestima
- Expectativas de vida
- Aprovechamiento del tiempo libre

Recomendaciones específicas

- Generar estrategias que le permitan conocer a los colaboradores los beneficios ofrecidos por la entidad.
- Realizar talleres de expresión donde los colaboradores puedan identificar sus necesidades y expectativas.
- Realizar públicamente el reconocimiento de los logros alcanzados.
- Ofrecer herramientas que les permitan a los colaboradores planificar y generar expectativas frente al futuro.

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Establece la capacidad del talento humano para administrar su tiempo y distribuirlo de tal manera que puede desarrollar, además de su trabajo, actividades recreativas, de ocio y de descanso.

Recomendaciones generales

Revisar aquellos aspectos relacionados con la administración del tiempo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en el jardín:

- Capacidades de planificación.
- Manejo de expectativas
- Equilibrio entre familia y el trabajo
- Capacidad de disfrutar el ocio

Recomendaciones específicas

- Ofrecer herramientas que les permitan a el talento humano planificar y generar expectativas frente al futuro.
- Sensibilizar sobre la importancia de cumplir las tareas encomendadas, en el tiempo y con la calidad esperada.
- Sensibilizar sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Sensibilizar sobre la importancia del disfrute del ocio, el descanso y la recreación.
- Rescatar el valor del tiempo como un recurso que se debe gestionar.

Comité Convivencia Laboral

finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral, según lo reglamentó la Resolución 652 de 2012 y su modificación en la Resolución 1356 del mismo año, expedidas por el Ministerio del Trabajo.

Clima Organizacional

Se entiende por clima organizacional todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios.

El término clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional.

Condiciones generales

Esta estrategia responde a las necesidades de la totalidad del talento humano del Jardín Salamandra, con el que lograr la generación de un clima laboral motivante e inspirador para todas las trabajadoras (es), permitiendo el acceso de todo el equipo a las diferentes actividades recreativas, campañas y talleres que tienen como objetivo mejorar su calidad de vida, salud, crecimiento personal y consecuentemente institucional.

Junto a este programa también se genera conciencia sobre los deberes y responsabilidades de las trabajadoras (es) del jardín salamandra y de la Fundación Laudes Infanis dentro del programa SG- SST Sistema de Gestión en la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La presente estrategia se creó de manera participativa, recogiendo a través de encuestas hacia los trabajadores en donde se les pregunto qué actividades y acciones desean que estén dentro de la programación de Bienestar y satisfacción del Talento Humano.

Descripción de actividades

Prevención y cuidado físico y emocional: Actividades dirigidas a mejorar la salud física y mental, como son la promoción de actividad física, sana alimentación, a través de charlas y campañas de autocuidado, prevención de enfermedades.

Actividades Recreativas: Actividades que fomenten el esparcimiento, el fortalecimiento de las relaciones grupales, la integración, respeto, tolerancia, sana convivencia, con el fin de crear un ambiente sano en el trabajo y sentido de pertenencia organizacional. Entre ellas se destacan la celebración de cumpleaños de las trabajadoras (es), día de la mujer, día de la madre, amor y amistad, actividades navideñas entre otros eventos.

Formación de Desarrollo Humano: Dirigido a el desarrollo de habilidades personales e interpersonales, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación asertiva, habilidades de liderazgo, relaciones laborales y trabajo en equipo.

Temas a trabajar:

• Taller de comunicación asertiva.

• Talleres de trabajo en equipo.

• Taller de reconocimiento y manejo de emociones.

• Taller resolución de conflictos.

• Taller de liderazgo.

Formación complementaria: Cursos cortos en algún oficio proporcionados gracias a la alianza con el SENA, en los que complementan sus saberes, enfocado en sus destrezas y habilidades, brindándole la posibilidad al (a la) trabajador (a) y sus familiares, que de manera voluntaria puedan participar en los procesos formativos, logrando la certificación correspondiente.

Esta acción permite ampliar el conocimiento del talento humano, generando además una disciplina formativa y un mejor currículum profesional.

Formación Digital: Se proporciona al Talento Humano la posibilidad de adquirir competencias básicas en el manejo de Tics y manejo básico del office, fortaleciendo en las participantes competencias para la vida y el trabajo.

Formación Integral y de Desarrollo Humano: Ejecución en habilidades personales**,** sociales y laborales para el emprendimiento, la planeación y ejecución de estrategias a partir de la construcción de su proyecto de vida**.**

Incentivos: se generan con el propósito de aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción laboral y desarrollo de cada una de las actividades desarrolladas en su actividad laboral.

Cronograma de actividades de bienestar y satisfacción

CRONOGRAMA JORNADAS BIENESTAR Y SATIFACCION 2024				
RESPONSABLE	BIENESTAR Y SATISFACCION	TEMA	OBJETIVO	METODOLOGIA
DIANA MORALES	24/5/2024	MARATON DE GLOBOS	Potencializar la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y reducir niveles de estrés a través del juego.	Juego grupal
DARLIN MOSQUERA	7/6/2024	CONSTRUYENDO REALIDADES	Fortalecer la cohesión grupal, el trabajo colectivo y los vínculos afectivos de los y las colaboradoras al interior del jardín infantil salamandra.	Juego interactivo, acompañado de actividad física.
MARCELA MALDONADO	5/7/2024	STOP NUTRICIONAL	Ofrecer un tiempo de integración e interacción entre el talento humano que fortalezca el clima laboral y a la vez ejercite la mente memoria y habilidad evitando el estrés.	Juego de palabras e imágenes.
YOANA HERNANDEZ	2/8/2024	PENSANDO EN MI	Sensibilizar al talento humano sobre la importancia de promover un estado de conciencia frente a las emociones, sentimientos y comportamientos, a fin de generar acciones de autocuidado que impacten en la atención con niños y niñas.	Taller de emociones
DIANA SIERRA	6/9/2024	UN DESCANSO Y RENUEVA TU ENERGIA	Generar un espacio para la integración e interacción entre el talento humano fortaleciendo vínculos afectivos, mejorando el clima laboral, evitando las tenciones laborales.	Actividad física y circulo afectivo.
PAOLA DUQUE	4/10/2024	ME CONOZCO	Facilitar un momento de diversión, entretenimiento, descarga emocional introspección y conciencia plena a través del autoconocimiento como un nuevo habito y forma de vida.	Comunicación grupal y ronda de movimientos.
MAYURLY PARRA	1/11/2024	JORNADA DE BELLEZA	Propiciar un espacio de interacción con todo el talento humano del jardín infantil salamandra, por medio de una	Intercambio de habilidades

Referencias

DOCUMENTO NO. 19 cualificación del talento humano que trabaja con primera infancia

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.integracionsocial.gov.co/images/_docs/2024/Gestion/TH/31012024-Plan-Estrategico-TH-2024.pdf

Documento interno bienestar y satisfacción talento humano fundación laudes Infantis