PLAN DE BIENESTAR Y SATISFACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

La Corporación para el Desarrollo Integral Humano CORDIN es una institución que vela por la garantía de los derechos de las niñas y niños de la localidad de Engativá y por ello se preocupa por el bienestar del talento humano, pues son quienes se encargan de brindar por medio de su trabajo calificado herramientas básicas para el óptimo desarrollo integral de los infantes y así mismo, cuidar que no se vulnere ningún derecho en su estancia en las unidades operativas.

En este sentido se establecen algunas estrategias para garantizar el bienestar y la satisfacción del talento humano en las diferentes dependencias de los jardines que contribuyen al buen funcionamiento y así mismo brindar estabilidad y permanencia en la institución.

Para poder garantizar el bienestar de los colaboradores se hace necesario conocer la opinión de cada uno de ellos, para tenerlas en cuenta y crear otras estrategias que cumplan con las necesidades, intereses y expectativas de cada uno de ellos.

OBJETIVO GENERAL

Favorecer el desarrollo integral del talento humano, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través de estrategias de bienestar que incrementen los niveles de satisfacción y eficacia en su quehacer.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar el nivel de satisfacción del talento.
- Planear las estrategias de bienestar.
- Identificar las necesidades, los intereses y las expectativas del talento humano.
- Reconocer en el talento humano sus características individuales y su contexto histórico, social y cultural.
- Generar un mecanismo que permita evaluar y retroalimentar las diferentes actividades.

JUSTIFICACIÓN

El presente documento se elabora con el fin de promover y garantizar la satisfacción y bienestar del talento humano que labora en las unidades operativas.
Es una construcción colectiva que recolecta de manera participativa las estrategias y acciones para fortalecer las relaciones interpersonales, un adecuado clima organizacional y el bienestar del personal.
El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subalternos, la relación entre el personal del jardín e incluso la relación con las familias, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima laboral, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño del talento humano, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.
de esta manera en este documento se presentan los mecanismos que permiten contribuir, verificar y evaluar a la satisfacción y bienestar del personal y su adecuada calidad de vida laboral.

MARCO NORMATIVO

CORDIN se acoge a una serie de planteamientos para llevar a cabo el programa de bienestar de acuerdo a los requerimientos de las leyes colombianas vigentes en ese sentido establece que; Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los empleados como procesos permanentes, creando sistemas de estímulos y programas de bienestar e incentivos para cada uno de los empleados, teniendo en cuenta la salud laboral, riesgos profesionales y pausas activas recalcado en el Decreto 614 de 1984

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector privado, son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea los programas de Bienestar.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)
- Ley 1010 del 2006 adopta medidas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CORDIN cuenta con un talento humano en sus unidades operativas conformado por mujeres y hombres cuyas edades oscilan entre los 23 y 60 años de edad, la mayoría pertenecen a familias nucleares o extensas, algunas son cabeza de hogar, habitan en diferentes localidades de Bogotá, pertenecen a diversos estratos sociales, religiosos y culturales, además llevan laborando con la corporación más de dos años.

Se caracterizan por ser profesionales, honestos, trabajadores, comprometidos con la labor que desempeñan en cada una de sus áreas, con un alto sentido de pertenencia, lealtad y responsabilidad. Son seres humanos alegres, creativos y optimistas con sueños y metas por cumplir, buscando brindar a sus familias mejores condiciones de vida y también con un propósito en común: trabajar en pro del cuidado integral de niños y niñas, aportando a la sociedad desde su rol.

COMITÉ CLIMA LABORAL

Al iniciar el año escolar democráticamente es designado un comité de clima laboral, integrado por personal de cada unidad operativa, el cual se encarga de planear y ejecutar actividades orientadas a mantener y mejorar las condiciones laborales generando bienestar y buena s relaciones interpersonales entre todo el talento humano.

Dicho comité enfoca sus acciones para incrementar los niveles de satisfacción y eficacia personal y profesional de las funcionarios.

CRONOGRAMA

Para la proyección del cronograma de bienestar y clima laboral, los integrantes del comité tienen en cuenta las voces del talento humano, proponiendo actividades que cumplan con los objetivos planteados en el presente documento, y que garanticen la satisfacción del personal que aquí labora.

Las actividades se realizan una vez al mes, dentro de las jornadas liberas, son acciones diversas y van encaminadas a fortalecer al talento humano, tanto en su labor, como en su individualidad como sujetos, lo cual posibilita el diálogo, el reconocimiento del otro y la reflexión constante.

Dentro de estas actividades se puede mencionar, la celebración de cumpleaños, día de la mujer, día del maestro, convivencias, cine foros, mapas de sueños, manualidades, momentos de relajación, pausas activas, juegos, etc.

MECANISMO DE EVALUACIÓN

Se establece que para medir el nivel de satisfacción del talento humano en cada actividad programada en el cronograma, es necesario realizar un conversatorio con todos las participantes en donde cada una exponga su sentir sobre esta y conocer cuáles son las fortalezas y debilidades de cada actividad tomando en cuenta sus opiniones para re direccionarlas en un futuro.

Además cada bimestre las encargadas del comité se reunirán para revisar los aportes que el talento humano realizó en los conversatorios mensuales y así reestructurar las próximas actividades para así obtener mejores resultados y aumentar la motivación y satisfacción.