

“Estrategia de divulgación y control de programas, actividades y beneficios en material de bienestar laboral – BANCA EMOCIONAL CORPOCALDAS”



Presentado por:

ANDRÉS SALAZAR VALENCIA

ÁLVARO MARÍN LONDOÑO

Manizales, septiembre de 2023

¿Cuál es la coherencia del proyecto con alguno de los planes, programas o dependencias de la Corporación?

Derivado de derechos adquiridos a nivel normativo, y a diversos espacios de participación y acuerdos entre los funcionarios y la parte administrativa de la corporación, se han logrado una serie de beneficios en materia de bienestar laboral que están disponibles para los funcionarios de la corporación, aunque no siempre son aprovechados. O existe un desconocimiento de ellos.

Una de las principales causales de no hacer uso de los derechos en materia de bienestar laboral es la falta de conocimiento total o parcial de la oferta que se tiene dentro de los planes anuales, tema que se da en parte por la falta de publicidad de la corporación o no se asiste a la socialización de estos, pero también porque no se tiene una cultura arraigada de solicitar, revisar, consolidar y controlar la información por parte de los mismos funcionarios, como grupo de interés directamente relacionado. Donde estos podrían ser fácilmente cuantificados.

Ofrecer una herramienta pedagógica y práctica, que oriente al funcionario frente a las posibilidades de ejercer sus derechos en materia de bienestar laboral, se convierte en un factor de éxito para el cumplimiento de los planes y metas establecidos por la corporación, además de los grandes beneficios desde el punto de vista individual, familiar y organizacional. **El salario emocional** el cual nos mostrara las bondades de pertenecer a la Corporación

El bienestar laboral es un aspecto fundamental para el éxito de cualquier empresa, pública o privada. Los funcionarios que se sienten cómodos y felices en su lugar de trabajo son más productivos, tienen menos ausentismo y son más propensos a permanecer en la empresa a largo plazo. Esto es como sentir que la empresa es nuestra y nos hace que la valoremos más.

Aprovechar los espacios y conocerlos de bienestar laboral es importante por varias razones:

1. Mejora la salud y el bienestar: Los espacios de bienestar laboral pueden incluir áreas para hacer ejercicio, meditar, relajarse y socializar. Estas áreas pueden ayudar a reducir el estrés, mejorar la salud física y mental de los empleados y aumentar su felicidad en general.

2. Aumenta la productividad: Cuando los funcionarios se sienten cómodos y felices en su lugar de trabajo, son más productivos. Los espacios de bienestar laboral los pueden ayudar a sentirse más relajados y motivados, lo que puede llevar a un aumento en la productividad.

3. Fomenta la creatividad: Los espacios de bienestar laboral también pueden ser un lugar para fomentar la creatividad y la innovación. Los funcionarios pueden tener ideas nuevas y creativas mientras hacen ejercicio o meditan, lo que puede llevar a soluciones innovadoras para problemas cotidianos.

4. Mejora la retención de funcionarios: Los funcionarios que se sienten cómodos y felices en su lugar de trabajo son más propensos a permanecer en la empresa a largo plazo, a no ver la estancia en la corporación como algo pasajero, o a estar buscando opciones diferentes basando sus decisiones en que tan bien se sientan en la entidad. Al ofrecer espacios de bienestar laboral, las empresas pueden mejorar la retención de empleados y reducir los costos y afectaciones asociados con la rotación de personal y sus consecuencias frente al entorpecimiento de los procesos.

Impactando positivamente sobre los procesos:

Direccionamiento estratégico: En línea con el objetivo de “*Definir y hacer seguimiento a las políticas, directrices, estrategias e instrumentos de planificación para el logro de los objetivos institucionales*”, el presente proyecto facilita el cumplimiento de los objetivos de bienestar y cumple como herramienta de control primario, que sirva como insumo para los instrumentos de seguimiento a planes y políticas relacionadas.

Gestión para el desarrollo humano: Cuando los funcionarios conocen, utilizan, y disfrutan los espacios, incentivos, reconocimientos y demás, incluidos en el plan de bienestar, se impacta directamente sobre el objetivo del proceso, en el cual se hace referencia a “[...]mantener y desarrollar talento humano **competente y motivado**, [...] de tal forma que contribuya al óptimo desempeño institucional”

Cultura de servicio y atención al ciudadano: su objetivo es “lograr en los servidores públicos de la Corporación niveles de excelencia en la atención al ciudadano, creando entre ellos y los usuarios de la Corporación excelentes relaciones basadas en el conocimiento de la entidad y la apropiación de una cultura del servicio”, por ello al contar con funcionarios que se sientan reconocidos y valorados interior de la corporación, que se sientan motivados a aportar todas sus capacidades soportados en ese componente de retribución no tangible como es poder gozar de beneficios que van más allá del salario económico percibido cada mes, se aporta a la reducción del riesgo psicosocial, específicamente en lo relacionado con actitudes hacia el trabajo, los compañeros y usuarios, pudiendo así promover cambios en actitudes de servicio y atención.

Comunicaciones: Teniendo en cuenta que su objetivo es “desarrollar estrategias de comunicación **internas** y externas [...]”, resulta de gran importancia fortalecer los canales de comunicación directa con el cliente interno de la organización, brindando herramientas de conocimiento y control sobre los diferentes elementos del plan de bienestar que están disponibles.

Descripción de la Problemática Ambiental o Administrativa actual.

La oportunidad que se quiere resaltar con el presente proyecto se orienta a promover el acceso a los elementos incluidos en el plan de bienestar e incentivos de la corporación, acuerdos colectivos, acuerdos del orden nacional. El desconocimiento o las diversas ocupaciones del día a día, generalmente, van “convirtiendo en paisaje” los beneficios y derechos a los cuales pueden acceder los funcionarios públicos de Corpocaldas y así puede pasar la vigencia sin que sean aprovechados de manera efectiva tanto para ellos y en especial a sus familias, con las consecuencias a nivel presupuestal, pero con una consecuencia mucho más significativa, que es limitar la oportunidad de acceso a programas deportivos, de salud, auxilios educativos, bienestar social, entre otros que otorga la Corporación, mas aun cuando tenemos sedes en varios municipios a los cuales la información llega de manera no tan oportuna.

Descripción del Proyecto:

¿En qué consiste?

El proyecto consiste en la elaboración, producción y distribución (física y virtual) de una herramienta de divulgación y control primario de los incentivos disponibles para los funcionarios de la corporación, incluyendo la descripción detallada del beneficio, sus requisitos, indicaciones específicas para su disfrute, refuerzo de cómo se debe alinear al código de ética y compromiso

adquirido por el funcionario frente a la mejora continua de las actitudes durante el desarrollo de las actividades diarias.

Consiste en un sistema tipo chequera con cada uno de los incentivos que tiene la Corporación, en el cual se encuentran listados todos los beneficios que están incluidos en el plan de incentivos y de bienestar. Incluyendo jornadas y permisos.

La herramienta impresa y virtual, servirá como elemento de difusión de los beneficios e incentivos incluidos en el plan de bienestar institucional, que incluye información clara sobre las características, requisitos para el disfrute y ruta de gestión para lograrlos. Hará visible y permitirá a nivel primario el reconocimiento de ese “salario emocional” tangible o intangible que tiene disponible la entidad, que motiven la formación formal o informal, el aprovechamiento de espacios individuales o familiares, el acceso a programas de salud o esparcimiento, la gestión de días compensados, asistencia a eventos, entre otros, dando como resultado el conocimiento de todos estos beneficios por parte de la empresa ,el gobierno nacional y acuerdos colectivos por ser servidores públicos.

¿Cuál es la problemática que ataca?

Mas que una problemática, se abre a la posibilidad de una mayor vinculación de los funcionarios de carrera y provisionales, para lo aplicable, a los espacios dispuestos en los planes y programas institucionales a nivel interno y nacional y que tienen como objetivo fortalecer las capacidades técnicas y

profesionales, personales y familiares, orientados siempre a mejorar las condiciones de la persona, con sus respectivos impactos frente al mejoramiento del desarrollo laboral, mayor sentido de pertenencia y motivación, mejoramiento de la imagen institucional, entre otros.

¿Cuáles son los costos de la implementación del proyecto?

Teniendo en cuenta las etapas propuestas para el desarrollo del proyecto, los costos directos para la corporación se estiman a partir de las necesidades de diseño y producción de los impresos y/o productos audiovisuales que hacen parte de la estrategia planteada,

A continuación, se hace una relación de los costos de acuerdo a las necesidades identificadas:

Tabla: Costos del proyecto.

Item	Costo estimado	Descripción
producción de impresos	\$2.000.000 (250 un)	Producción del material impreso, en cantidad igual al número de funcionarios de la corporación. Es de aclarar que el Diseño de la “chequera” con la información relacionada con el plan de bienestar e incentivos, haciendo uso adecuado de la imagen de la corporativa se realiza por parte de la misma corporación

El valor estimado, permitiría cubrir los costos de producción la corporación únicamente incurría en costos de producción, salvo si se requiere modificación del contenido del material diseñado, con base en cambios en el plan de bienestar e incentivos.

Justificación del Proyecto.

Etapas y duración de la implementación del proyecto

Para la puesta en marcha del proyecto se tienen etapas muy puntuales que básicamente le apuntan a la preparación, ya que la ejecución no necesariamente tiene fechas bien definidas, únicamente se ajusta al desarrollo durante la vigencia fiscal correspondiente. Y a acuerdos colectivos logrados o directrices nacionales.

Tabla: Fases y duración del proyecto.

FASE	ACTIVIDAD	TIEMPO EN MESES	RESPONSABLES
1	Preparación	Diseño del material Producción y distribución de impresos Sensibilización con funcionarios	1 Administrativa Gestión Humana/comunicaciones

		Identificación de necesidades y gestión según conducto establecido	indeterminado	Funcionarios
2	Desarrollo de la Banca Emocional	Gestión de las actividades de bienestar o incentivos	12	Administrativa
		Consolidado anual de ejecución de plan de bienestar e incentivos ,acuerdos colectivos	1	Administrativa
		Análisis comparativo con mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y quejas relacionadas con cliente interno	1,5	Administrativa

Descripción de personas o grupos de interés que se benefician con la implementación del proyecto.

Durante el desarrollo de las actividades planteadas en el presente proyecto, los funcionarios de Corpocaldas y su grupo familiar resultarían como los directamente impactados de manera positiva. No obstante, lo anterior, y entendiendo que el proyecto buscar un fortalecimiento en el bienestar del funcionario, aporta a la reducción del riesgo psicosocial, al mejoramiento del clima laboral, entre otras, esa percepción de reconocimiento puede además proyectarse positivamente frente a la

atención e interacción de los funcionarios con las personas y grupos de interés de la entidad, incluyendo oficinas en 21 municipios del departamento.

Rentabilidad económica y/o social del Proyecto.

La rentabilidad social y económica del proyecto permite dar valor a las acciones sociales propuestas en el desarrollo del mismo. Teniendo en cuenta que el enfoque de este proyecto es eminentemente social, representa una alta rentabilidad para los beneficiarios ya que cumple con los siguientes criterios:

Se plantean medidas de divulgación efectiva del plan de bienestar e incentivos, acuerdos colectivos, beneficios nacionales para fortalecer la participación de los funcionarios, como estrategia de aprovechamiento de ese salario emocional para fortalecer el sentido de pertenencia, para promover cambios positivos frente a las actitudes en el quehacer diario, sentirse reconocido y motivado por pertenecer a esta corporación. Dar a conocer las fortalezas organizacionales y las ventajas de pertenecer a la Corporación, resaltando la buena imagen institucional y el anhelo de ingresar a la entidad.

La corporación no incurría en gastos adicionales a lo presupuestado en el plan de bienestar de cada vigencia.

El mejoramiento de las condiciones de bienestar y su impacto en las transformaciones actitudinales al interior de la corporación se proyecta como un aporte lo cual incide en el mejoramiento de la imagen institucional.

Referencias

- **Resoluciones 2415 de 2021 y 1248 de 2022**

Autoría propia