



Cambiando Contigo

Prácticas Laborales y Relacionamiento con Empleados

Banco de Bogotá



¿Cuál es el papel de los colaboradores en la sostenibilidad de nuestra organización?





“Para ser racionalmente productivos, hay que ser desesperadamente humanos”

Thaillard de Chardin

Banco de Bogotá



ODS el marco para la acción





ODS el marco para la acción



Objetivo 3: Salud y Bienestar, promoviendo una vida sana en sus diversas acepciones de acuerdo a la concepción de salud de la O.N.S (física y psicológica)

Objetivo 5: Igualdad de Género promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito laboral.

Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, promoviendo un empleo digno y de calidad, que respetando el conocimiento económico permita a las personas encajar sus proyectos vitales más significativos.

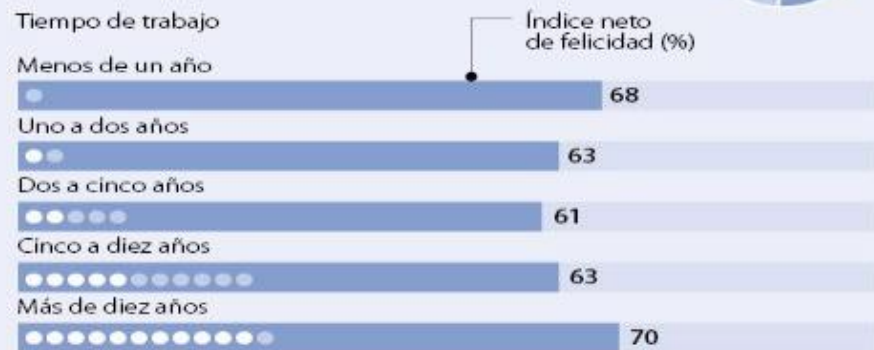
Objetivo 12: Producción y consumo responsables, promoviendo una mejora en las condiciones laborales que incluyen la remuneración y otros aspectos propios de la compensación total (conciliación, beneficios sociales, reconocimiento, etc)



El reto

BIENESTAR LABORAL EN COLOMBIA

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN VS. ÍNDICE NETO DE FELICIDAD



DATOS RELEVANTES



INDICADORES DE SATISFACCIÓN

El índice neto de felicidad está en 51%, ubicado en una escala de oportunidad de mejora



PRODUCTIVIDAD PAÍSES (PIB VS. HORAS TRABAJADAS)



Fuente: Plurim Gráfico: LR-GR

Banco de Bogotá



Políticas y prácticas laborales justas

Las enseñanzas de la Abuela

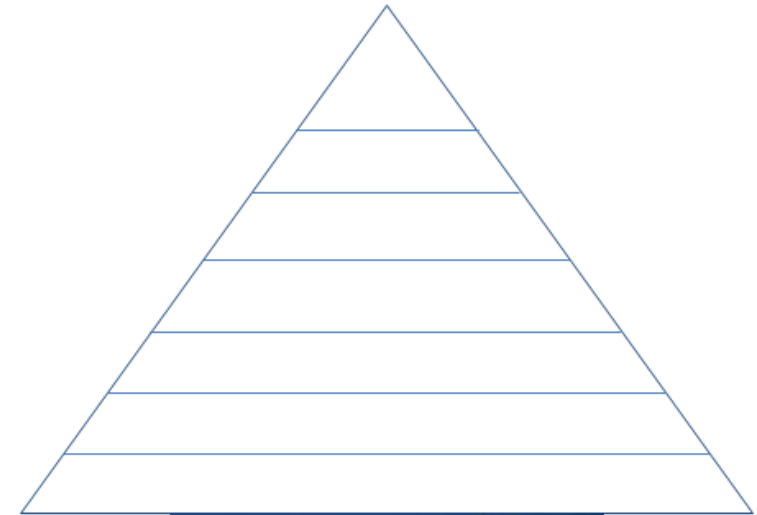


“Primero YO, segundo YO y lo que quede para MI”

“La ruana No es para el primer aguacero...”

“El hambre quedo de volver...”

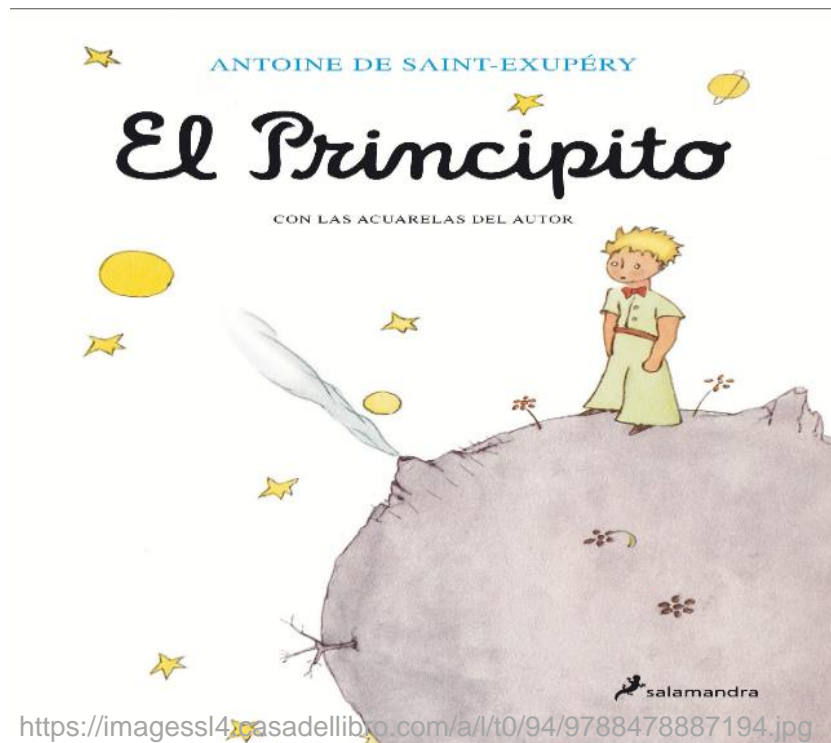
“Mijito pórtese bien y tendrá novia para toda la vida”



“La ley del embudo”:
la clave de la sostenibilidad

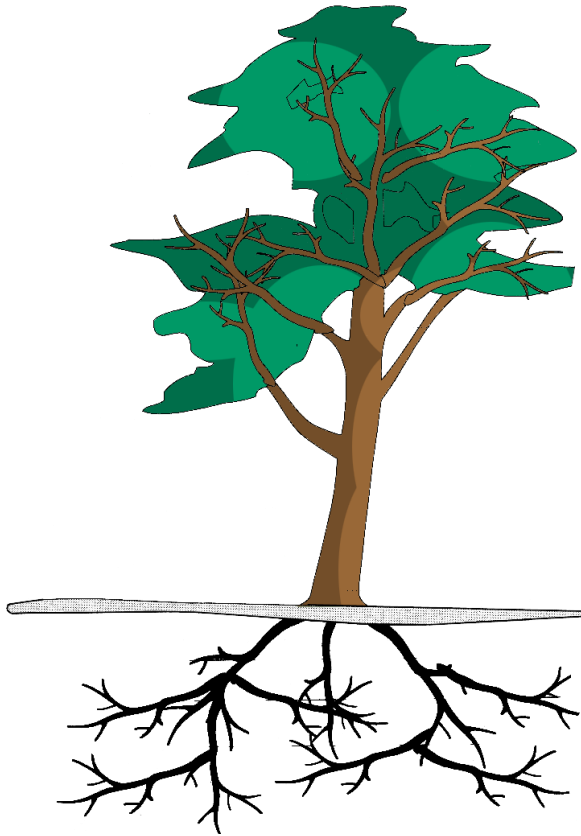


“Lo esencial es invisible a los ojos,
lo que no se ve es lo importante,
Porque en lo que no se ve,
sucede lo que se ve ”



Antoine Saint-Exupéry, El Principito

Banco de Bogotá



Los modelos mentales del SER humano



LO VISIBLE

LO INVISIBLE

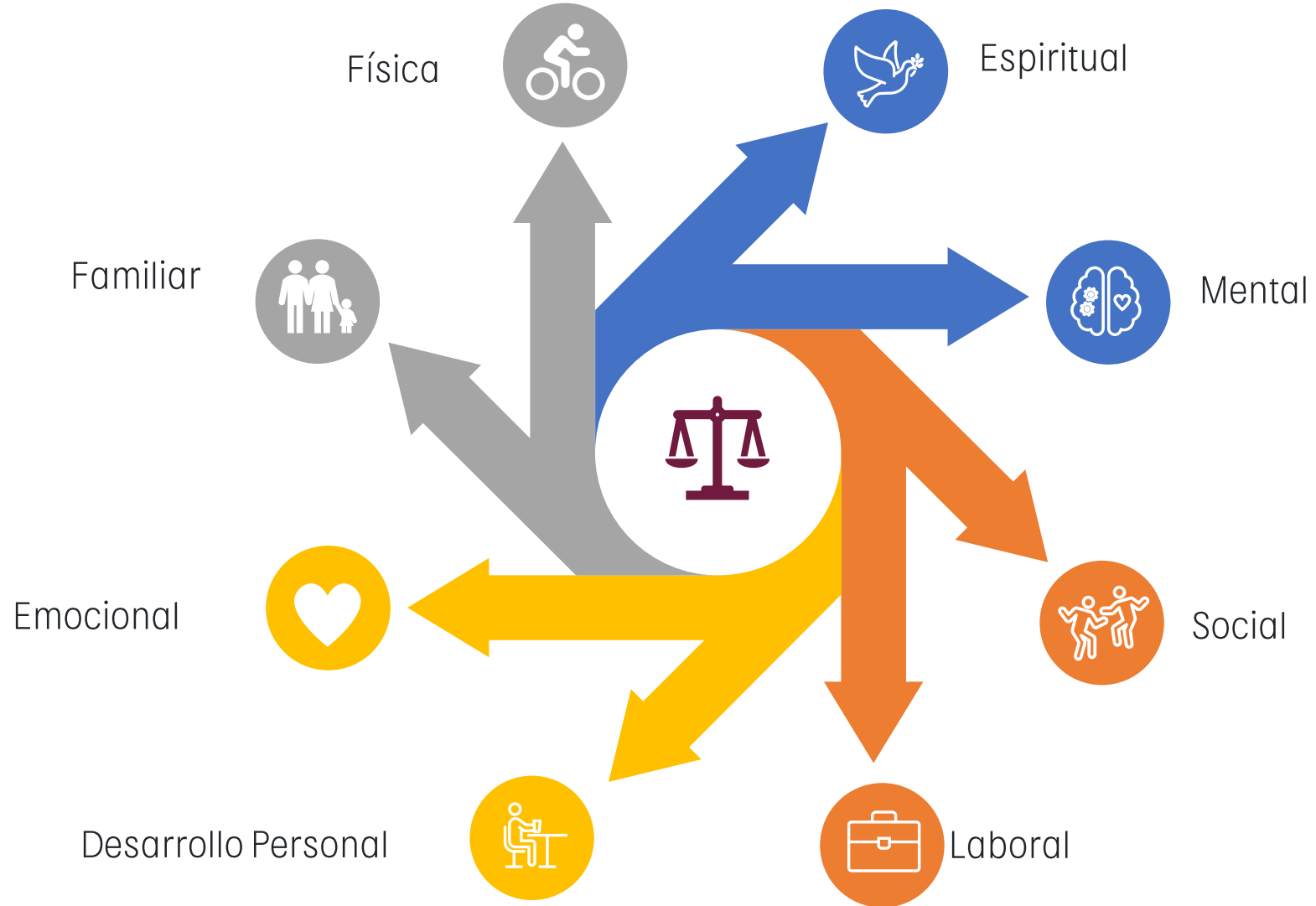
“Somos conscientes de nuestros males, pero nos hemos desgastado luchando contra los síntomas mientras las causas se eternizan”.

Gabriel García Márquez,
Por un país al alcance de los niños,
Julio 23 de 1994

Banco de Bogotá



Por un ser humano integral





Banco de Bogotá





Política/manual del empleado

A disposición de los empleados




Introducción

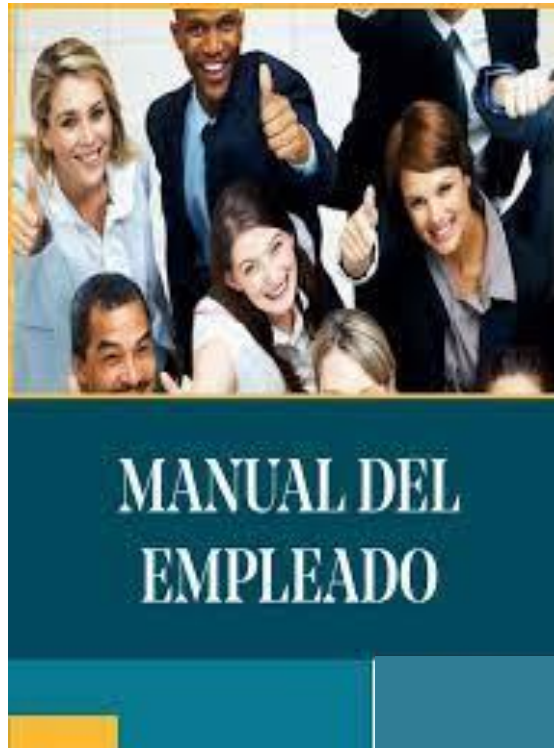
-  Visión general y valores de la empresa.....
-  Historia y futuro de la empresa.....

Incorporación a la empresa




-  Guía del primer día de trabajo.....
-  Qué esperar en el primer mes.....

Relaciones con otros miembros del equipo



-  Gestión y estructura del equipo.....
-  Código de conducta general.....
-  Políticas de trabajo remoto e híbrido.....



Operaciones de la empresa

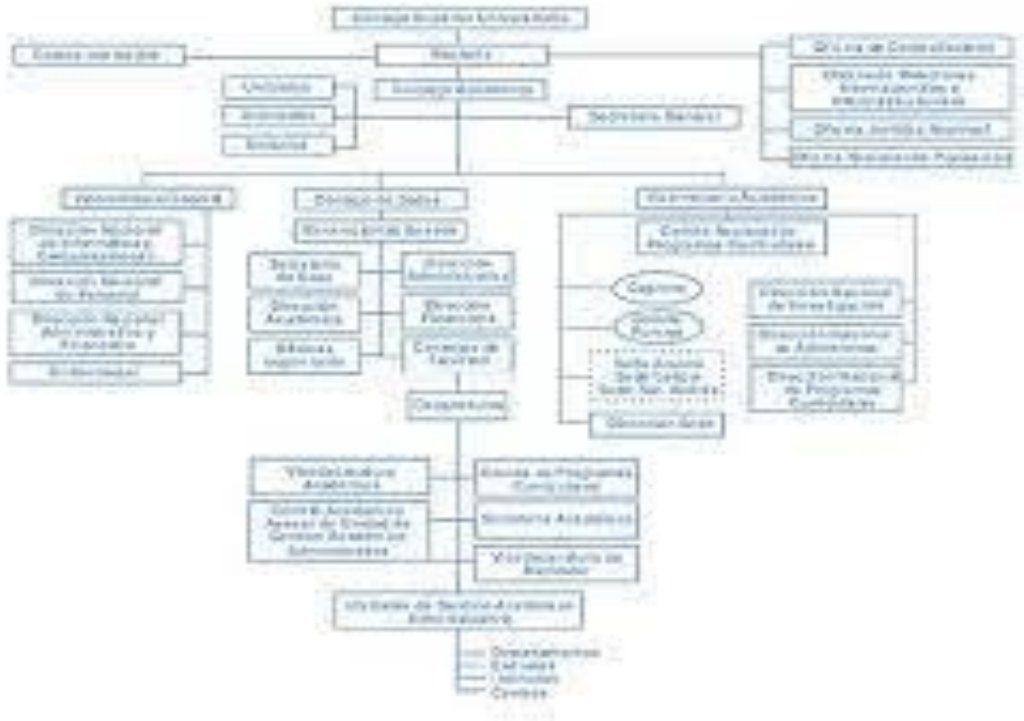
-  Compensación y desarrollo.....
-  Política de horas de trabajo, días libres remunerados y vacaciones.....
-  Beneficios y ventajas.....

Cuestiones administrativas generales

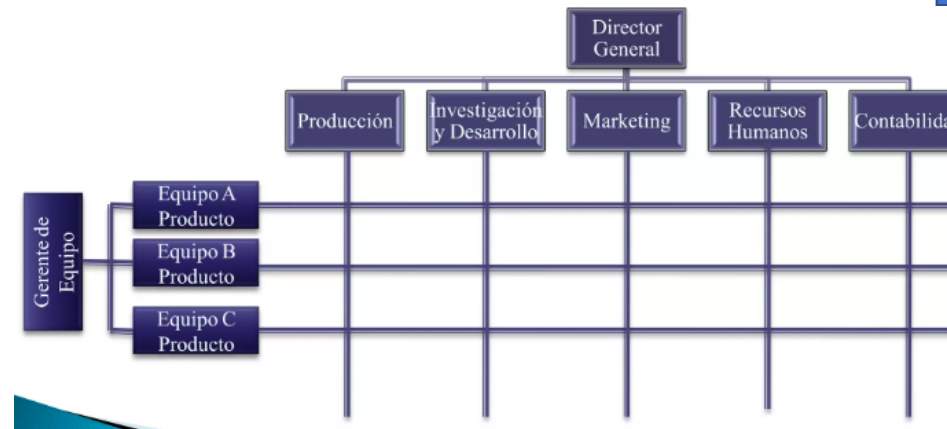
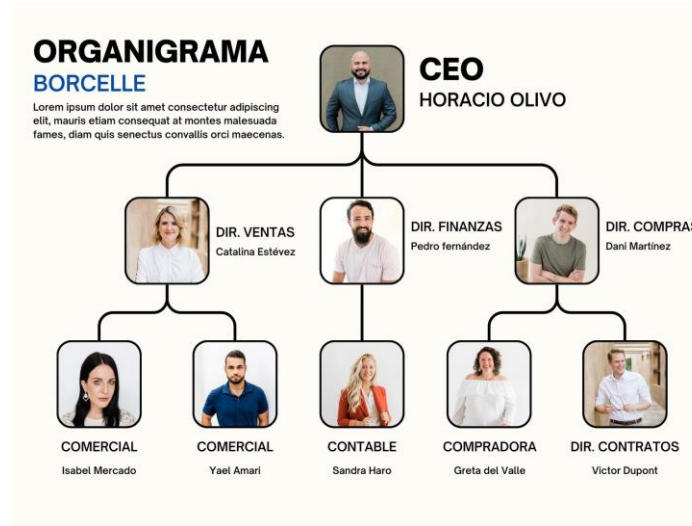
-  Renuncia y despido de empleados.....
-  Cualquier otro descargo de responsabilidad general (o requisitos legales)...



Estructura organizacional



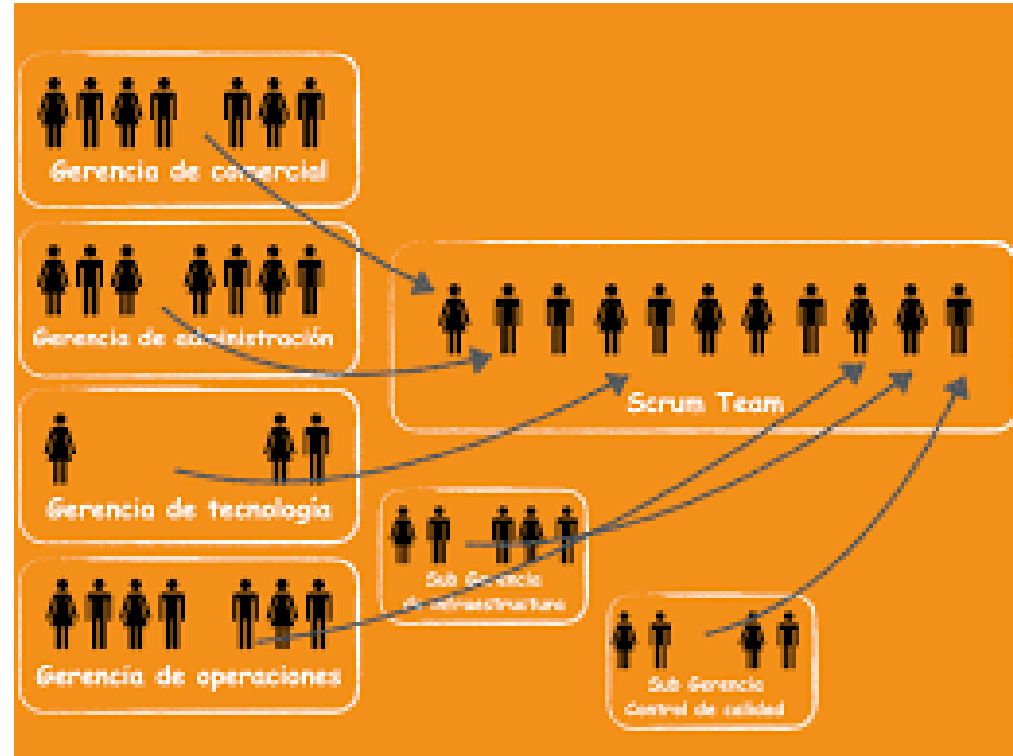
Organigrama horizontal



Banco de Bogotá

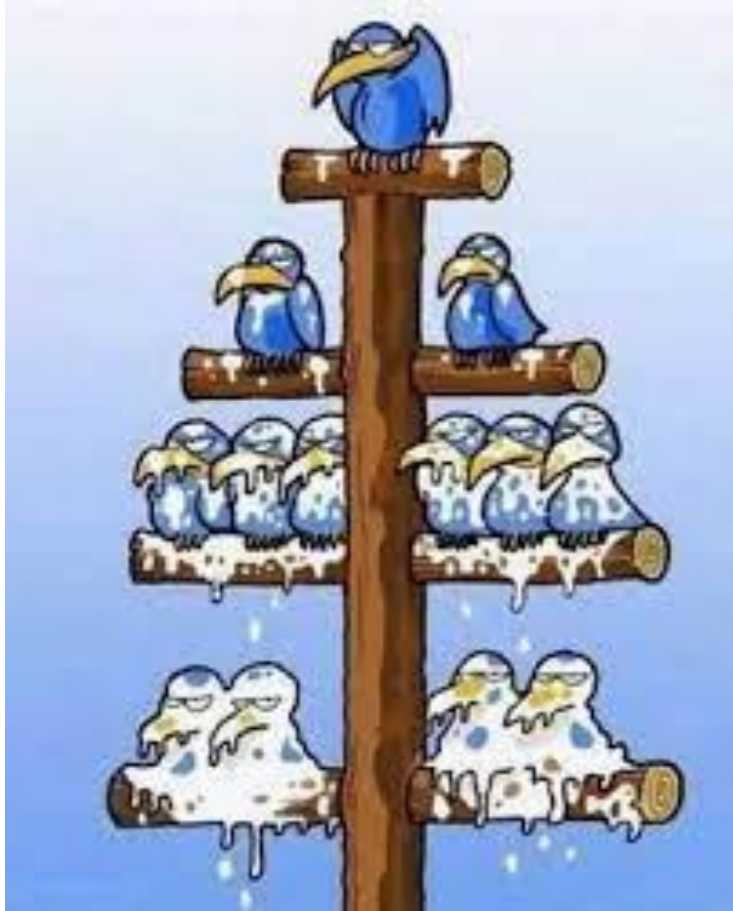


Estructura organizacional





Estructura como reflejo de la cultura organizacional



-!!!¿Cómo Que No Rema Más?!...!!Me Extraña, Fernández!!!....
¿¿Estamos O No Estamos Todos En La Misma Barca??



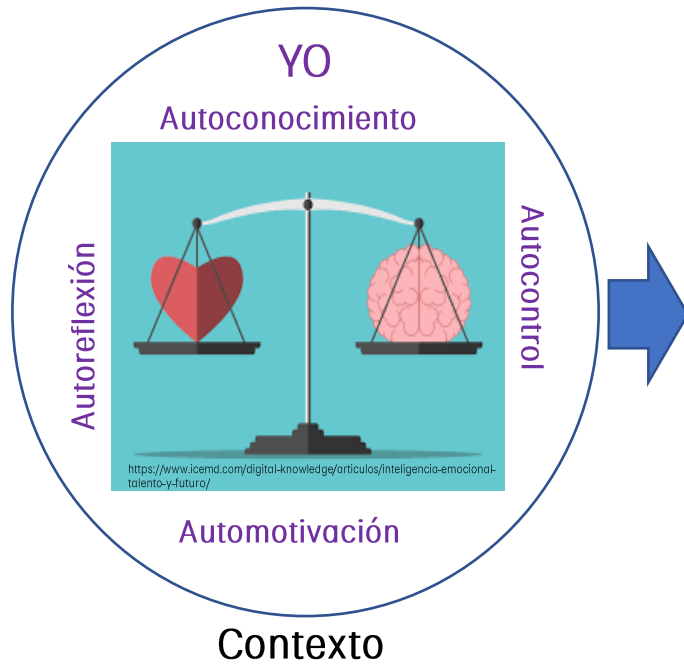
Plan de formación y desarrollo





Plan de formación y desarrollo

Inteligencia emocional



La empatía

Los demás

Disculpase



Agradecer



Expresar afecto

Liderazgo



Resolución de conflictos



Asertividad



Comunicación

Negociación

Respeto

Confianza



Equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada

ISO 26000 Responsabilidad Social.

Prácticas laborales en su apartado 6.4



“Respetar las responsabilidades familiares de los trabajadores proporcionándoles un horario laboral razonable, bajas por paternidad/ maternidad y, en la medida de lo posible, guarderías y otras instalaciones que puedan ayudar a los trabajadores a conseguir una adecuada conciliación entre la vida familiar y laboral”



Equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada

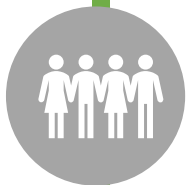
Otros documentos relacionados



Convenios de la Organización Internacional del trabajo (OIT)



Derecho de la Unión Europea, y en concreto:
Directiva 2017 / 0085 relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y la ciudadanía.



Dictamen 50C/39 de 2011 del Comité Económico y Social Europeo sobre el papel de la política familiar en el cambio demográfico: compartir las mejores prácticas entre los Estados miembros.



Equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada

Otras normatividades



Guías para el Reporting de la Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI)



Norma RS10 de AENOR / IQNet



Norma SGE21 de Forética





Equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada

La **certificación EFR** es un modelo internacional de dirección de personas que, formando parte de la RSE y la Gestión de la Excelencia, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Más de 850 **entidades EFR** en todo el mundo

La **certificación EFR de Fundación Másfamilia** ha sido reconocida por las Naciones Unidas y por el **programa Interreg Europe** como «**Good practice**» por impulsar políticas de gestión de conciliación dentro de las empresas, considerando las necesidades de los empleados y ofreciendo a las entidades una serie de directrices para ser más conscientes del ambiente de trabajo que brindan a sus colaboradores.

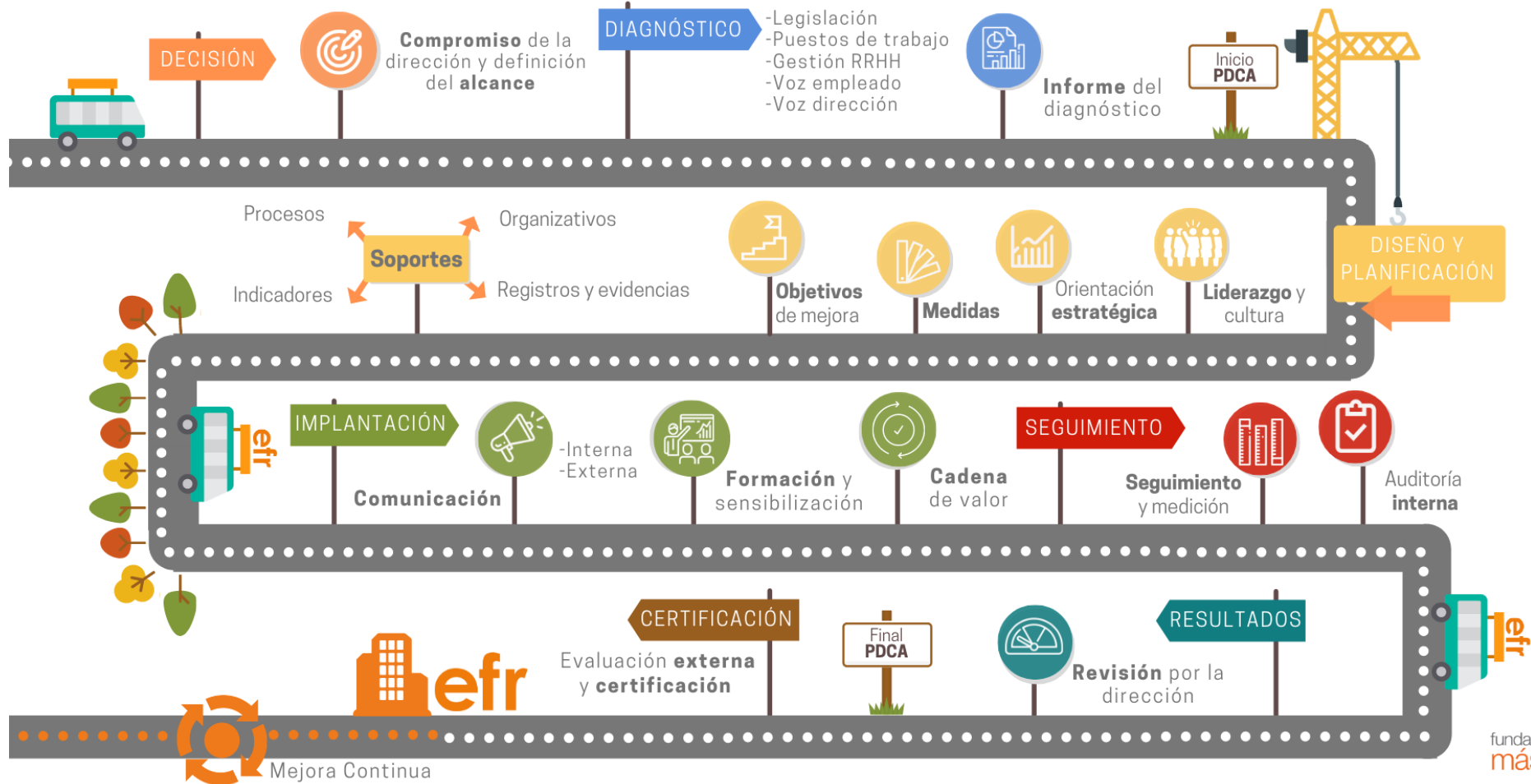
<https://www.masfamilia.org/certificacion-efr/>



¿Cómo implementarlo?

Modelo efr 1000-1

LA RUTA



Banco de Bogotá



La definición de un propósito



Viktor Emil Frankl

Reconocimientos:

- Anillo de Honor de la ciudad de Viena
- Gran Cruz del Mérito con Estrella de la Orden del Mérito de la República Federal de Alemania
- City of Vienna Prize for science (1970)
- Premio Oskar Pfister (1985)

([26 marzo 1905](#), [Viena](#), [Austria](#) - [2 septiembre 1997](#))

Fue un [neurólogo](#) y [psiquiatra](#) [austríaco](#).

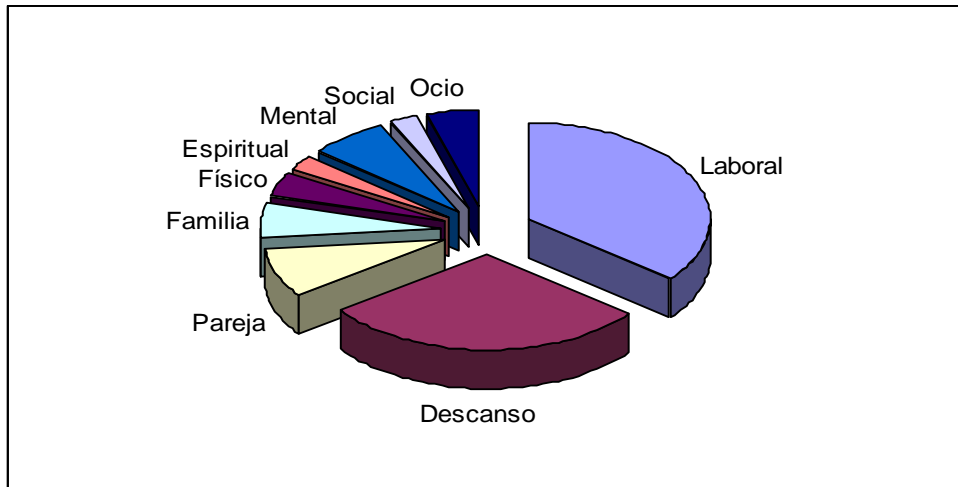
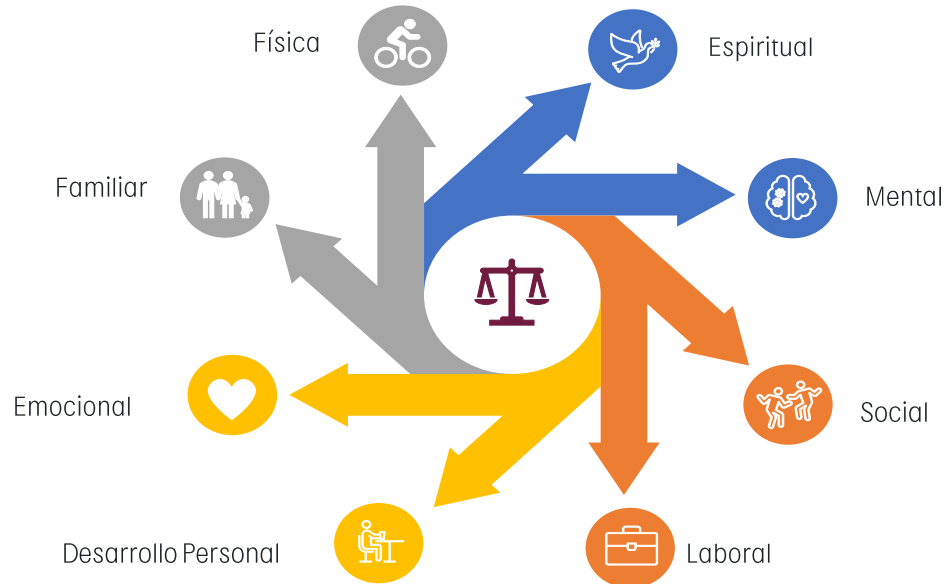
Sobrevivió desde [1942](#) hasta [1945](#) en varios [campos de concentración nazis](#), incluidos [Auschwitz](#) y [Dachau](#).

A partir de esa experiencia, escribió el libro [El hombre en busca de sentido](#).

Fundador de la [Logoterapia](#), considerada la [3ª Escuela Vienesa de Psicología](#), después del [psicoanálisis](#) de [Sigmund Freud](#) y de la [psicología individual](#) de [Alfred Adler](#)..



Programas de salud y bienestar



Prioridad 1:

Prioridad 2:

Prioridad 3:

Destinando tiempo y dedicación para lo importante ...



Comunicación con los empleados

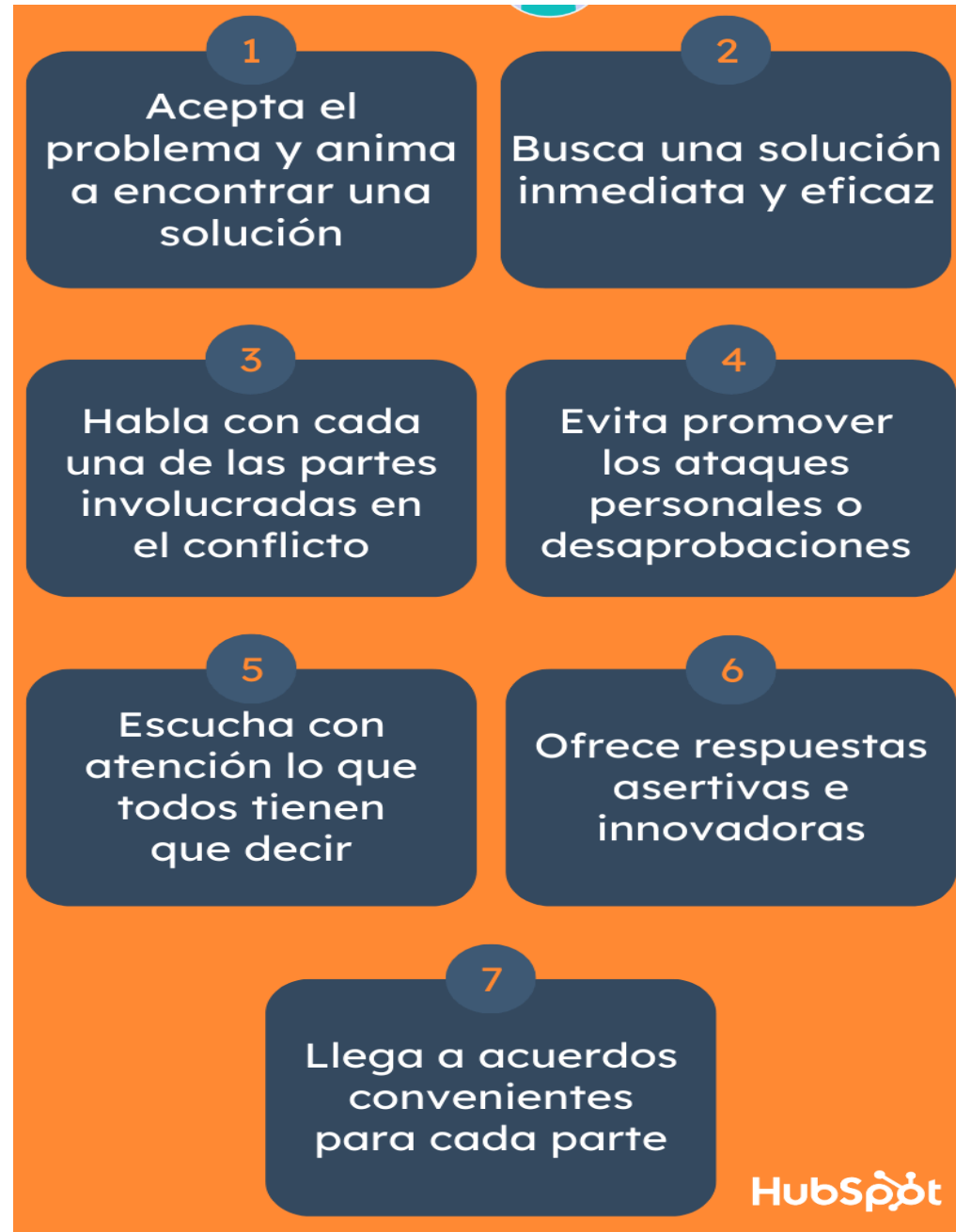


Banco de Bogotá



Mecanismos para la resolución de conflictos

7 claves para resolver conflictos laborales





*“Mejores **personas**, mejores **parejas**,
Mejores **familias**, mejores **empresas**,
Mejor **sociedad**”.*

Jorge Enrique Ardila Acosta



Banco de Bogotá