

# Informe seguimiento

## PROGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS (Vigencia 2022 a junio 2023)

Julio de 2023



### Marco Legal

#### Decreto-Ley 1567 de 1998

Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos.  
Capítulo II Programa de Bienestar Social e Incentivos.

#### Ley 909 de 2004

Parágrafo Artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

#### Resolución N. 312 de 2013

Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública".

#### Decreto 1083 de 2015

Título 10. Sistema de Estímulos.  
Capítulo 6. Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos.

#### Decreto 1960 de 2019

El Artículo 3 modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar".

#### Resolución N. 702 de 2019

Por la cual se modifica el artículo 1 de la Resolución No. 1046 de 2018  
Artículo 1. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS.

### Conceptos Generales

"Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.

Los Programas de protección y servicios sociales son aquellos mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del Servidor Público y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

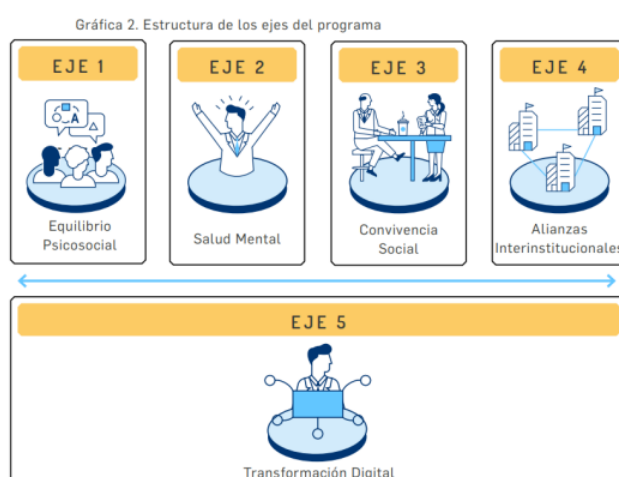
Los Programas de calidad de vida laboral son los que se ocupen de atender condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional de los Servidores Públicos".

#### Áreas de Intervención de los Programas de Bienestar



El Sistema de Estímulos es el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de Bienestar e Incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Los ejes del Programa Nacional de Bienestar, representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

# PROGRAMA DE BIENESTAR

Mediante Acta No. 001 del 28 de enero de 2022, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional aprobó el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022.

Durante la vigencia se crea la estrategia PESVA, considerando cinco (5) ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores de Función Pública, los cuales se describen a continuación:

## 1. Proyecto de vida



Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

Para el eje proyecto de vida, se generaron las siguientes estrategias:

### EJE - PROYECTO DE VIDA

Estrategia	Actividades programadas	Actividades ejecutadas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad Social Integral</li> <li>Pre pensionados</li> </ul>	1.Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio. 2.Promover programas de formación y capacitación. 3.Realizar charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar. Puede incluir temáticas como: Ocupación del tiempo libre y Promoción de la salud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charla virtual y presencial con el FNA.</li> <li>Feria de servicios de Compensar (recreación, deporte y educación), capacitación herramientas para elaborar una hoja de vida y asesoría personalizada.</li> <li>Socialización programa servimos.</li> </ul>

Fuente: 2022-12-29\_Matriz\_seguimiento\_actividades\_cronograma\_bienestar\_consolidado

En el cuadro anterior, se puede observar que en la vigencia 2022, no se llevaron a cabo todas las actividades programadas para el cumplimiento de la estrategia (seguridad social integral y pre pensionados).

En el caso de los servidores pre pensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras; no obstante lo anterior, no se pudo evidenciar actividades con relación al próximo retiro de los treinta y cinco (35) servidores para que este sea lo menos traumático posible.

## 2. Enlaces de Integridad



Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.

A continuación, se reportan las actividades programadas y ejecutadas para la estrategia del eje Enlaces de integridad:

### EJE - ENLACES DE INTEGRIDAD

Estrategia	Actividades programadas	Actividades ejecutadas
1. Actividades socio culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebración Día de la Familia.</li> <li>Vacaciones Recreativas Niños.</li> <li>Cierre de Gestión.</li> <li>Celebración día del Servidor Público.</li> <li>Celebración Halloween.</li> <li>Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conmemoración día de la Madre</li> <li>Consolidación de las solicitudes que envían las dependencias, solicitando el día de la familia.</li> <li>Café con el Director</li> <li>Conmemoración día de la secretaria</li> <li>Celebración día del servidor público y día del padre</li> <li>Campaña y concurso por decoración de Halloween</li> <li>Vacaciones recreativas</li> <li>Cierre de la gestión 2022</li> <li>Divulgación de fechas especiales</li> </ul>
2. Plan de estímulos e incentivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como el desempeño de los mejores equipos de trabajo.</li> <li>Elección del mejor equipo de trabajo.</li> <li>Elección del mejor Servidor de carrera y libre nombramiento y remoción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación propuesta equipos de trabajo (mayo 2022)</li> <li>Reconocimiento a los mejores servidores de carrera administrativa (14) y libre nombramiento y remoción (5) incentivos no pecuniarios (Resolución 597 del 19 de diciembre de 2022)</li> </ul>
3. Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad.</li> <li>Promover la inclusión, diversidad y equidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgación piezas gráficas - Código de integridad</li> <li>Gestión cédula digital</li> <li>Novenas navideñas</li> </ul>

Fuente: 2022-12-29\_Matriz\_seguimiento\_actividades\_cronograma\_bienestar\_consolidado

Frente a la estrategia "Plan de estímulos e incentivos", el Grupo de Gestión Humana informa que respecto a los equipo de trabajo, "para la vigencia 2022 se presentó la propuesta en el mes de mayo, la cual fue aprobada por parte del Secretario General; sin embargo, la alta dirección informó en su momento, que, debido al cambio de administración solicitó aplazar para la vigencia 2023".

Para la Estrategia de Convivencia Institucional, dentro de las actividades programadas, no se incluyó lo pertinente al tema del clima laboral; no obstante, en la matriz de seguimiento de la vigencia 2022, se realizó la socialización de resultados de clima y cultura organizacional del año 2021 al Comité Directivo y demás servidores de la Entidad, con los siguientes resultados:

# PROGRAMA DE BIENESTAR

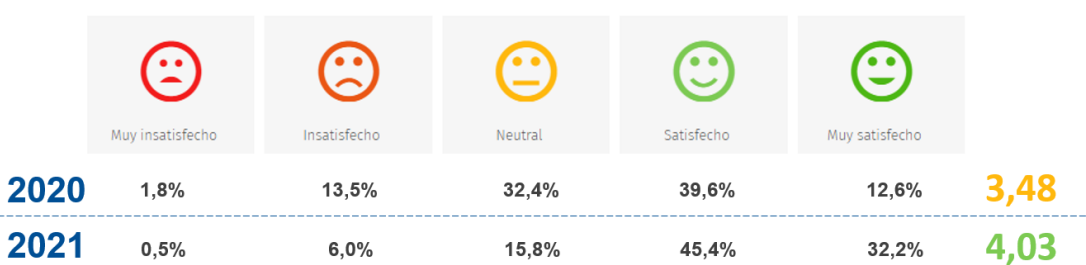
## RESULTADOS CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL VIGENCIA 2021

### Índices Globales



### Satisfacción general sobre el Clima Organizacional

A continuación, se presenta la distribución de respuestas para cada una de las opciones a la pregunta "Seleccione la calificación que represente su nivel de satisfacción general sobre el Clima Organizacional dentro del DAFP."



Fuente: 2021-12-21\_Presentacion\_resultados\_medicion\_clima\_cultura\_dafp\_dependencias - Compensar

Los resultados del estudio de Clima Organizacional aplicado en el mes de Diciembre del año 2021, indican que la percepción de Clima al interior del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP corresponde a la Variable: Clima general Propicio donde se pueden perfeccionar algunas variables como reto organizacional con una puntuación obtenida de 87,67, que resulta ser muy beneficiosa para la entidad. Sin embargo, este puntaje disminuyó con respecto al estudio de 2020.

De acuerdo con los anteriores resultados de la medición del clima organizacional, la caja de compensación Compensar, dejó las siguientes recomendaciones:

- Es necesario realizar una lectura contextualizada de los resultados, especialmente de las variables que presentan puntuaciones inesperadas o que se encuentran en la Variable **Aceptable**, reconociendo las fortalezas de sus servidores y líderes e identificando elementos que se deseen instaurar en la cultura. De este modo, se podrá realizar un trabajo focalizado a los objetivos que sean trazados.
- El **Índice de Clima** muestra aspectos muy positivos dentro de los resultados, por lo cual es recomendable que sean extendidos a todos los servidores de manera continua durante el despliegue de los resultados, comunicaciones internas, las actividades de intervención y de bienestar. De esta forma es posible mantener los resultados en un nivel óptimo e incluso mejorarlos, generando un mayor nivel de compromiso y satisfacción con el trabajo realizado.
- Es importante que el **acceso a cargos sea por meritocracia**, donde se reconozcan las habilidades de los servidores de forma objetiva y a la vez se garantice el correcto cumplimiento de funciones por parte de los nuevos integrantes.
- Se requiere mayor involucramiento de Talento Humano tanto en la gestión de solicitudes como en el acompañamiento para realizar seguimiento a aspectos como trabajo en equipo, carga laboral, relacionamiento jefe – colaborador, etc.
- Adicionalmente, se hace evidente la necesidad de la entidad por generar **espacios de integración** entre dependencias, colaboradores y líderes de áreas e incluso directivas generales de manera que se genere confianza y responsabilidad en la forma en que las actividades de cada área impactan a las demás", entre otras.

De acuerdo con las anteriores recomendaciones, el Grupo de Gestión Humana efectuó las siguientes acciones de intervención por cada variable:

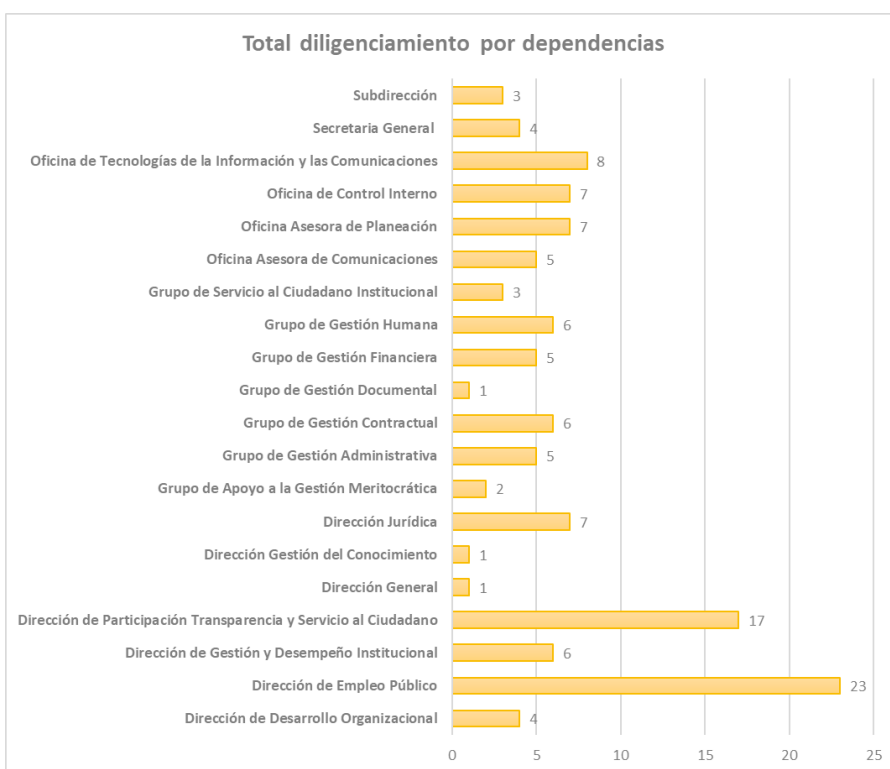
- Se socializaron los resultados de clima Organizacional, por parte del proveedor COMPENSAR quien aplicó el cuestionario; inicialmente en el Comité directivo y posteriormente con los servidores que hacen parte de las direcciones, oficinas, secretaría general y grupos.
- Para proveer los cargos en la Entidad el GGH solicita al Grupo de Gestión Meritocrática pruebas comportamentales, las cuales permiten identificar las habilidades, competencias y oportunidades de mejora.
- Se desarrolló una actividad enfocada en trabajo en equipo y fortalecer las relaciones interpersonales en las siguientes dependencias: Secretaria General, GGA, GGD, GGF, Subdirección, DGC, OCI, DGDI, DGDI, OAP, DEP y GSCI.
- Se ejecutaron actividades en el marco del Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de estímulos - Plan de Bienestar e Incentivos, entre otras.

Sin embargo, en las recomendaciones de la medición "Fomentar en el líder la cercanía como ser humano, no desde una relación de jerarquía, que beneficie el alcance de resultados" y "Generar en el equipo de trabajo como valor principal la cooperación, comprensión y empatía, todos somos parte de un gran equipo que obtiene grandes resultados", la intervención se basó en capacitaciones a nivel general, siendo de suma importancia trabajar específicamente con los líderes de los equipos de trabajo y con las áreas que registraron resultados menos favorables.



# PROGRAMA DE BIENESTAR

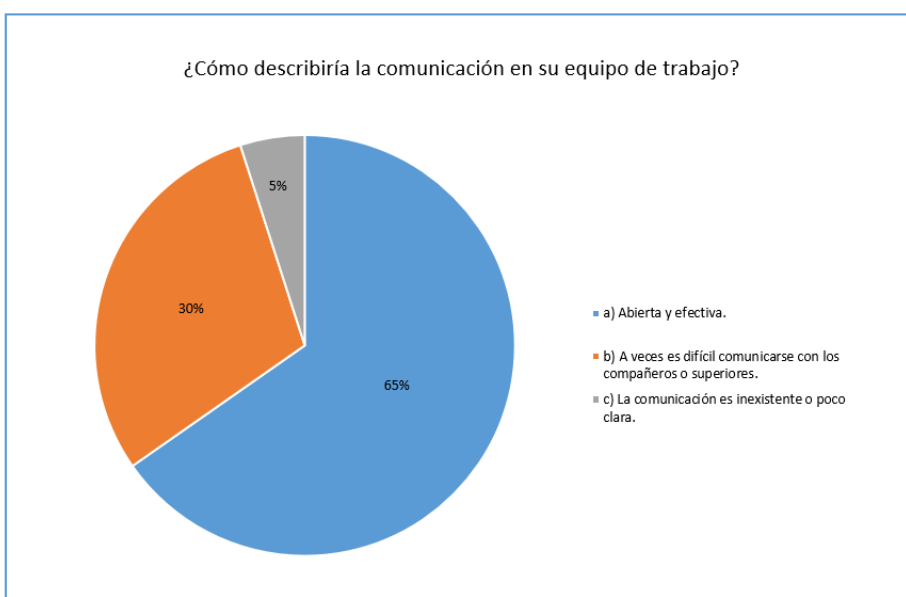
Teniendo en cuenta que para la vigencia 2023, el Grupo de Talento Humano no ha efectuado medición del clima laboral, la Oficina de Control Interno elaboró una encuesta a todos los servidores y contratistas, con los siguientes resultados:



En total ciento veintiún (121) servidores y contratistas diligenciaron la encuesta.

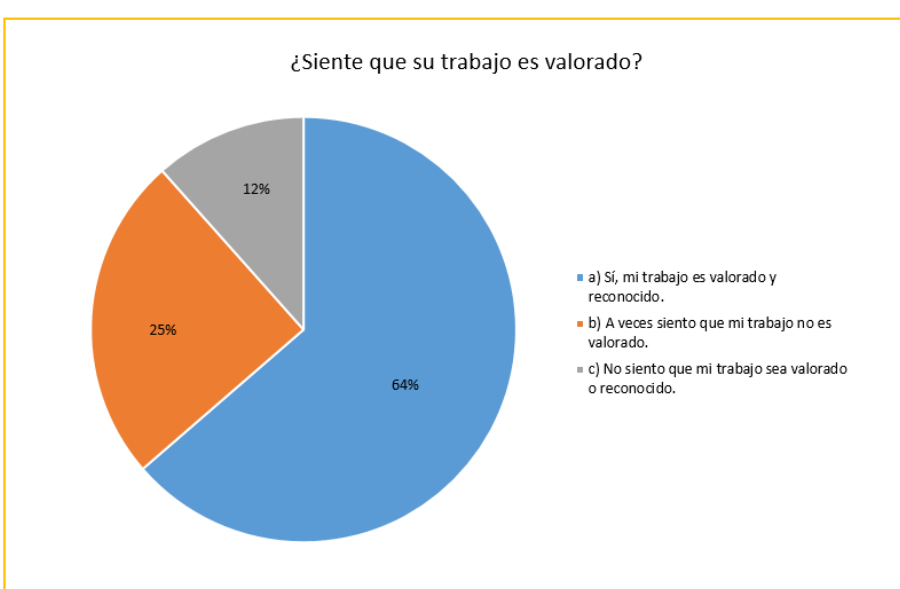
A continuación, se registran los resultados por cada pregunta efectuada:

## 1. ¿Cómo describiría la comunicación en su equipo de trabajo?



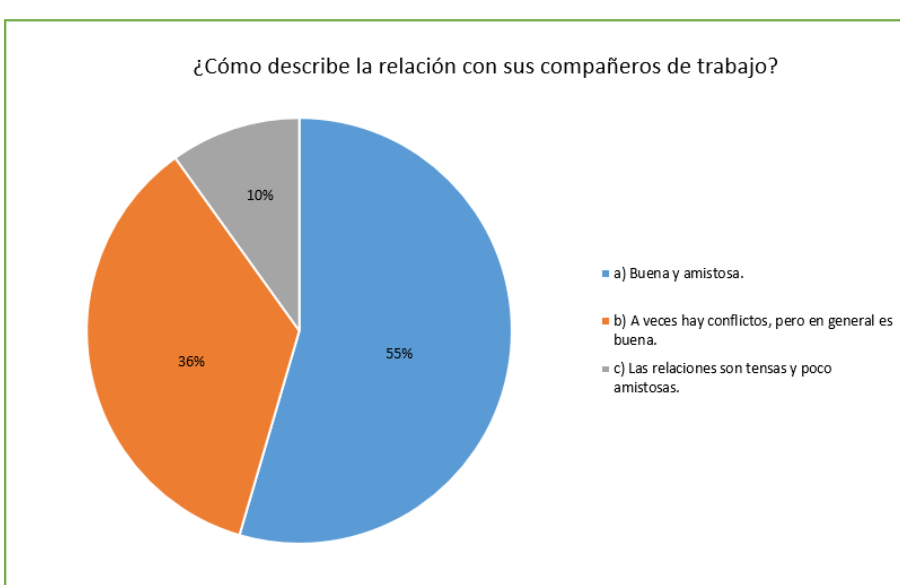
A la pregunta ¿Cómo describiría la comunicación en su equipo de trabajo?, el 65% considera la comunicación abierta y efectiva, el 30% opina que a veces es difícil comunicarse con los compañeros o superiores y el 5% que la comunicación es inexistente o poco clara.

## 2. ¿Siente que su trabajo es valorado?



Frente a esta pregunta el 64% considera que su trabajo es valorado y reconocido, el 25% a veces siente que su trabajo no es valorado y el 12% siente que su trabajo no es valorado o reconocido.

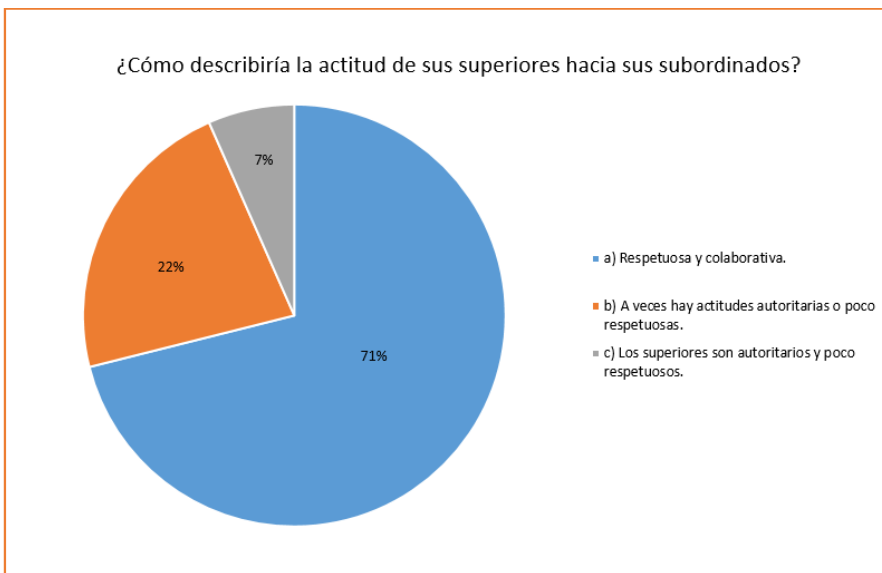
## 3. ¿Cómo describe la relación con sus compañeros de trabajo?



# PROGRAMA DE BIENESTAR

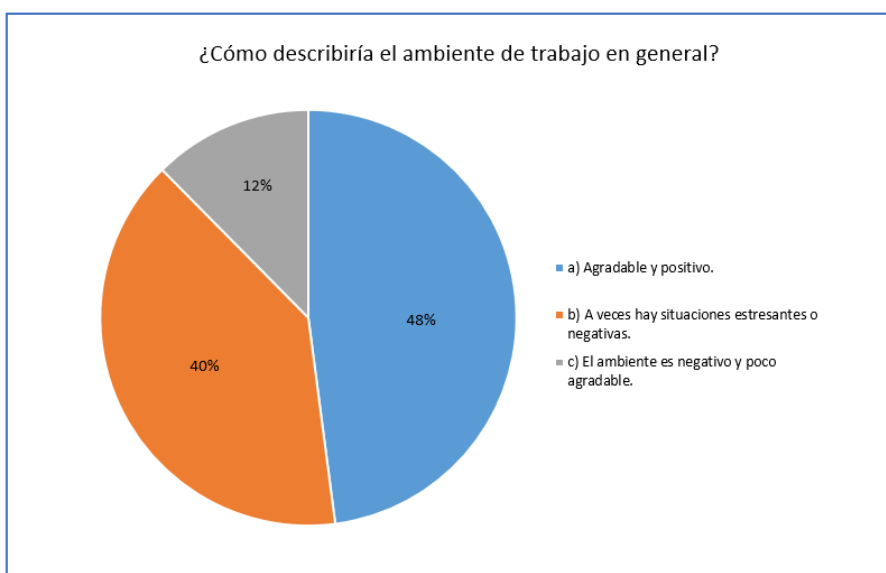
Respecto a la anterior pregunta, el 55% considera que la relación con los compañeros de trabajo es buena y amistosa, mientras el 36% piensa que a veces hay conflictos, pero en general es buena y el 10% que las relaciones son tensas y poco amistosas.

## 4. ¿Cómo describiría la actitud de sus superiores hacia sus subordinados?



El 71% cree que la actitud de sus superiores hacia sus subordinados es respetuosa y colaborativa, el 22% indica que a veces hay actitudes autoritarias o poco respetuosas y el 7% que los superiores son autoritarios y poco respetuosos.

## 5. ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en general?



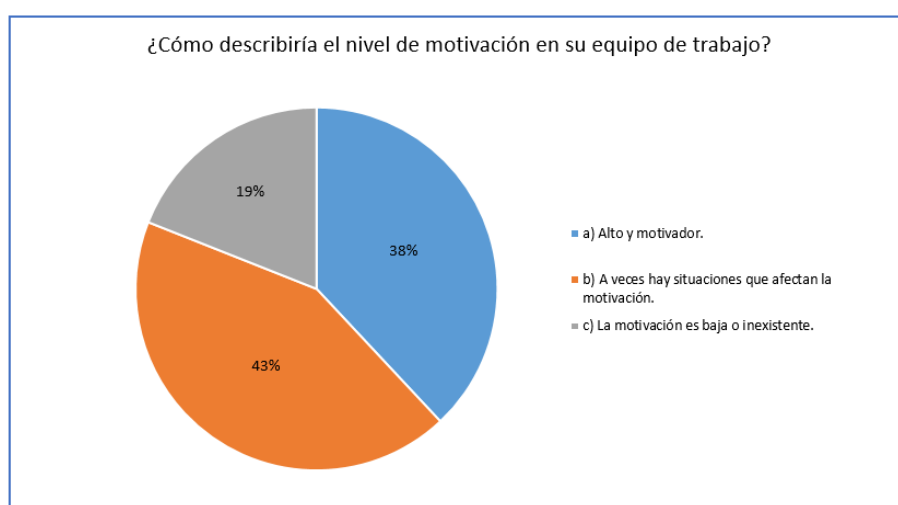
Frente a esta pregunta el 48% reporta que el ambiente de trabajo en general es agradable y positivo, mientras el 40% piensa que a veces hay situaciones estresantes o negativas y 12% que el ambiente es negativo y poco agradable.

## 6. ¿Cree que se le brinda el equipo y los recursos necesarios para hacer bien su trabajo?



El 66% responde que sí tiene todo lo necesario para hacer bien su trabajo, el 30% cree que a veces le faltan recursos o equipo para hacer el trabajo y el 4% considera que no se le proporcionan los recursos o equipo necesarios para hacer bien el trabajo.

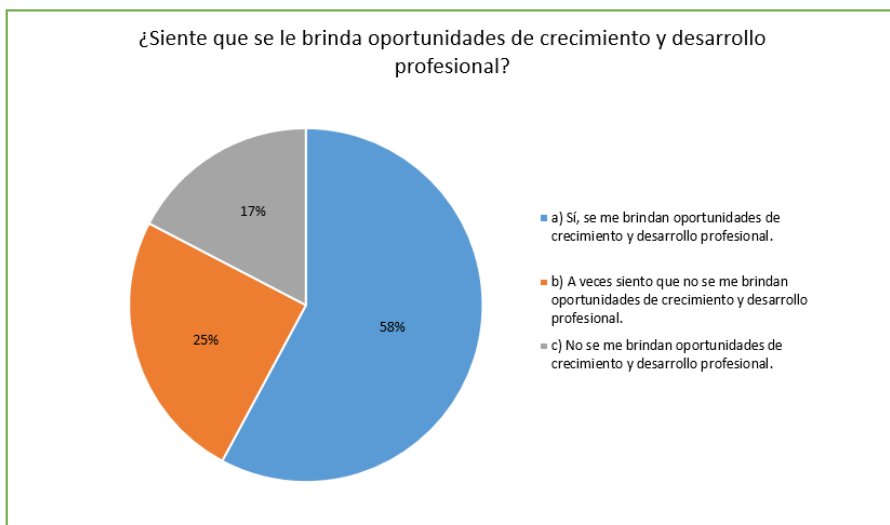
## 7. ¿Cómo describiría el nivel de motivación en su equipo de trabajo?



Respecto a esta pregunta el 38% describe el nivel de motivación en su equipo de trabajo alto y motivador, el 43% considera que a veces hay situaciones que afectan la motivación y el 19% que la motivación es baja o inexistente.

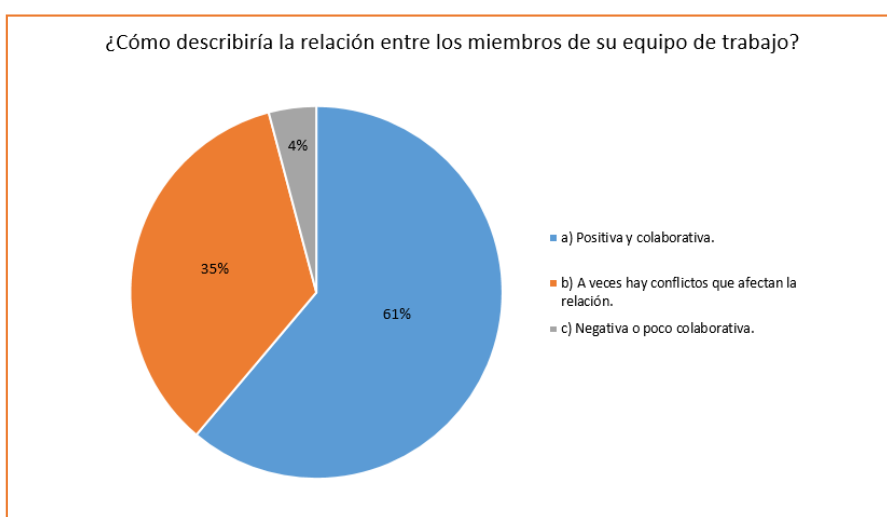
# PROGRAMA DE BIENESTAR

## 8. ¿Siente que se le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?



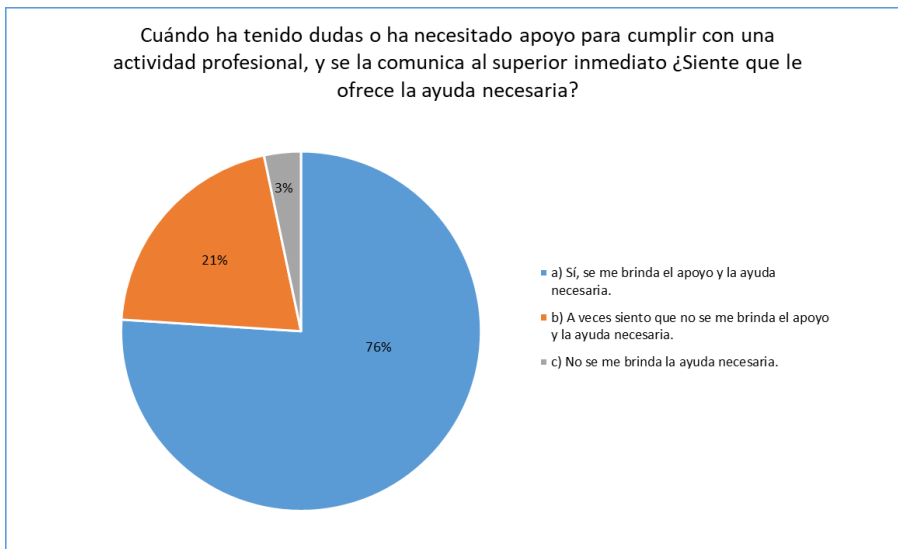
El 58% estima que si se le brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, el 25% a veces siente que no le brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y el 17% que no se le brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

## 9. ¿Cómo describiría la relación entre los miembros de su equipo de trabajo?



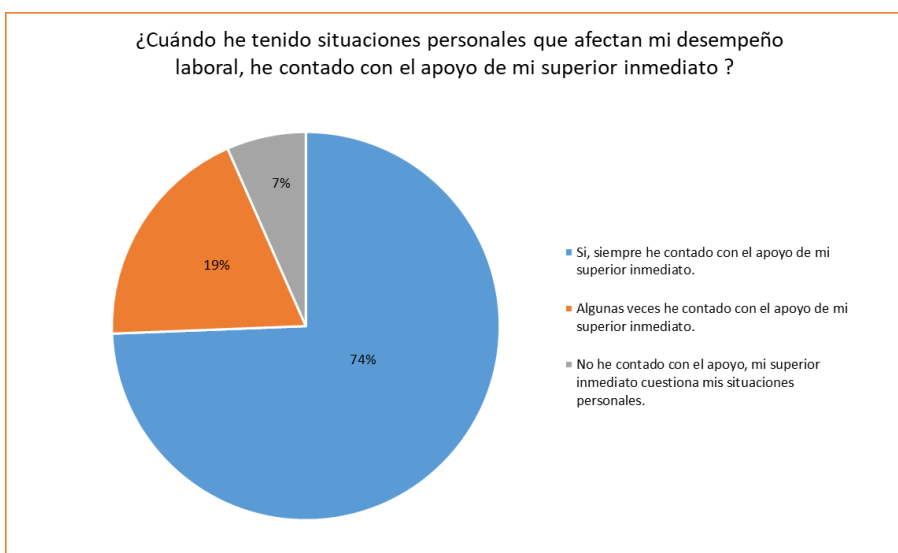
Referente a esta pregunta el 61% piensa que la relación entre los miembros del equipo de trabajo es positiva y colaborativa, el 35% refiere que a veces hay conflictos que afectan la relación y el 4% que es negativa o poco colaborativa.

## 10. Cuando ha tenido dudas o ha necesitado apoyo para cumplir con una actividad profesional, y se la comunica al superior inmediato ¿Siente que le ofrece la ayuda necesaria?



El 76% responde que sí se le brinda el apoyo y la ayuda necesaria, el 21% a veces siente que no se le brinda el apoyo y la ayuda necesaria y el 3% piensa que no se le brinda la ayuda necesaria.

## 11. ¿Cuándo he tenido situaciones personales que afectan mi desempeño laboral, he contado con el apoyo de mi superior inmediato ?



Frente a esta pregunta el 74% responde que siempre ha contado con el apoyo del superior inmediato, el 19% refiere que algunas veces ha contado con el apoyo del superior inmediato y el 7% considera que no ha contado con el apoyo y cuestiona las situaciones personales.

# PROGRAMA DE BIENESTAR

A continuación, se presenta la distribución de respuestas de cada dependencia para cada una de las opciones de pregunta:

¿Cómo describiría la comunicación en su equipo de trabajo?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Abierta y efectiva.	RESPUESTA	2	9	1		1	4	13	2	5	6	1	2	3	3	3	6	6	5	3	4	79
b) A veces es difícil comunicarse con los compañeros o superiores.		2	13		1	5		3					3	2		2	1	1	3			36
c) La comunicación es inexistente o poco clara.			1				3	1					1									6
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Siente que su trabajo es valorado?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Sí, mi trabajo es valorado y reconocido.	RESPUESTA	2	13	1		1	4	12	2	3	6	1	2	2	3	3	6	5	7	2	2	77
b) A veces siento que mi trabajo no es valorado.		2	7		1	2		3		2			3	3		2	1	1		1	2	30
c) No siento que mi trabajo sea valorado o reconocido.			3			3	3	2						1					1	1		14
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cómo describe la relación con sus compañeros de trabajo?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Buena y amistosa.	RESPUESTA	2	7	1		1	2	9	2	5	6	1		2	3	3	4	7	5	3	3	66
b) A veces hay conflictos, pero en general es buena.		2	9		1	5	2	7					5	3		2	3		3		1	43
c) Las relaciones son tensas y poco amistosas.			7				3	1					1									12
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cómo describiría la actitud de sus superiores hacia sus subordinados?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Respetuosa y colaborativa.	RESPUESTA	4	13	1	1	1	4	14	2	4	6	1	2	4	3	4	7	3	5	3	4	86
b) A veces hay actitudes autoritarias o poco respetuosas.			6			5		2		1			3	2		1		4	3			27
c) Los superiores son autoritarios y poco respetuosos.			4				3	1														8
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en general?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Agradable y positivo.	RESPUESTA	1	5	1		1	3	10	2	2	6	1		2	3	4	5	3	5	2	2	58
b) A veces hay situaciones estresantes o negativas.		3	9		1	4	1	6		2			5	4		1	2	4	3	1	2	48
c) El ambiente es negativo y poco agradable.			9			1	3	1		1												15
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cree que se le brinda el equipo y los recursos necesarios para hacer bien su trabajo?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Sí, tengo todo lo necesario para hacer bien mi trabajo.	RESPUESTA	3	12	1		4	3	6		4	5	1	4	4	3	3	7	7	7	2	4	80
b) A veces me faltan recursos o equipo para hacer mi trabajo.		1	10		1	2	2	11	2		1		1	2		1			1	1		36
c) No se me proporcionan los recursos o equipo necesarios para hacer bien mi trabajo.			1				2			1						1						5
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cómo describiría el nivel de motivación en su equipo de trabajo?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Alto y motivador.	RESPUESTA		6	1		1	2	5	2	1	5	1		2	3	1	5	3	5	1	2	46
b) A veces hay situaciones que afectan la motivación.		4	8		1	1	2	11		4	1		4	1		4	2	3	2	2	2	52
c) La motivación es baja o inexistente.			9			4	3	1					1	3				1	1			23
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Siente que se le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Sí, se me brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.	RESPUESTA	2	13	1		1	3	8	2	3	4	1		4	3	2	7	4	7	2	3	70
b) A veces siento que no se me brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.			6			1	1	7		1	1		5			3		3		1	1	30
c) No se me brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.		2	4		1	4	3	2		1	1			2					1			21
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cómo describiría la relación entre los miembros de su equipo de trabajo?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Positiva y colaborativa.	RESPUESTA	3	7	1	1	3	3	11	2	5	6	1		2	3	3	5	7	5	3	3	74
b) A veces hay conflictos que afectan la relación.		1	15			3	1	6					5	4		2	1		3		1	42
c) Negativa o poco colaborativa.			1				3										1					5
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cuándo ha tenido dudas o ha necesitado apoyo para cumplir con una actividad profesional, y se la comunica al superior inmediato ¿Siente que le ofrece la ayuda necesaria?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Sí, se me brinda el apoyo y la ayuda necesaria.	RESPUESTA	3	14	1	1	2	4	13	2	4	6	1	4	4	3	3	7	6	8	3	3	92
b) A veces siento que no se me brinda el apoyo y la ayuda necesaria.		1	8			4	1	4		1			1	2		1		1			1	25
c) No se me brinda la ayuda necesaria.			1				2									1						4
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

¿Cuándo he tenido situaciones personales que afectan mi desempeño laboral, he contado con el apoyo de mi superior inmediato ?		DDO	DEP	DG	DGC	DGDI	DJ	DPTSC	GAGM	GGA	GGC	GGD	GGF	GGH	GSCI	OAC	OAP	OCI	OTIC	SD	SG	TOTAL
a) Sí, siempre he contado con el apoyo de mi superior inmediato.	RESPUESTA	2	14	1	1	4	4	13	2	3	6	1	3	3	3	4	7	6	7	3	3	90
b) Algunas veces he contado con el apoyo de mi superior inmediato.		2	6			2	1	4		2			2	1		1			1		1	23
c) No he contado con el apoyo, mi superior inmediato cuestiona mis situaciones personales.			3				2							2				1				8
TOTAL		4	23	1	1	6	7	17	2	5	6	1	5	6	3	5	7	7	8	3	4	121

De acuerdo con las anteriores tablas, se puede observar que en las direcciones técnicas se presentó baja participación en el diligenciamiento de la encuesta, es así que en la DDO solamente contestaron cuatro (4) personas, en la DGDI únicamente seis (6) y en la DGC (1); a su vez la DEP fue la dependencia de mayor participación con veintitrés (23) respuestas, seguida de la DPTSC con diecisiete (17).

Así mismo, se percibe que para las once (11) preguntas, en promedio el 74% contestó de manera satisfactoria; sin embargo, las siguientes preguntas con sus respuestas, deben ser analizadas para que desde el Grupo de Gestión Humana, se adelanten las acciones pertinentes, que permitan la mejora del clima laboral en la Entidad :

- ¿Cómo describiría la comunicación en su equipo de trabajo?, treinta y seis (36) encuestados considera que a veces es difícil comunicarse con los compañeros o superiores y seis (6) que la comunicación es inexistente o poco clara.
- ¿Siente que su trabajo es valorado?, treinta (30) encuestados percibe que a veces sienten que su trabajo no es valorado y catorce (14) no sienten que su trabajo sea valorado o reconocido.
- ¿Cómo describe la relación con sus compañeros de trabajo?, cuarenta y tres (43) responden que a veces hay conflictos, pero en general es buena y doce (12) que las relaciones son tensas y poco amistosas.
- ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en general?, cuarenta y ocho (48) encuestados consideran que a veces hay situaciones estresantes o negativas y quince (15) que el ambiente es negativo y poco agradable.
- ¿Cómo describiría el nivel de motivación en su equipo de trabajo?, cincuenta y dos (52) creen que a veces hay situaciones que afectan la motivación y veintitrés (23) que la motivación es baja o inexistente.
- ¿Siente que se le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?, treinta (30) encuestados respondieron que a veces siente que no se le brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y veintiuno (21) que no se le brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.
- ¿Cómo describiría la relación entre los miembros de su equipo de trabajo?, cuarenta y dos (42) sienten que a veces hay conflictos que afectan la relación y cinco (5) que es negativa o poco colaborativa.

# PROGRAMA DE BIENESTAR

## 3. Salud mental



Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

Para la estrategia del eje Salud mental, se reportan las siguientes actividades programadas y ejecutadas en la vigencia 2022:

EJE – SALUD MENTAL		
Estrategia	Actividades programadas	Actividades ejecutadas
1. Salario Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo.</li> <li>Programa Servimos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sesiones de masajes para mitigar el estrés</li> <li>Ajustes y presentación de la propuesta de Salario Emocional.</li> <li>Taller Manejo de emociones</li> <li>Capacitación comunicación asertiva</li> <li>Taller manejo del tiempo libre</li> <li>Rumboterapia</li> <li>Risoterapia</li> <li>Taller trabajo en equipo</li> </ul>
2. Programa Servimos	<ul style="list-style-type: none"> <li>El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socialización programa servimos</li> </ul>

Fuente: 2022-12-29\_Matriz\_seguimiento\_actividades\_cronograma\_bienestar\_consolidado

Según la guía de salario emocional y dentro de las políticas del Grupo de Gestión Humana "se hace necesario abordar elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, sin duda la retribución emocional ha tomado relevancia, ya que, sin ser un beneficio económico, satisface necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los servidores; generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Función Pública, consciente de esta retribución equilibrada y apuntando a una mejora global de la calidad de vida de sus servidores y su entorno, promueve los beneficios del salario emocional contenidos en el Programa de Bienestar e Incentivos, una estrategia de disfrute de tiempo libre, denominada "Programa de los 1000 puntos".

Por lo anterior, a continuación, se relaciona el consolidado de los servidores que aprovecharon los beneficios del salario emocional en la vigencia 2022:

BENEFICIO PROGRAMA 1000 PUNTOS					
Dependencia	Disfruta tu día	Puente más largo	Tarde de Bienestar e Integración	Comparte con los tuyos	Servidores
Grupo de Gestión Humana	1		2	1	4
Grupo de Gestión Financiera	1				1
Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones		1	2	1	4
Dirección de Gestión y Desarrollo Institucional			1		2
Secretaría General			1		1
Total					12

\\Yaksa\12001ggh\2022\DOCUMENTOS\_APOYO\7\_BIENESTAR\SALARIO\_EMOCIONAL\_2022-12-27\_Consolidado\_solicitudes\_salario\_emocional\_2022

Como se puede observar en el anterior cuadro, únicamente doce (12) servidores utilizaron los beneficios del salario emocional.

De otra parte, el programa "Servimos", es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

El Grupo de Gestión Humana socializó el programa al interior de la Entidad; sin embargo, no se tienen estadísticas del número de servidores y contratistas que se beneficiaron del mismo, durante la vigencia 2022.

De otro modo y teniendo en cuenta el objetivo del eje salud mental, el tema de trabajo en casa y/o Teletrabajo, no se incorporó como estrategia en el Plan de Bienestar e incentivos de la vigencia, a pesar que mediante Resolución 411 del 12 de septiembre de 2022. "Por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativa de la Función Pública", se reglamentó esta modalidad, se inició el proceso de inscripción de los servidores para acceder al Teletrabajo y se consolidó las solicitudes para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y posteriormente se efectuó verificación de los equipos de cómputo. Actualmente se están realizando las visitas al domicilio para evaluar los puestos de trabajo en compañía de la ARL.



# PROGRAMA DE BIENESTAR

## 4. Vitalidad



Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

A continuación se reportan las actividades programadas y ejecutadas en la vigencia 2022 para el eje Vitalidad:

### EJE – VITALIDAD

Estrategia	Actividades programadas	Actividades ejecutadas
1. Recreación Ambiental, Cultural del Deporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar y estructurar acciones que atiendan a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.</li> <li>Torneos y juegos interactivos.</li> <li>Jornadas de actividad física.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cardio box</li> <li>Rumbo Terapia</li> <li>Torneo de Rana</li> <li>Planeación y ejecución de los Juegos deportivos de la Función Pública</li> <li>Campaña y acompañamiento a los servidores públicos para la valoración médica de aceptación - apto y no apto para la practica de una disciplina deportiva.</li> <li>Torneo bolos</li> </ul>
2. Entorno laboral saludable	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, esto realizado por medio Campañas de salud.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charla vía Teams sobre la Prevención de riesgo cardiovascular</li> <li>Actividad de SPA y Yoga</li> <li>Toma de presión arterial en conjunto con los Estudiantes de práctica en Enfermería de la Universidad Javeriana</li> <li>Actividad de asesoría de limpieza y maquillaje</li> <li>Actividad de Pausas activas - Rumba por parte de ARL Positiva</li> </ul>

Fuente: 2022-12-29\_Matriz\_seguimiento\_actividades\_cronograma\_bienestar\_consolidado

Como se observa en el anterior cuadro, durante la vigencia se llevaron a cabo varias actividades para desarrollar el eje vitalidad, sin embargo en la matriz de seguimiento, se observa baja participación de los servidores.

## 5. Ambiente de trabajo seguro



Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST)

Las siguientes actividades fueron desarrolladas para ejecutar el eje ambiente de trabajo:

### EJE – AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO

Estrategia	Actividades programadas	Actividades ejecutadas
1. Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección que vayan de la mano con entidades Promotoras de Salud (EPS) y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semana de seguridad y salud en el trabajo (actividad de Sketch "Los Mexicanos" enfocado en Riesgo Psicosocial por parte de la ARL Positiva por cada dependencia y actividad de Pausas activas - Rumba por parte de ARL positiva), entre otras.</li> </ul>

Fuente: 2022-12-29\_Matriz\_seguimiento\_actividades\_cronograma\_bienestar\_consolidado

Algunas actividades ejecutadas en este eje son similares a las definidas para el eje vitalidad.

Por último, el Grupo de Gestión Humana elaboró un informe de Gestión con corte a diciembre de 2022, en el cual se plasmaron las acciones ejecutadas en desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, en el que se incorporan temas propios del Plan de Bienestar e Incentivos, entre los cuales se resaltan los siguientes:

- Juegos Deportivos de Integración de La Función Pública: participación de 42 servidores en los equipos de baloncesto, mini futbol, bolos, mini tejo y voleibol
- Pasantes: se asignaron cuatro (4) para la DPTSC y uno (1) para el GGH
- Estado Joven: se incorporaron diecisiete (17) practicantes a la Entidad
- Aplicación de la batería de riesgo psicosocial, la cual permitió identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral a los funcionarios de Departamento Administrativo de la Función Pública

Aunque en el informe de gestión se presentan los avances de las actividades ejecutadas durante la vigencia, no se realiza el análisis del nivel de participación y motivación que tienen los servidores en las diferentes actividades que desarrolla el Grupo de Talento Humano, las cuales requieren bastante esfuerzo y dedicación.

Así mismo, en la vigencia 2022 el Grupo de Gestión Humana definió el siguiente indicador:

Impacto de las actividades de bienestar social, bajo la formula: efecto salario emocional + efecto horario flexible; sin embargo, al validar los resultados del mismo en el Sistema de Gestión Institucional - SGI, se observa que el avance corresponde a las actividades realizadas en la vigencia, pero no a la medición definida en la fórmula del indicador.

Es importante anotar que los indicadores de gestión para el proceso de talento humano, son mediciones que ayudan a visualizar condiciones de procesos o eventos en un momento determinado, permitiendo analizar tendencias, proporcionando información de cuándo la organización va en una dirección no deseada, o cuando está estancada, sin avanzar en el logro de las metas fijadas, con el objetivo de brindar más información para la toma de decisiones, por lo tanto, estos indicadores deben ser construidos a partir de variables sobre las cuales existan registros estadísticos, de tal manera que puedan ser consultados cuando sea necesario, igualmente, los datos deben ser medidos siempre bajo ciertos estándares de confiabilidad y la información requerida debe poseer atributos de calidad estadística.

# PROGRAMA DE BIENESTAR

Mediante Acta No. 001 del 30 de enero de 2023, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional aprobó el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2023. La Entidad tomó como referente el Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022" y planteó 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, de acuerdo con el siguiente esquema:

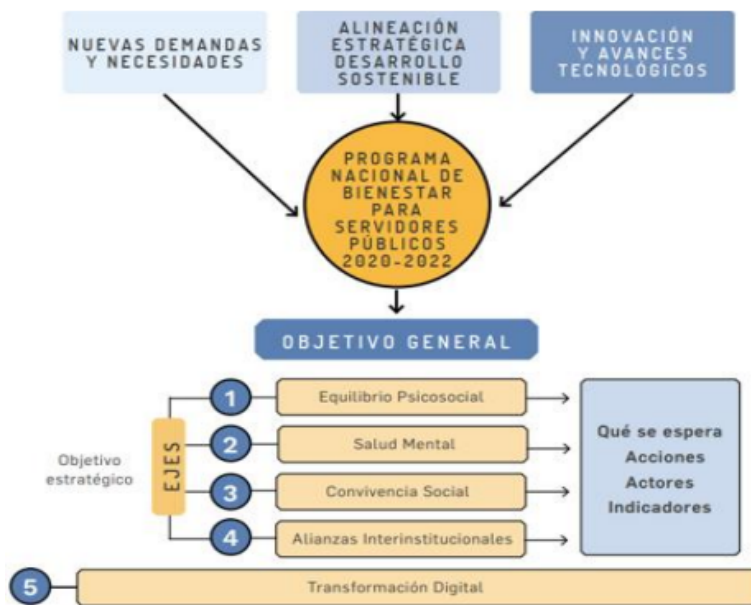


Figura 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar  
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública 2020

## Equilibrio Psicosocial

Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad.

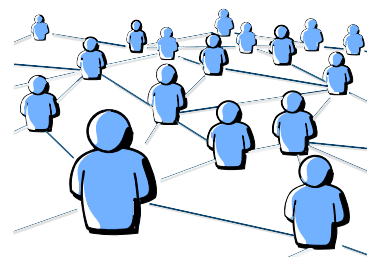


## Salud mental

Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

## Convivencia Social

Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores.



## Alianzas Interinstitucionales

El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.



## Transformación Digital

El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.



# PROGRAMA DE BIENESTAR

Una vez consultada la "Matriz de Seguimiento Actividades Programa de Bienestar Social, Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo", se observa la ejecución de las siguientes actividades de enero a junio de la vigencia 2023 así:

01

Enero

- Elaboración de los siguientes documentos:  
Plan de Bienestar e incentivos  
Salario emocional  
Equipos de Trabajo
- Consolidado postulaciones para teletrabajo

02

February

- Ajuste documento equipos de trabajo
- Feria Servicios Seguros Bolivar
- Feria Servicios Fondo Nacional del Ahorro
- Nueva propuesta salario emocional
- Actividades deportivas (ping pong - futbol)
- Divulgación código integridad, en bici al trabajo)

03

Marzo

- Conmemoración día de la Mujer
- Videos código de integridad
- Ajuste documento salario emocional
- Construcción formatos Psicosocial
- Torneo tenis de mesa
- Socialización requisitos teletrabajo

04

Abril

- Conmemoración día de la secretaria y el secretario
- Gestión estado joven
- Cronograma para la implementación del Teletrabajo

05

Mayo

- Feria de Servicios Compensar
- Final torneo tenis de mesa
- Entrevista prevención Riesgo Psicosocial
- Conmemoración del Día de la Madre y del Padre

06

Junio

- Ajuste con Secretaría General al Instrumento de Clima y Cultura Organizacional
- Torneo de bolos
- Ajuste documento equipos de trabajo
- Planear, organizar y ejecutar las actividades para conmemorar el día del servidor público.
- Propuesta salario emocional vigencia 2023

Para la vigencia 2023, se observa que para cada mes se tiene una matriz nombrada como "2023-05-01\_Matriz\_seguimiento\_actividades\_programa\_bienestar\_incentivos\_sst\_mes, la cual contempla las actividades desarrolladas mensualmente, incluyendo algunas que no se encuentran programadas en el cronograma, ni hacen parte del plan de bienestar e incentivos, descritas a continuación: realizar el informe de austeridad del gasto, vinculación estudiantes programa Estado Joven, respuesta Orfeo, comisión de personal e Inicio solicitud Convenio Konrad Lorenz 2023-02, entre otros.

Por lo anterior, es necesario revisar la matriz enunciada y efectuar el seguimiento en la misma, únicamente a las actividades planteadas en el cronograma del sistema de estímulos – planes de Bienestar e incentivos 2023, acorde con los cinco (5) ejes propuestos en el mismo.

# PROGRAMA DE BIENESTAR

Según lo establecido en el Sistema de Estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos - Vigencia 2023, a continuación se efectúa el seguimiento al cronograma descrito:

Cronograma del sistema de estímulos – planes de Bienestar e Incentivos 2023 (primer semestre)								
Actividades		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Seguimiento
Elaboración de Documentos	Plan de bienestar e incentivos - 2023							Aprobado mediante Acta No. 001 del 30 de enero de 2023, en Comité de Gestión y Desempeño Institucional
	Guía salario emocional							Elaboración y ajuste de propuesta en junio
Fechas Especiales	Conmemoración día del género							Mediante Res. 123 de 2023 se crea la mesa consultiva de mujer y género y se realiza el lanzamiento de marcos feministas.
	Conmemoración día de la secretaria							Talleres conmemoración día de la secretaria y el secretario.
	Conmemoración día de la madre							Conmemoración del día de la madre y del padre
	Conmemoración día del servidor público							el 22 de junio se celebró el día del servidor público en el auditorio de Función Pública
Feria de Servicios	Promoción convenios y alianzas							Convenio Konrad Lorenz 2023-02 - Universidad Santo Tomás (pasantes)
	Promoción feria vivienda y crédito							Feria Servicios Fondo Nacional del Ahorro (asesoría)
	Divulgación de servicios: recreación, deporte, educación							Servicios caja de compensación
Promoción y campañas de difusión	Divulgación de fechas especiales							Divulgación a través de correo electrónico de fechas como día del tabaco, día del trabajo, día de la tierra, etc.
	Promoción programa servimos							Comunicaciones promovió la alianza de Sodexo con el Programa Servimos, no se observa la promoción del programa por parte del GGH
	Promoción uso de la bicicleta							Mediante correo electrónico del 15 de mayo se promovió el beneficio que se otorga, por venir al trabajo en Bicicleta
Actividades deportivas	Torneo de rana							No se evidencia la actividad en el matriz de seguimiento
	Torneo ping pong							En el mes de mayo se llevo a cabo el torneo de tenis de mesa
	Torneo futbol							
Plan anual de incentivos	Equipos de trabajo							Propuesta final para equipos de trabajo del 14-06-2023

Fuente: Matriz\_seguimiento\_actividades\_programa\_bienestar\_incentivos\_sst (enero-junio de 2023)

De acuerdo con el seguimiento efectuado al cronograma de actividades establecido para la vigencia 2023, se observa el cumplimiento de la mayoría de las actividades programadas; sin embargo, este cronograma no contempla aspectos importantes como el teletrabajo / trabajo virtual en casa y horarios flexibles (incluido en el Eje 1: Equilibrio psicosocial). Otro aspecto importante para tener en cuenta en este eje, es la implementación de acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio, porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación.

De igual manera, en el Eje 3: Convivencia social, se deben desarrollar actividades de sensibilización para los servidores, que permitan la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

Lo anterior, en cumplimiento del Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022".

De otra parte, se observa que en el Sistema de Gestión Institucional - SGI se definió para la vigencia en curso, el indicador: Impacto de las actividades de bienestar social = efecto salario emocional + efecto horario flexible, con fecha de medición diciembre de 2023; no obstante, en el cronograma de bienestar no se contempló el horario flexible dentro de las acciones del plan de bienestar.

Por último, frente a la estrategia "Plan de estímulos e incentivos", el Grupo de Gestión Humana informa que respecto a los equipos de trabajo, "para la vigencia 2022 se presentó la propuesta en el mes de mayo, la cual fue aprobada por parte del Secretario General; sin embargo, la alta dirección informó en su momento, que, debido al cambio de administración solicitó aplazar para la vigencia 2023". En lo corrido de la vigencia se ha venido trabajando en la propuesta Equipos de Trabajo (versión 1 - junio de 2023).



# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 1 El Plan de Bienestar e incentivos de las vigencias 2022 y 2023 fue debidamente aprobado por parte del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, mediante Actas números 001 del 28 de enero y 001 del 30 de enero respectiva. Los planes enunciados también fueron publicados en la página web de la Función Pública.
- 2 Teniendo en cuenta que el Grupo de Gestión Humana, realiza el seguimiento a las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos a través de la matriz, es importante que en la misma solo se incluyan las que hacen parte de este plan, por cuanto se observaron otras actividades como: realizar el informe de austeridad del gasto, vinculación estudiantes programa Estado Joven, respuesta Orfeo, comisión de personal e inicio de solicitud Convenio Konrad Lorenz 2023-02, entre otras, las cuales no se programaron en el cronograma definido para atender los aspectos establecidos en los cinco (5) ejes fundamentales. Así mismo, se sugiere llevar el control de las actividades ejecutadas en la vigencia por cada uno de los ejes definidos en el cronograma anual.
- 3 Dado que la Función Pública cuenta con treinta y cinco (35) servidores próximos a pensionarse, se deben adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación. En el caso de los servidores prepensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral. Para la medición del cumplimiento de esta actividad se sugiere utilizar como indicador: el total de servidores públicos prepensionados en relación con el número de servidores acompañados; aplicado de la misma manera con los servidores públicos desvinculados o en proceso de desvinculación. Lo anterior, en atención a lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar.
- 4 Teniendo en cuenta que para la vigencia 2023, el Grupo de Talento Humano no ha efectuado medición del clima laboral, la Oficina de Control Interno elaboró una encuesta a todos los servidores y contratistas, la cual fue contestada por ciento veintiún (21) personas, cuyos resultados se plasman en el presente informe; por lo tanto, se recomienda la intervención desde la Secretaría y Gestión Humana con los líderes y los equipos de trabajo que registraron resultados menos favorables. Lo anterior, en aras de implementar planes de acción que permitan mejorar el clima laboral de la Entidad.
- 5 De acuerdo con las estadísticas registradas sobre el salario emocional en el 2022 únicamente doce (12) servidores utilizaron estos beneficios y en el primer semestre de 2023 ciento uno (101) participaron en alguno de los beneficios (disfruta tu día, comparte con los tuyos, tarde de bienestar y puente mas largo).

Considerando que el salario emocional comprende aquellos elementos que ayudan a crecer personal y profesionalmente a los trabajadores y reúne aspectos como la motivación que se tenga en el momento de llevar a cabo las funciones, las decisiones, relaciones y comportamientos, es necesario que se de mayor difusión a estos beneficios y se haga el seguimiento de manera permanente, para asegurar que la mayoría de los servidores puedan aprovecharlos.

- 6 Frente al programa "Servimos", el cual es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el ánimo de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación, el Grupo de Gestión Humana socializó el programa al interior de la Entidad; sin embargo, no se tienen estadísticas del número de servidores y contratistas que se beneficiaron del mismo, durante la vigencia 2022 y lo corrido de 2023.

Una vez consultada la Dirección de Empleo Público sobre las estadísticas del programa, manifestó que el Grupo de Gestión Humana, es el responsable de implementar acciones de difusión y seguimiento al interior de la Entidad. Por lo anterior y teniendo en cuenta que el programa servimos se definió como una estrategia del eje Salud mental, se deben llevar estadísticas que permitan evaluar los resultados de la misma.

- 7 El Grupo de Gestión Humana elaboró un informe de Gestión con corte a diciembre de 2022, en el cual se plasmaron las acciones ejecutadas en desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, en el que se incorporan temas propios del Plan de Bienestar e Incentivos; pero no se realizó el análisis del nivel de participación y motivación que tienen los servidores en las diferentes actividades que desarrolla el Grupo de Talento Humano, las cuales requieren bastante esfuerzo y dedicación.

En razón de lo antes expuesto, es necesario que al finalizar la vigencia, se realice la evaluación de los resultados del plan de bienestar e incentivos por cada eje establecido y se lleve a cabo un seguimiento continuo, para poder sacar conclusiones y establecer conexiones entre los diferentes factores y riesgos psicosociales y realizar las acciones correctivas de manera oportuna.

- 8 Respecto a la estrategia "Plan de estímulos e incentivos", el Grupo de Gestión Humana informa que frente a los equipo de trabajo, "para la vigencia 2022 se presentó la propuesta en el mes de mayo, la cual fue aprobada por parte del Secretario General; sin embargo, la alta dirección informó en su momento, que, debido al cambio de administración solicitó aplazar para la vigencia 2023". En la presente vigencia se ha venido trabajando en la propuesta Equipos de Trabajo (versión 1 - junio de 2023). Por consiguiente, es importante dar mayor celeridad al tema, con el fin de promover la participación de los servidores, lo que redundará en mayor sentido de pertenencia y compromiso y en consecuencia, aumento en la productividad.

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9

En el año 2022 el Grupo de Gestión Humana definió el siguiente indicador:

Impacto de las actividades de bienestar social, bajo la fórmula: efecto salario emocional + efecto horario flexible; sin embargo, al validar los resultados del mismo en el Sistema de Gestión Institucional - SGI, se observa que el avance corresponde a las actividades realizadas en la vigencia, pero no a la medición definida en la fórmula del indicador. Para el 2023, se estableció el mismo indicador, el cual será evaluado en el mes de diciembre.

Acorde con lo anterior, es importante anotar que los indicadores de gestión para el proceso de talento humano, son mediciones que ayudan a visualizar condiciones de procesos o eventos en un momento determinado, permitiendo analizar tendencias, proporcionando información de cuándo la organización va en una dirección no deseada, o cuando está estancada, sin avanzar en el logro de las metas fijadas, con el objetivo de brindar más información para la toma de decisiones.

El Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022 (aún vigente), propone varios indicadores para medir las diferentes actividades, por lo tanto; se sugiere que desde Gestión Humana se analicen y se implementen los pertinentes, de acuerdo a las necesidades institucionales.

10

De acuerdo con el seguimiento efectuado al cronograma de actividades establecido para la vigencia 2023, se observa el cumplimiento de la mayoría de las actividades programadas; sin embargo, este cronograma no contempla aspectos importantes como el teletrabajo / trabajo virtual en casa y horarios flexibles (incluido en el Eje 1: Equilibrio psicosocial). Otro aspecto importante para tener en cuenta en este eje, es la implementación de acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados.

De igual manera, en el Eje 3: Convivencia social, se deben desarrollar actividades de sensibilización para los servidores, que permitan la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

Lo anterior, en cumplimiento del Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022".

Por último, se sugiere tener en cuenta las recomendaciones del presente informe, con el fin de analizar las causas de las debilidades presentadas en la gestión del Plan de Bienestar e Incentivos e implementar acciones que permitan optimizar el proceso, mejorar la operación y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.