

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. AMBIENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	PROCESO TALENTO HUMANO	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

De igual manera, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Por lo anterior el Plan de Bienestar es uno de los procesos de mayor importancia para mejorar la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y la misionalidad del Instituto.

Este plan está basado en el documento del DAFP denominado: “Guía de estímulos de los servidores públicos – Versión 1 2018.

Del mismo modo está de acuerdo con lo planteado en el plan estratégico de Talento Humano de la entidad, en el que se planteó tener una herramienta estratégica al interior del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional, se considera importante fomentar en los funcionarios el sentido de pertenencia y orgullo frente a la entidad a través de los siguientes componentes, es oportuno aclarar que algunos de los puntos que se describen a continuación como algunas de las actividades de integración y deportivas, serán aplicadas de manera presencial en la medida de tener una evolución de la actual declaración de emergencia por COVID-19:

- Protección y servicios Sociales: Se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y capacitación.
- Deportivos y Recreativos: Tiene como objetivo fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.
- Actividades de Integración Sociales y Culturales: Con las actividades de tipo social, se quiere rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.
- Calidad de vida laboral: Se pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ALCALDÍA Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

En la implementación de este plan de Bienestar se debe tener en cuenta la realidad que está viviendo el país por causa de la pandemia generada por el COVID-19, lo que ha hecho que se tenga que trabajar en casa o en la oficina o la UCA con condiciones especiales generando que las actividades presenciales sean una opción menos apropiada que las actividades virtuales.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL.

Establecer las estrategias y actividades que permitan el desarrollo integral de los servidores y colaboradores de la entidad como seres humanos, en su contexto laboral, familiar y social para fortalecer el clima organizacional a través de la construcción de relaciones laborales sanas y armoniosas.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer el clima organizacional de la entidad a través de la promoción de manera virtual de distintas actividades culturales, deportivas y recreativas que generen alternativas de esparcimiento a los servidores y colaboradores y sus familias.
- Mejorar las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de Identidad y participación de los servidores públicos a través de actividades sociales y culturales.
- Contribuir con el afianzamiento de los lineamientos de la gestión estratégica de talento humano de IDPYBA

2. ALCANCE.

Las estrategias y actividades del Plan de bienestar serán aplicadas a los servidores públicos y colaboradores del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal bajo los parámetros de la normatividad vigente.

3. MARCO NORMATIVO

Ver el formato Matriz de Cumplimiento Legal PE02-MCL

4. MARCO CONCEPTUAL

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ASISTENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	PROCESO TALENTO HUMANO	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

De acuerdo con el DAFP, la profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño .

Así las cosas, el bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- * Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- * Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

En este sentido, el bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

Por un lado, la protección y servicios sociales definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998). Los programas relacionados con este componente son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda

Por otro lado, la calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

Los campos atendidos son los siguientes:

- Clima laboral
- Cambio organizacional
- Desvinculación asistida y retiro

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>ALCALDÍA</small> <small>Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</small>	PROCESO TALENTO HUMANO	 INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

5. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES DE BIENESTAR

A continuación se relacionan las acciones que se llevan y son de aplicación general para todos los servidores públicos.

Tabla 1. Iniciativas, programas y actividades del componente protección y servicios sociales

Iniciativa, actividad o programa	Referencia normativa	Entidades rectoras	¿Quiénes tienen acceso?
Programa Servimos	N.A*	Función Pública y entidades aliadas	Es necesario revisar los requisitos de cada alianza
Entorno Laboral Saludable	Resolución 3202 de 2016 (Ministerio de Salud) Lineamiento técnico (Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo, Función Pública)	Función Pública, Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo	Todos los servidores
Bilingüismo	N.A	Función Pública, SENA	Todos los servidores
Horarios Flexibles	Circular Externa No. 12 de 2017	Función Pública	Todos los servidores
Teletrabajo	Ley 1221 de 2008, Decreto 1083 de 2015	Función Pública, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Todos los servidores
Concurso “Los servidores tienen talento”	Resolución de apertura y premiación por parte de Ministerio de Cultura	Función Pública, Ministerio de Cultura	Todos los servidores
Día Nacional del Servidor Público	Decreto 2865 de 2013	Función Pública	Todos los servidores
Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016, Circular Externa No. 11 de 2017	Ministerio de Transporte y Función Pública	Todos los servidores

	PROCESO TALENTO HUMANO	
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

Prestar servicio de transporte a servidores	Circular Externa No. 11 de 2017	Función Pública	Todos los servidores
Beneficio de salida media hora antes de finalizar la jornada	Circular Externa No. 12 de 2017	Función Pública	Servidoras en estado de embarazo
Permiso remunerado para las citas médicas de los servidores o sus hijos	Circular Externa No. 12 de 2017	Función Pública	Todos los servidores
Adecuación de salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Ministerio de Salud	Servidoras públicas

Dentro del componente protección y servicios sociales existen dos programas que son transversales a todas las dimensiones del mismo, pues recogen iniciativas o actividades de diversa índole y que apuntan a la recreación, el deporte, la cultura, los programas de vivienda, la salud, entre otros. Estos dos programas son Servimos y Entorno Laboral Saludable, por lo que se ampliará un poco la explicación sobre los mismos.

Programa servimos

Este programa surge en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas

El programa está en constante crecimiento y aumento en el número de alianzas, que en este momento se concentran en seis líneas principales de acción, a saber:

- * Educación
- * Turismo y recreación
- * Vivienda
- * Seguros
- * Salud
- * Cultura y medio ambiente

Dentro de las alianzas destacan las siguientes: con el Fondo Nacional del Ahorro, para créditos de vivienda; con Positiva, para seguros de vida, vivienda, ciclistas; además de las tarifas especiales que ofrece la Sociedad Hotelera Tequendama, Panaca, las Minas de Sal de Nemocón y Zipaquirá, entre otros.

La forma de socialización y vinculación al programa es muy fácil. Tanto las áreas de talento humano como los mismos servidores pueden encontrar toda la información sobre cada alianza, requisitos y los datos de contacto de la entidad aliada en la página web de Función Pública.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ALCALDE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

Entorno Laboral Saludable (ELS)

La estrategia de ELS para el sector público colombiano (liderada en conjunto entre el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad, sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad.

La estrategia de ELS se enmarca en seis componentes:

- * Políticas y normatividad
- * Ambientes favorecedores
- * Gestión de servicios sociales integrados
- * Educación integral e integrada
- * Investigación e innovación social
- * Participación social

Estos componentes hacen que la estrategia sea integral y agrupe muchas de las actividades de bienestar (condiciones físicas de trabajo, actividad física, hábitos alimenticios, educación, calidad de vida familiar del servidor, etc.) que se podrían ver de forma atomizada en un solo planteamiento macro que permite hacer intervenciones puntuales sobre distintas dimensiones de la vida y el trabajo del servidor. **Naturalmente, dentro de estas intervenciones se encuentran todas las actividades de la Tabla 1, pues están encaminadas a construir un ELS en el Instituto.**

El Decreto 1567 de 1998 establece, dentro de sus disposiciones sobre los programas de bienestar laboral, que estos últimos no solo deben propender por el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados del Estado, sino también por el de sus familias para contribuir a su desarrollo integral. En este sentido, las Cajas de Compensación Familiar - CCF y las Aseguradoras de Riesgos Laborales -ARL, cobran un rol de suma importancia como órganos que cuentan con la experticia para fortalecer las estrategias adoptadas en estos programas, puntualmente en lo concerniente a temas de salud, recreación, vivienda, entre otros.

De esta manera, las CCF y las ARL actúan como un agente que, por medio de la prestación de sus servicios, permite materializar lo estructurado en los programas de bienestar de la entidad. Por lo tanto, en el IDPYBA trabajamos de forma articulada con dichos organismos para que la implementación de estos programas tenga un alcance real, para ello se tiene un asesor individual que atiende las necesidades que tienen los funcionarios y colaboradores de la entidad.

CLIMA LABORAL

La realidad laboral en el sector público se ha ido transformando paulatinamente en consonancia con las tendencias internacionales y las recomendaciones de organismos como la OCDE o el BID. Por ejemplo, se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la

convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo.

Al respecto, analizaremos la información obtenida mediante la encuesta hecha a los funcionarios del Instituto Distrital De Protección y Bienestar Animal. El Instrumento fue aplicado y diligenciado por medio de una encuesta virtual en línea constando de 54 preguntas. El personal que respondió la encuesta, presenta características distintas ya que cada uno ocupa cargos directivos, profesionales, técnicos o asistenciales.

La encuesta fue trabajada mediante la herramienta “Forms” de Microsoft, esta se aplicó de manera virtual debido que en la fecha de su diligenciamiento los funcionarios de la entidad estaban trabajando desde casa, además es un instrumento de fácil acceso, bastante práctico y amigable en el diligenciamiento por arte del encuestado. Ver Anexo 1, Instrumento para medir clima laboral en el IDPYBA.

Este instrumento está basado en una encuesta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y está compuesto por 7 categorías diseñadas específicamente para medir el clima laboral y 4 para medir la adaptación al cambio organizacional. Los criterios de calificación se basan en una escala tipo Likert con cuatro opciones de respuesta definidos así, 1. Totalmente de acuerdo, 2. de acuerdo, 3. En desacuerdo y 4. Totalmente en desacuerdo. Por otro lado, teniendo en cuenta su estructura, se realizaron modificaciones con el objetivo de recopilar mayor información. El formulario fue enviado vía correo electrónico y se recibieron 34 respuestas de 35 funcionarios que conforman la actual planta del Instituto, es oportuno aclarar que el total de cargos es de 36, sin embargo, hay 1 sin proveer.

Como se dijo, la encuesta aplicada fue diligenciada por 34 empleados que hacen parte del personal de planta, esta cifra representa el 97% de esta población. A partir de allí se realizó el análisis descriptivo según las dimensiones expuestas y se construye la línea base de la propuesta de intervención. Para facilitar el diligenciamiento del instrumento, se compartió en línea un formulario que recopiló los ítems.

Tabla 1.
Nivel de cargo en cada área

ÁREA	ASE S.	ASIS T.	DIR.	PRO F.	TÉ C.
Dirección - Control Interno - Comunicaciones	2	1	1	1	1
Subdirección de Gestión Corporativa		1		5	4
Oficina Asesora de Planeación	1			1	
Oficina Asesora Jurídica	1			1	

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. 188683113 Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO			 BOGOTÁ
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”			

Subdirección de Atención a la Fauna		1	1	5	
Subdirección de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento		1	1	5	
	4	4	3	18	5

En la tabla 1. Se muestra la distribución del personal de planta teniendo en cuenta su nivel de cargo dentro del IDPYBA, en el cual el cargo con mayor representatividad es el profesional que incluye a 18 personas.

Objetivo

Exponer los resultados obtenidos a partir de la implementación del Instrumento para medir el clima laboral y adaptación al cambio organizacional, que a su vez serán el insumo para crear estrategias que permitan el mejoramiento del desempeño y la calidad de vida de los empleados.

Método

A partir de la información suministrada, se realizó un análisis de la percepción de favorabilidad que tienen los empleados en cada uno de los aspectos que componen el clima laboral en la entidad, es decir, las 7 categorías creadas para explicar el fenómeno a saber: Orientación organizacional, Gestión estratégica del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración Trabajo en equipo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico. Esto se logró, a partir de la interpretación de los resultados obtenidos de manera individual y a su vez de manera grupal y adicionalmente a partir de la suma de los resultados obtenidos en las cuatro opciones de respuesta establecidos en el instrumento.

Variables

Como se mencionó, el instrumento lo componen 7 categorías iniciales para obtener una medición del clima laboral teniendo en cuenta las áreas y niveles de cargo del IDPYBA.

1. Orientación Organizacional (ítems 1-9)

Esta variable hace referencia a la planeación estratégica de la entidad, visión, misión, objetivos. De acuerdo con esto, permite identificar el nivel de claridad que los empleados tienen de esta y la alineación de objetivos del puesto de trabajo con los de la Institución, los ítems que componen esta categoría son:

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	
1	Conozco la misión y la visión de mi entidad
2	Los objetivos de mi entidad son claros
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente

6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco

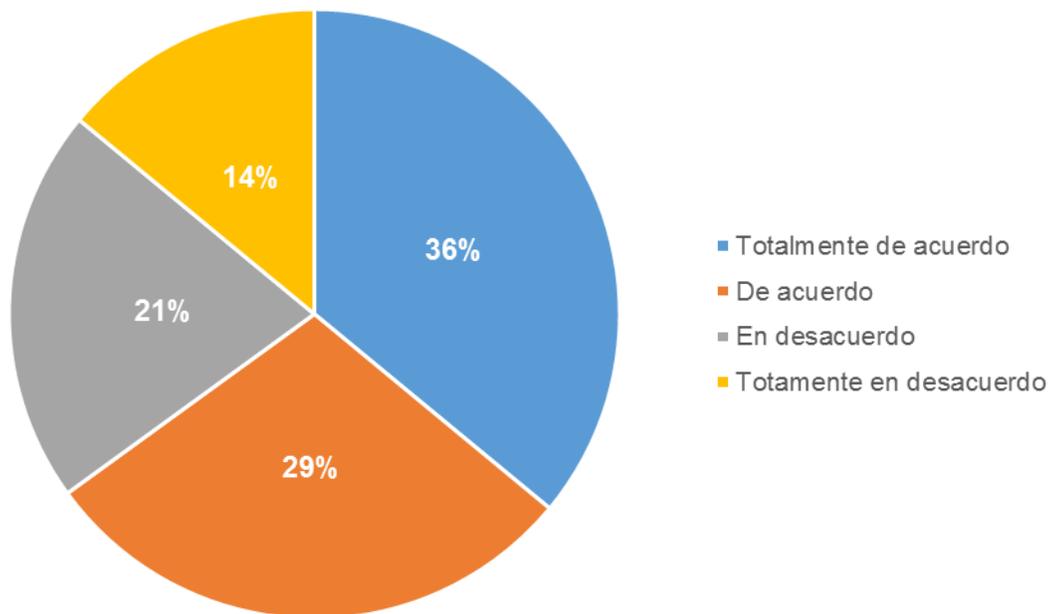


Figura 1. En esta figura, puede identificarse la totalidad de respuestas recopiladas por el instrumento, correspondientes a las 4 opciones de respuesta; en el que el 36% de los empleados refiere estar totalmente de acuerdo y el 29% de acuerdo con temas relacionados al conocimiento que se tiene de la planeación estratégica del Instituto y adicionalmente con la coherencia existente entre los objetivos del puesto de trabajo y los de la entidad.

2. Gestión estratégica del talento humano (ítems 10 - 16)

Esta variable demuestra la alineación existente entre el cargo, las funciones asignadas al empleado y las habilidades que poseen para desempeñarlas, además permite identificar aspectos relacionados con capacitación y bienestar favoreciendo el crecimiento personal y profesional del empleado.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	
10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades
11	Requiero de actividades de fortalecimiento o entrenamiento para realizar mi trabajo

12	La capacitación es una prioridad en la entidad
13	Participo en las actividades de capacitación ofertadas
14	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad
15	Participo en las actividades de bienestar ofertadas
16	La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas

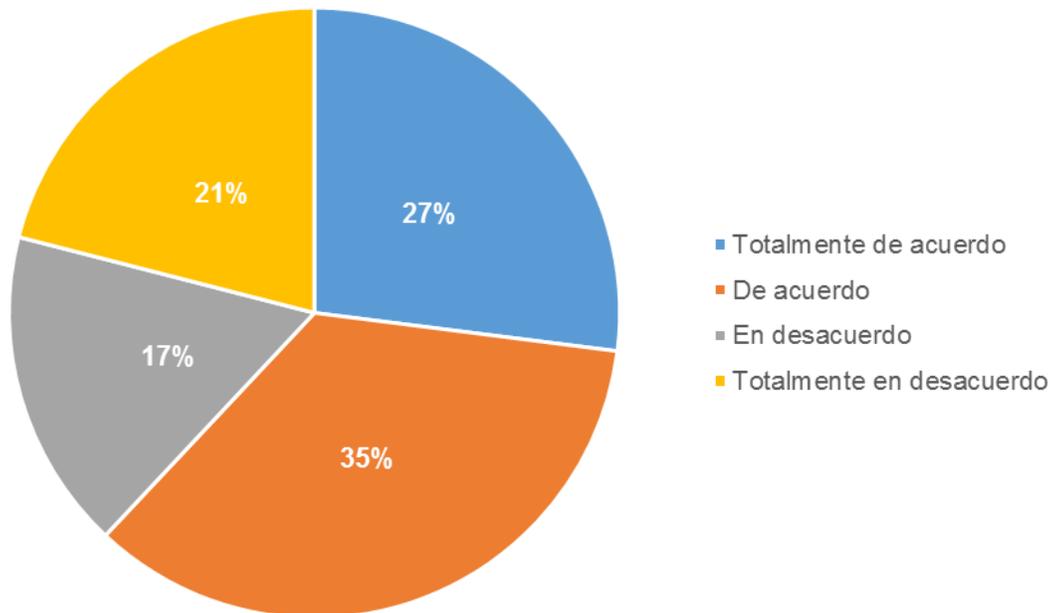


Figura 2. De acuerdo con la figura, el 35% de los empleados está totalmente de acuerdo y el 27% está de acuerdo con la simetría existente entre el cargo desempeñado y las habilidades que poseen, asimismo perciben la pertinencia de la capacitación y el bienestar para fortalecer y desarrollar sus capacidades a nivel personal y profesional.

3. Estilo de dirección (ítems 17 - 27)

Hace referencia a aquellas habilidades gerenciales, que poseen los cargos elegidos para liderar equipos de trabajo y direccionarlos para el logro de objetivos, los ítems que componen esta variable son:

ESTILO DE DIRECCIÓN	
17	Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área
18	Mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos
19	Mi jefe tiene en cuenta el principio de planeación para coordinar el trabajo del área
20	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa
21	Mi jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores
22	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso
23	Mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo

24	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo
25	Mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes
26	No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización del trabajo
27	Mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo

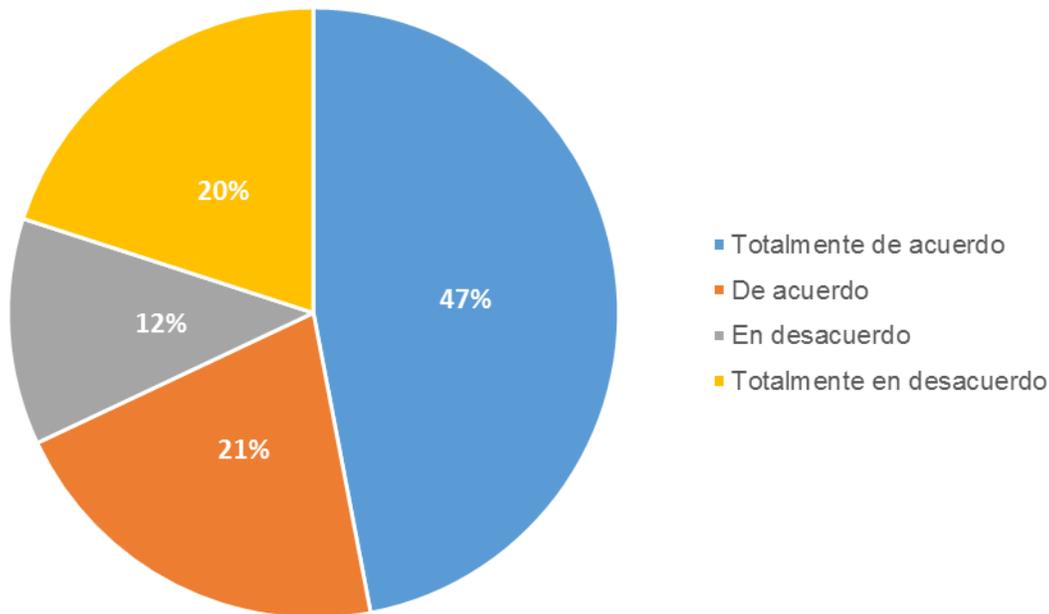


Figura 3. Esta figura permite identificar que el 47% de las personas que diligenciaron el instrumento, están totalmente de acuerdo y el 21% de acuerdo con las estrategias implementadas por subdirectores y jefes relacionadas con direccionamiento, reconocimiento y competencias requeridas para desempeñar un rol positivo dentro de un área.

4. Comunicación e integración (ítems 28 - 32)

Hace referencia a los métodos de comunicación existentes dentro de las áreas de trabajo, las relaciones interpersonales y el tipo de información manejada dentro de estos, adicionalmente comprende aspectos como la retroalimentación, la calidad y la pertinencia de los temas abordados en el entorno laboral.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	
28	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados
29	Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales
30	Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad
31	En mi área compartimos información útil para el trabajo
32	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros

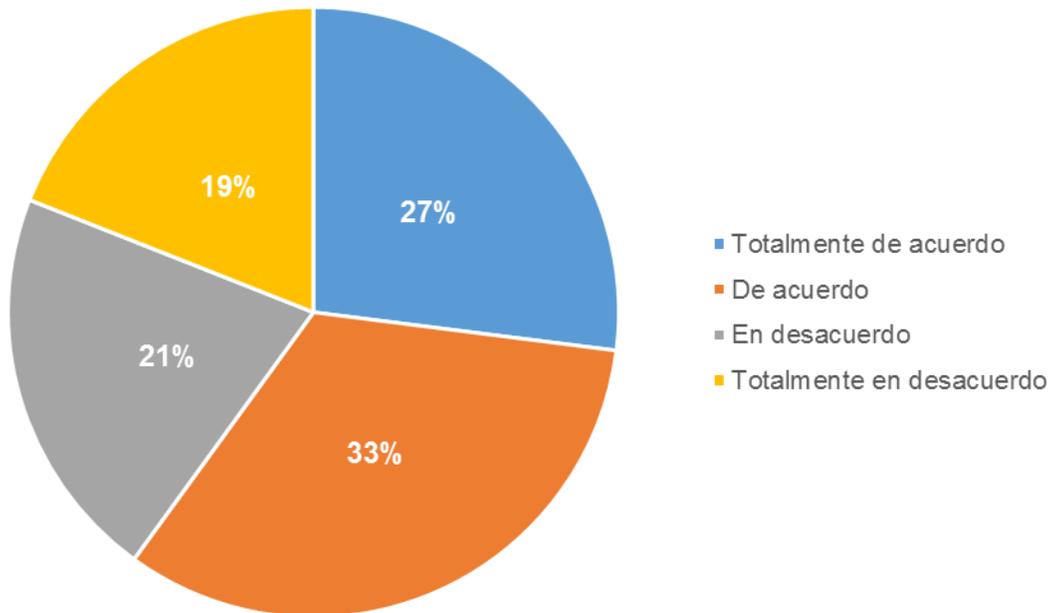


Figura 4. Los resultados obtenidos, permiten observar en esta gráfica que el 33% y el 27% se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con los niveles y técnicas de comunicación manejadas en el IDPYBA. Sin embargo el 21% y el 19% expresan estar en desacuerdo y en total desacuerdo con las características de comunicación involucradas en la interacción entre las áreas y el personal.

5. Trabajo en equipo (ítems 33 - 38)

Se refiere a la capacidad que tienen los grupos de trabajo para desarrollar sus funciones y tareas asignadas de forma autónoma, teniendo en cuenta la participación de todos los integrantes y valorando sus aportes para la consecución de los objetivos establecidos.

TRABAJO EN EQUIPO	
33	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo
34	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo
35	Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes
36	Considero que las personas de los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas
37	Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos
38	Las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe

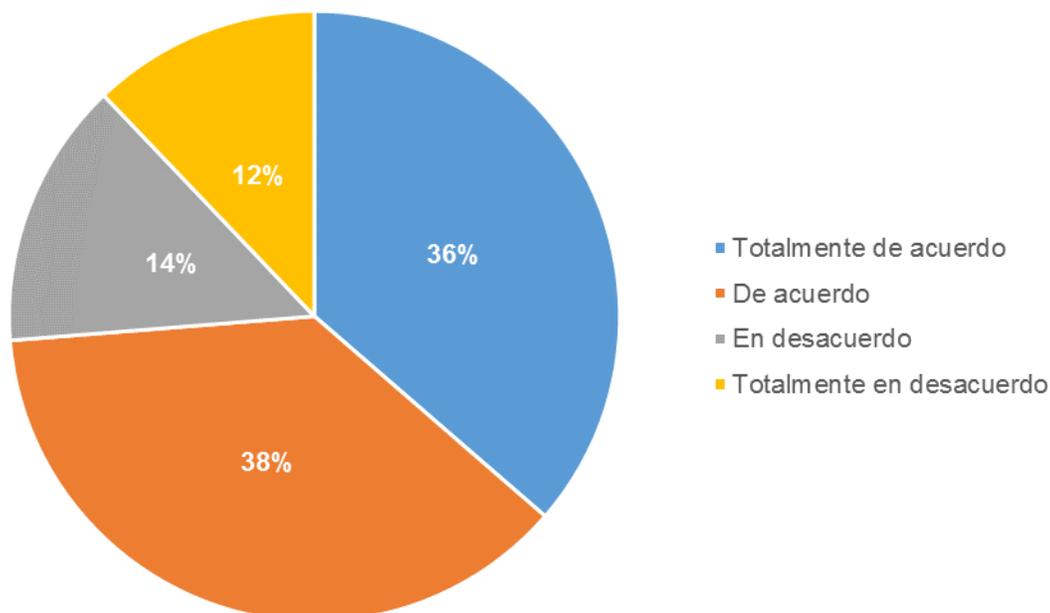


Figura 5. En esta figura se muestra que el 38% y el 36% de los empleados se encuentran en total acuerdo y de acuerdo con el trabajo desarrollado en sus grupos de trabajo. Por otro lado, opciones de respuesta como en desacuerdo y totalmente en desacuerdo están representados por el 14% y el 12% respectivamente.

6. Capacidad laboral (ítems 39 - 46)

Se refiere al conjunto habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas que se posee para el desarrollo de funciones y tareas asignadas en el puesto de trabajo, que favorecen el buen desempeño y contribuyen al crecimiento personal y profesional.

CAPACIDAD PROFESIONAL	
39	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo
40	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos
41	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo
42	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño
43	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad
44	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo
45	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos
46	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo

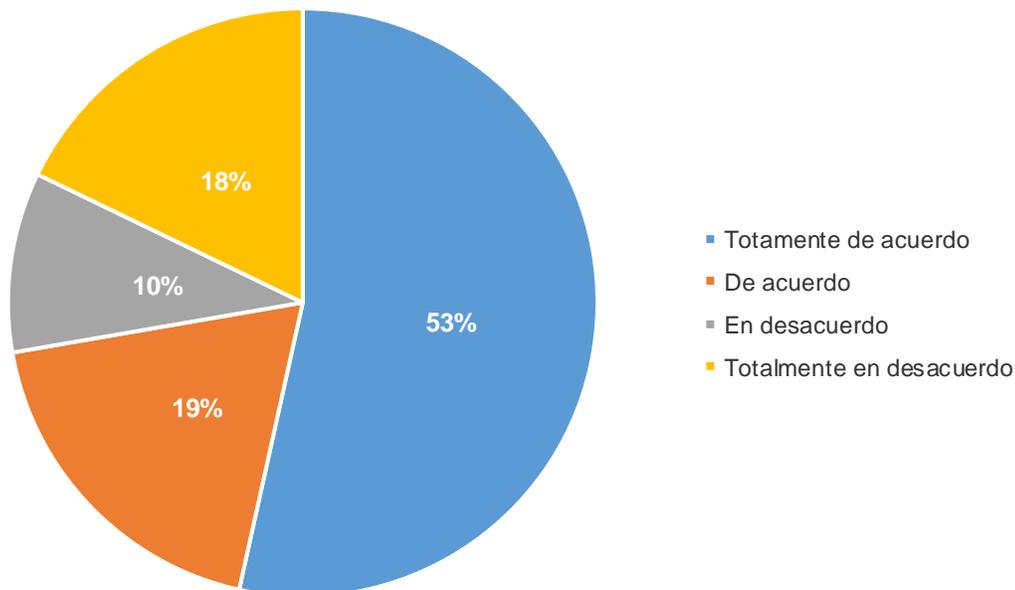


Figura 6. En esta figura se muestra que el 53% refiere estar totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo con la capacidad de trabajo individual para enfrentar demandas laborales con pertinencia y claridad de acuerdo a sus habilidades y competencias. Asimismo, el 10% y el 18% se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con los aspectos planteados.

7. Medio ambiente físico (ítems 47 - 54)

Representa las condiciones físicas como las instalaciones, niveles de ruido, ventilación, iluminación con la que cuentan los empleados para desempeñar sus funciones de forma adecuada en la cotidianidad.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO	
47	Mi área de trabajo (instalaciones Instituto) tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)
48	Mi área de trabajo permanece ordenada
49	Mi área de trabajo permanece limpia
50	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias
51	En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)
52	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada
53	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación
54	Es importante que se realice un programa de desvinculación asistida en la entidad.

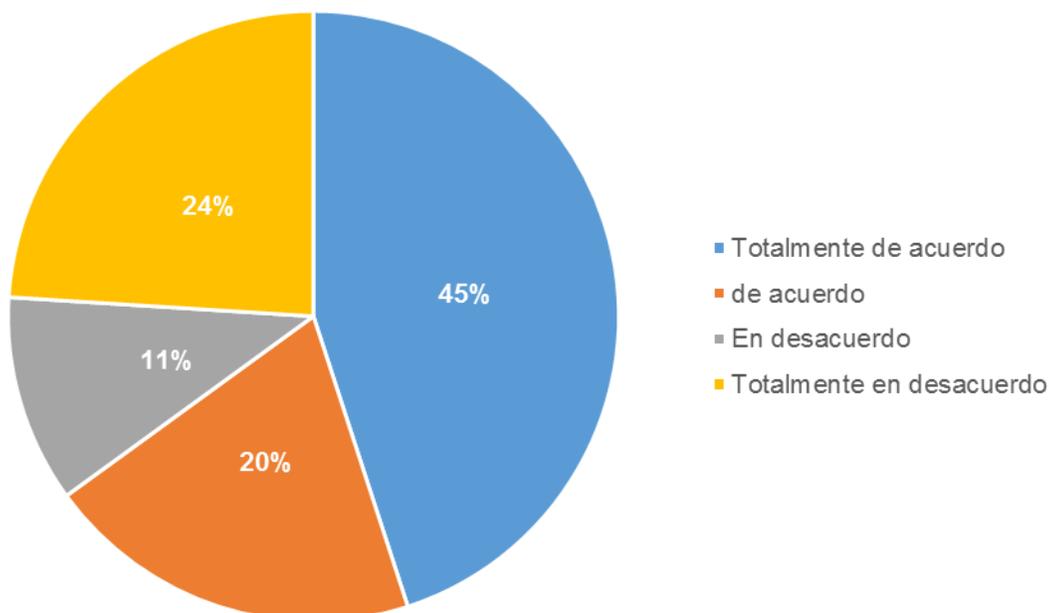


Figura 7. En esta figura se aprecia que el 45% y el 20 % de empleados se encuentran totalmente de acuerdo y de acuerdo con las características físicas del lugar de trabajo donde desempeñan sus funciones. Por otro lado, el 11% y el 24% expresan que se encuentran en desacuerdo y en total desacuerdo con estas condiciones.

Percepción de variables por nivel de cargo

Con el fin de obtener una mirada desde la favorabilidad y des favorabilidad, se realiza un análisis que involucra cada una de las variables con la percepción compartida de los niveles de cargo descritos al iniciar este informe. En este sentido, la clasificación se realiza a partir de la agrupación del porcentaje que refiere estar totalmente de acuerdo y el porcentaje de la opción que expresa estar de acuerdo, el cual permitirá representar la favorabilidad, asimismo, la unión de las opciones en desacuerdo y totalmente en desacuerdo constituirán la des favorabilidad. El análisis realizado arrojó lo siguiente:

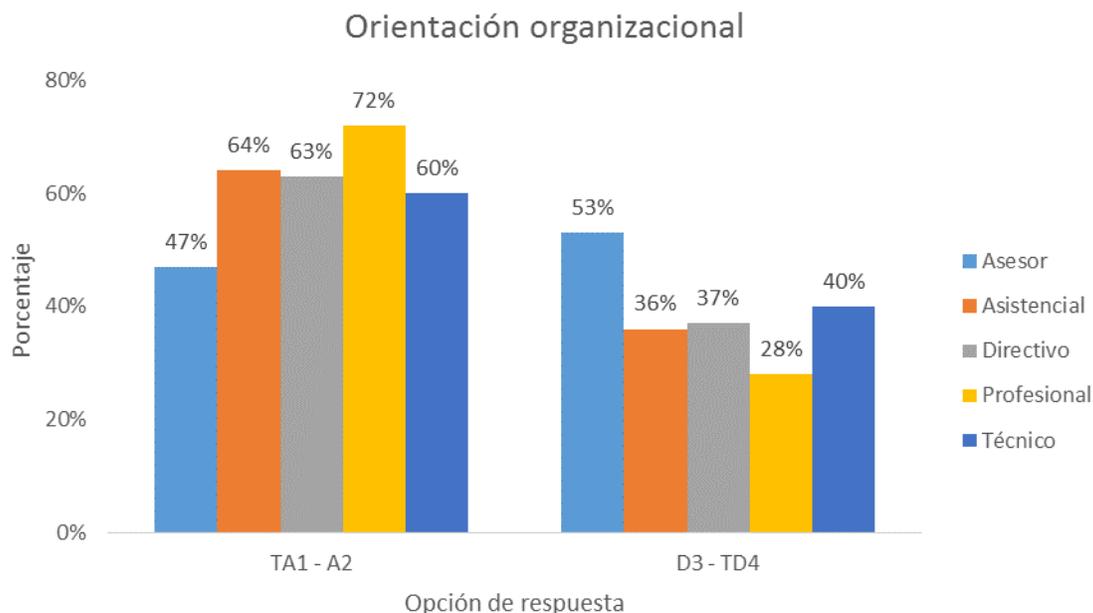


Figura 8. La percepción de favorabilidad para la variable orientación organizacional en el nivel asesor esta representado por el 47%, para el cargo asistencial el 64%, los directivos con el 63%, el nivel profesional con un 72% y el nivel técnico con un 60%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 53%, Asistenciales 36%, Directivos 37%, profesionales 28% y técnicos 40%.

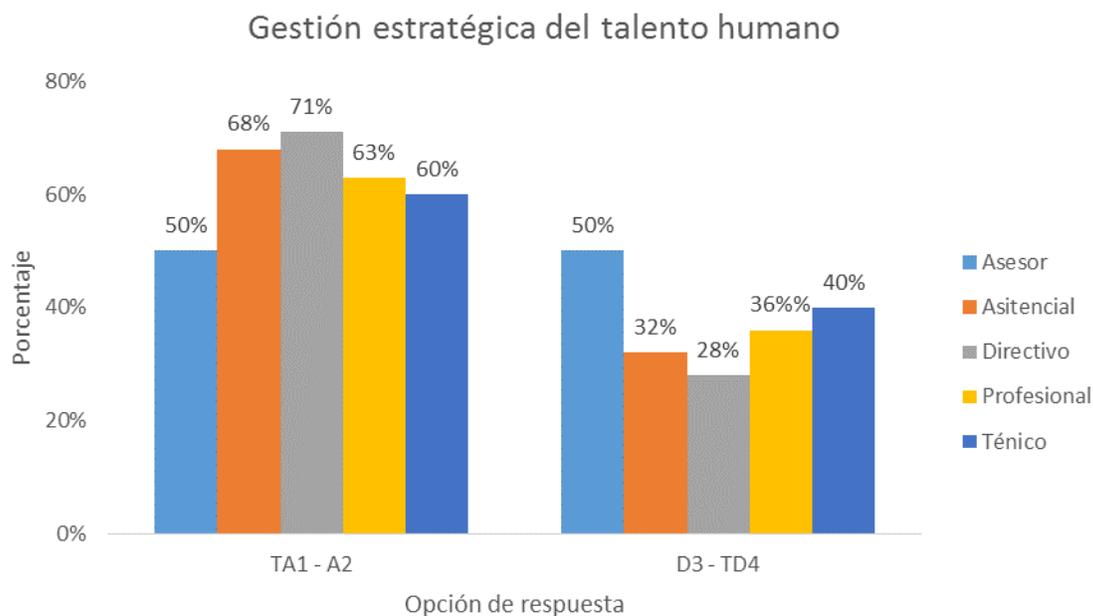


Figura 9. La percepción de favorabilidad para la variable gestión estratégica del talento humano en el nivel asesor esta representado por el 50%, para el cargo asistencial el 68%, los directivos con el 71%, el nivel profesional con un 63% y el nivel técnico con un 60%. Por otro lado, la des

favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 50%, Asistenciales 32%, Directivos 28%, profesionales 36% y técnicos 40%.

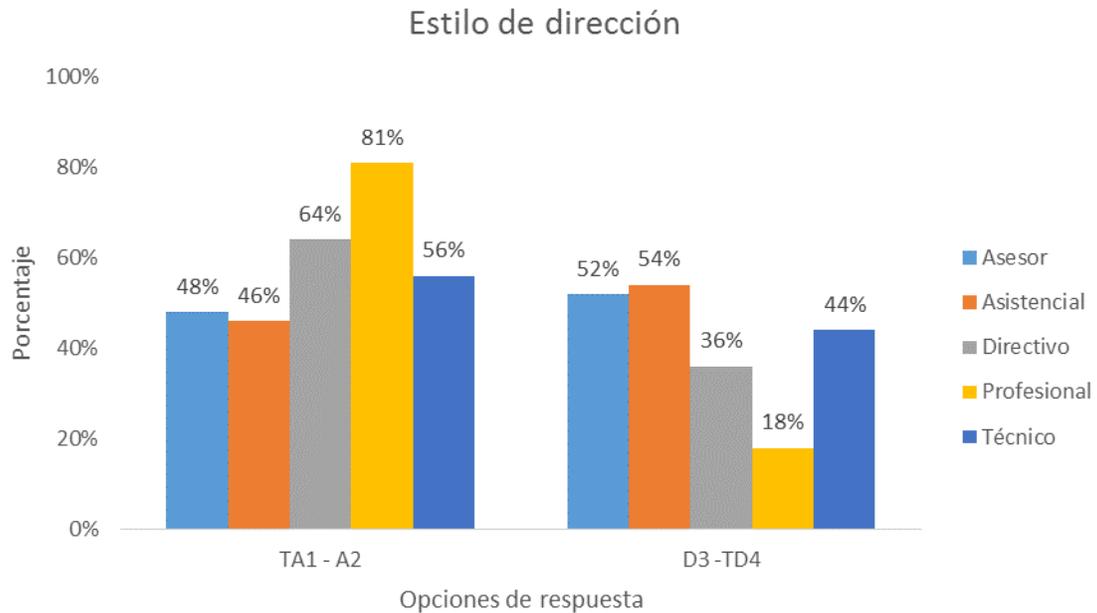


Figura 10. La percepción de favorabilidad para la variable estilo de dirección en el nivel asesor esta representado por el 48%, para el cargo asistencial el 46%, los directivos con el 64%, el nivel profesional con un 81% y el nivel técnico con un 56%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 52%, Asistenciales 54%, Directivos 36%, profesionales 18% y técnicos 44%.

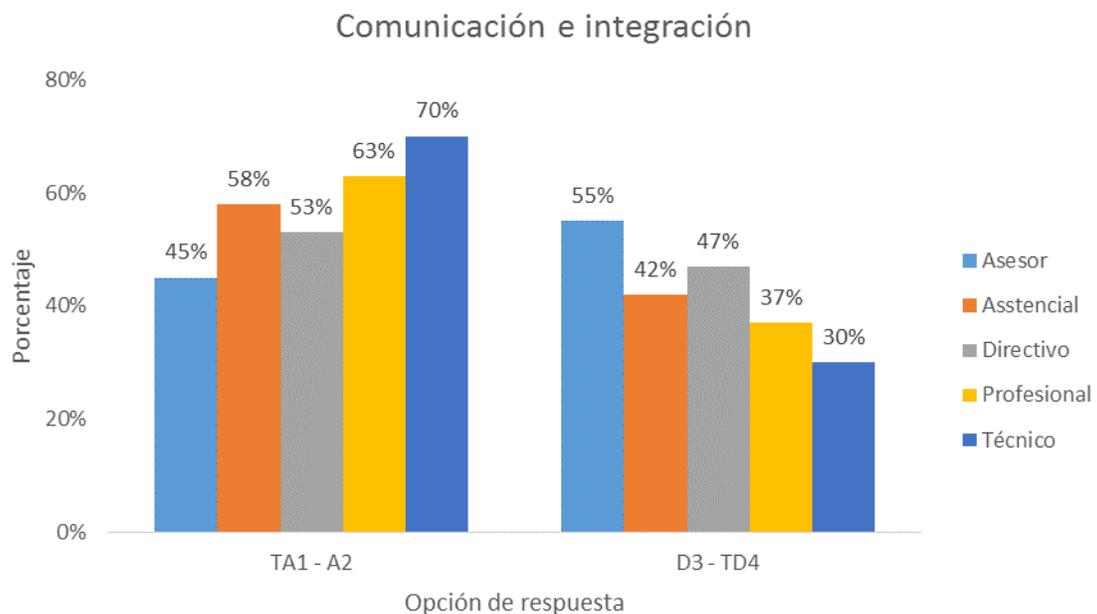


Figura 11. La percepción de favorabilidad para la variable Comunicación e integración en el nivel asesor esta representado por el 45%, para el cargo asistencial el 58%, los directivos con el 53%, el nivel profesional con un 63% y el nivel técnico con un 70%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 55%, Asistenciales 42%, Directivos 47%, profesionales 37% y técnicos 30%.

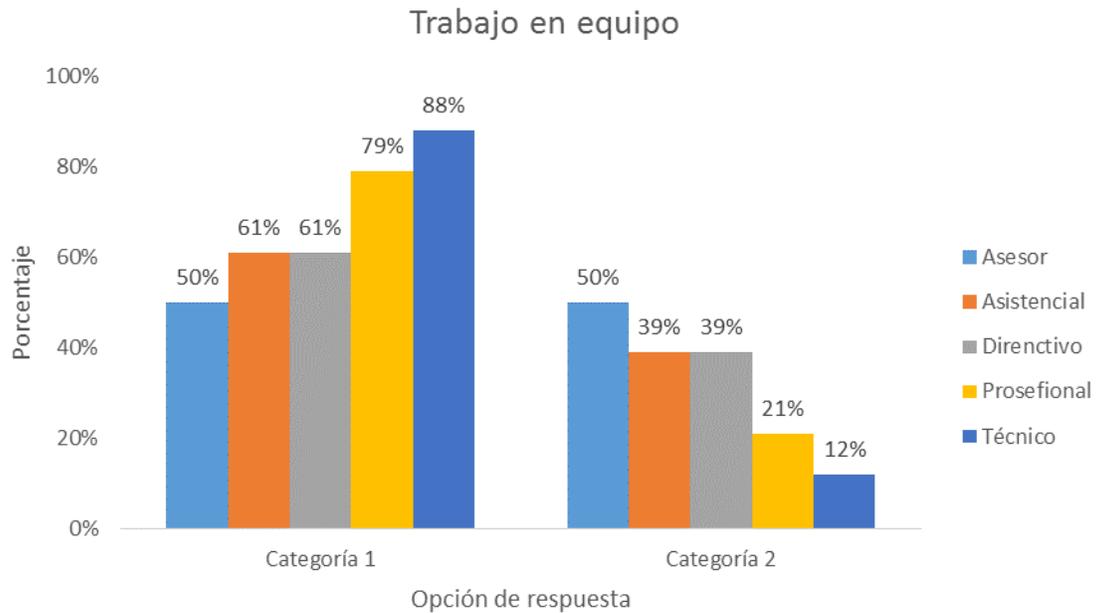


Figura 12. La percepción de favorabilidad para la variable Trabajo en equipo en el nivel asesor esta representado por el 50%, para el cargo asistencial el 61%, los directivos con el 61%, el nivel profesional con un 79% y el nivel técnico con un 88%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 50%, Asistenciales 39%, Directivos 39%, profesionales 21% y técnicos 12%.

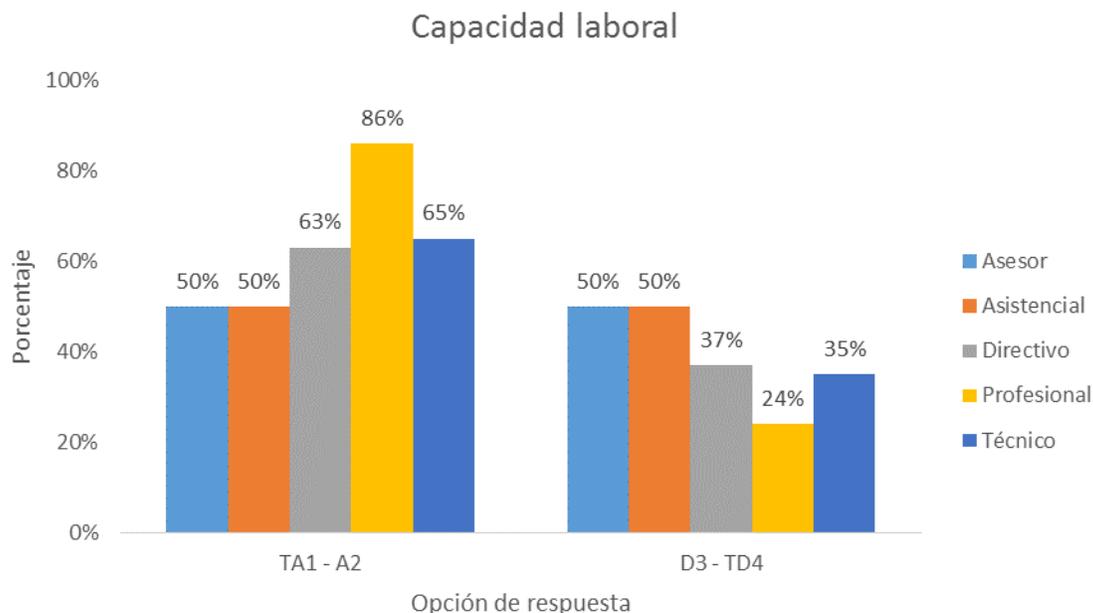


Figura 13. La percepción de favorabilidad para la variable capacidad laboral en el nivel asesor esta representado por el 50%, para el cargo asistencial el 50%, los directivos con el 63%, el nivel profesional con un 86% y el nivel técnico con un 65%. Por otro lado, la des favorabilidad en los niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 50%, Asistenciales 50%, Directivos 37%, profesionales 24% y técnicos 35%.

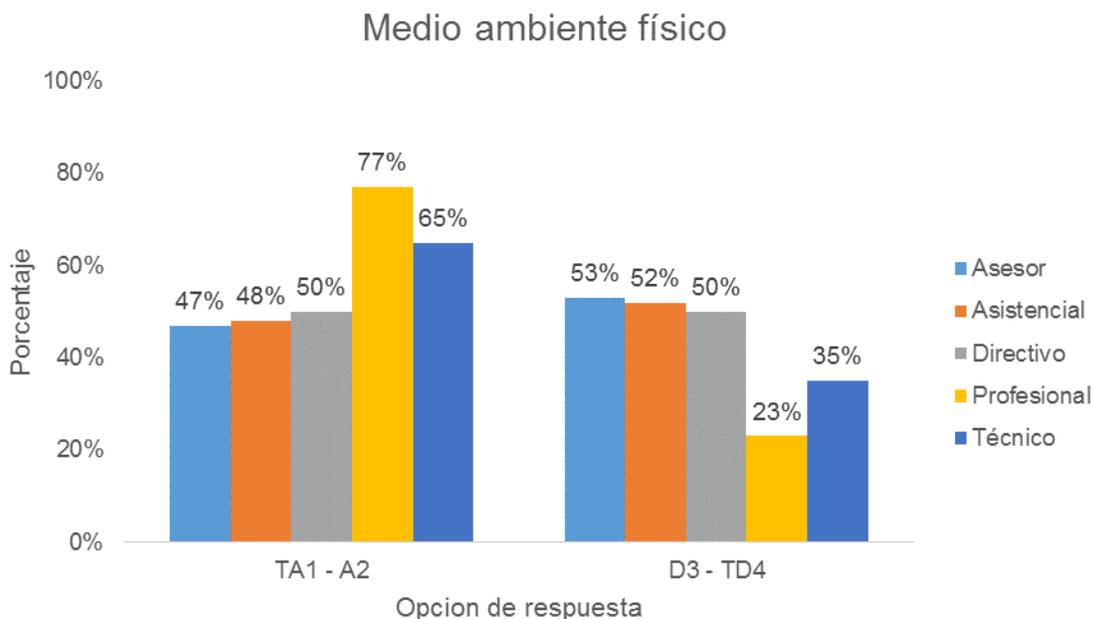


Figura 14. La percepción de favorabilidad para la variable medio ambiente físico en el nivel asesor está representado por el 47%, para el cargo asistencial el 48%, los directivos con el 50%, el nivel profesional con un 77% y el nivel técnico con un 65%. Por otro lado, la des favorabilidad en los

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. 2018-2021 Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

niveles de cargo se expresa de la siguiente manera, asesores 53%, Asistenciales 52%, Directivos 50%, profesionales 23% y técnicos 35%.

A partir de la información obtenida, se realizó un análisis de la percepción de favorabilidad que tienen los empleados en cada uno de los aspectos que componen el clima laboral en la entidad, es decir, las 7 categorías creadas para explicar el fenómeno a saber: Orientación organizacional, Gestión estratégica del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración Trabajo en equipo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico. Esto se logró, a partir de la interpretación de los resultados obtenidos de manera individual y a su vez de manera grupal y adicionalmente a partir de la suma de los resultados obtenidos en las cuatro opciones de respuesta establecidos en el instrumento.

Con base en lo anterior, se procedió a establecer estrategias de intervención para la mejora del clima laboral en el IDPYBA:

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA ENTIDAD

Con relación a la orientación organizacional, esta variable hace referencia a la planeación estratégica de la entidad, visión, misión, objetivos. De acuerdo con esto, permite identificar el nivel de claridad que los empleados tienen de esta y la alineación de objetivos del puesto de trabajo con los de la Institución. La estrategia propuesta es la de crear un programa de entrenamiento en el puesto de trabajo que incluya una re inducción a los funcionarios para fortalecer el reconocimiento de la misión, la visión y los objetivos de la entidad, permitiendo generar en los empleados sentido de pertenencia y la posibilidad de vincular sus objetivos con los de la entidad, de manera que se cumpla con la razón de ser de esta. Adicional a esto, se propone realizar un seguimiento a las condiciones en las que está laborando cada funcionario para asegurar que cada uno de los vinculados tenga acceso y cuenten con todos los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima.

Con relación a la gestión estratégica del talento humano, esta variable demuestra la alineación existente entre el cargo, las funciones asignadas al empleado y las habilidades que poseen para desempeñarlas, además permite identificar aspectos relacionados con capacitación y bienestar favoreciendo el crecimiento personal y profesional del empleado. Se propone que desde el área de talento humano de la entidad, se aborden y fortalezcan aspectos relacionados con capacitaciones a la medida de cada empleado que le permitan fortalecer su saber, hacer y conocer para la realización del trabajo, del mismo modo, se debe realizar un diagnóstico personalizado de preferencias de actividades de bienestar relacionadas con cultura, recreación, deporte y preferencias familiares y a partir de esa información desarrollar un plan de bienestar que permita incentivar la participación en actividades de bienestar y generar espacios de reconocimiento dentro de las áreas que favorezcan y motiven a los empleados.

En cuanto a la variable estilo de dirección, hace referencia a aquellas habilidades gerenciales, que poseen los cargos elegidos para liderar equipos de trabajo y direccionarlos para el logro de objetivos. Si bien la percepción de los empleados en a

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. 2018031718 Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	PROCESO TALENTO HUMANO	 BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

este tema es positiva, se deben trabajar la distribución de cargas laborales dentro de los equipos de trabajo, el manejo de la retroalimentación, ya sea positiva o negativa, en cualquiera de los ejercicios desempeñados y la potencialización de la autonomía al desarrollar las tareas asignadas.

Respecto a la comunicación e integración, hace referencia a los métodos de comunicación existentes dentro de las áreas de trabajo, las relaciones interpersonales y el tipo de información manejada dentro de estos, adicionalmente comprende aspectos como la retroalimentación, la calidad y la pertinencia de los temas abordados en el entorno laboral. Se propone que desde el área de comunicaciones se aborde el tema del manejo de aquella información no oficial y establecer un plan de acción en donde se reconozcan las debilidades y se fortalezca la forma como se está compartiendo la información en las áreas y hacia afuera de estas teniendo en cuenta los elementos presentes en la comunicación asertiva.

Por otro lado, en la variable trabajo en equipo, que se refiere a la capacidad que tienen los grupos de trabajo para desarrollar sus funciones y tareas asignadas de forma autónoma, teniendo en cuenta la participación de todos los integrantes y valorando sus aportes para la consecución de los objetivos establecidos. Se propone que se consoliden métodos y procedimientos desde el área de planeación hacia las otras áreas de la entidad que le permitan a los equipos de trabajo conocer cuáles son los pasos a seguir para reaccionar frente a las dificultades que puedan presentarse, de igual manera, se propone que los líderes de cada área revisen las habilidades del recurso humano con el que cuentan que les permita reconocer aquellas potencialidades de su grupo, para resolver demandas cotidianas que requieren diferentes experticias y que no hayan sido identificadas. Por otra parte se propone que desde el área de talento humano de la entidad se fortalezca el trabajo en equipo desde la capacitación y con actividades de bienestar trabajadas por especialistas en este tema.

En lo concerniente con la capacidad profesional, la cual se refiere al conjunto habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas que se posee el funcionario para el desarrollo de funciones y tareas asignadas en el puesto de trabajo, que favorecen el buen desempeño y contribuyen al crecimiento personal y profesional, se tiene claro que desde el momento que se trabaje en la propuesta de fortalecimiento institucional en capacitación, bienestar y comunicaciones, descrita anteriormente, podrán abordarse aspectos de aumento de conocimientos y habilidades así como la motivación, reconocimiento, fortalecimiento de la identidad con la institución, que afectarán de manera positiva la capacidad profesional de los empleados.

El medio ambiente físico que representa las condiciones físicas como las instalaciones, niveles de ruido, ventilación, iluminación con la que cuentan los empleados para desempeñar sus funciones de forma adecuada en la cotidianidad, resulta ser un espacio que juega un rol importante en el desarrollo de tareas, por lo que establecer, a partir del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (SST), los métodos de organización, optimización de espacios, manejo del ruido, y la determinación de revisiones continuas con el propósito de generar espacios seguros, mejorará la forma como los empleados realizan sus funciones, lo que incrementará la percepción favorable que tienen los funcionarios de su labor en la entidad.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. 2018-2021 Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	PROCESO TALENTO HUMANO	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

5. ACTIVIDADES PROGRAMA ANUAL

Las actividades se enmarcarán dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente, A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

La intervención se hará a través de los siguientes programas, los cuales se harán de manera virtual o presencial dependiendo del desarrollo de la pandemia:

-PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD: Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán actividades de autocuidado y feria de servicios informativos complementarios en salud.

-PROMOCIÓN DE VIVIENDA: El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA y la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR.

-ACTIVIDADES DEPORTIVAS: El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizará actividad de Acondicionamiento físico como Yoga, aeróbicos o rumba.

-ACTIVIDADES RECREATIVAS: La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración de día del Instituto, jornada de integración día de la familia y media tarde de juego durante la semana de receso, celebración navidad y cierre de gestión.

-ACTIVIDADES CULTURALES: Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ASISTENTE Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	PROCESO TALENTO HUMANO	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizará la celebración del día dedicado a la cultura y concurso de talentos.

-FORMACIÓN EN ARTES: Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en Talleres en formación artística para adornos navideños.

INCENTIVOS

SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran.

-Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

-Tiempo Flexible por Paternidad: podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

-Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.

- Jornadas Laborales Comprimidas: tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, día de los niños, día de las velitas, entre otras.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

Cajas de Compensación Familiar

Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.

Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS E INVITACIÓN A LOS COLABORADORES

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. ALCALDÍA Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal</p>	PROCESO TALENTO HUMANO	 <p>BOGOTÁ INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR ANIMAL</p>
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados”	

PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con todo lo anterior, con las condiciones actuales generadas por la declaratoria de emergencia causada por el nuevo coronavirus COVID-19 y con el tiempo que queda para la implementación de este plan se propone el siguiente plan de acción:

Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Modalidad	Facilitador	Mes	
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental	actividad de autocuidado	Servidores PUBLICOS	Virtual	Interna o externa	Noviembre	
		feria de servicios informativos complementarios en salud				Octubre	
ACTIVIDADES RECREATIVAS	La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación	celebración de día del Instituto	Todo el Instituto	Virtual O presencial depende de la pandemia	Interna y/o externa	Diciembre	
		jornada de integración día de la familia	Servidores PUBLICOS			Interna	Octubre
		media tarde de juego	Servidores PUBLICOS			Externa	Octubre
		celebración navidad	Todo el Instituto			Interna	Diciembre
		Cierre de gestión.	Todo el Instituto			Interna	Diciembre
PROMOCIÓN DE VIVIENDA	El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia	feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA y la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR	Todo el Instituto	Virtual	externa	Noviembre	
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia	Se realizará actividad de Acondicionamiento físico como Yoga, aeróbicos o rumba.	Todo el instituto	Presencial/Virtual	Externo	Diciembre	
ACTIVIDADES CULTURALES	Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración.	Se realizará la celebración del día dedicado a la cultura y concurso de talentos.	Todo el instituto	Presencial/Virtual	interno	Noviembre	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del PLAN ANUAL DE BIENESTAR 2020 “Servidores felices y motivados” se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo.

Tabla de indicadores

Indicador	Fórmula del Indicador	Periodicidad
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100	Mensual
Impacto Plan de Bienestar	Promedio de porcentaje de eficiencia y porcentaje de eficacia	Mensual
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas	Mensual