# **FORMATO INFORME**

# **DATOS BÁSICOS DEL FORMATO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nombre del proceso | Código | Versión | Vigencia |
| Gestión Humana | SG-112-GH-FM-482 | 1 | 18/02/2022 |

**Plan Integral de Bienestar Laboral Trimestre 2 de 2023**

SECRETARÍA GENERAL

Grupo de Gestión Humana y de la Información

Bogotá D.C

Junio 30 de 2023

1. **GENERALIDADES**

**Introducción**

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Nacional para Ciegos – INCI 2023, se enfoca en fortalecer y contribuir el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios que ostentan la calidad de servidores públicos, fomentando una cultura organizacional que permita un adecuado ambiente laboral y así mismo se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores, mejorando así los ámbitos de salud, recreación, cultura, educación y entorno familiar.

El desarrollo de este plan, se realizará mediante la ejecución de actividades realizadas con apoyo de las entidades de previsión social, con el acompañamiento del talento humano de la entidad, en cabeza del grupo de Gestión Humana y de la Información, y el correspondiente seguimiento del mismo, materializando así la verificación de su cumplimiento.

**Alcance**

El presente documento da cuenta del avance de ejecución del cronograma establecido para alcanzar el objetivo planteado en el Programa de Bienestar Laboral y en él se realizará una descripción detallada de las actividades ejecutadas durante el primer trimestre de 2023.

**Objetivo General**

Crear estrategias y actividades que permitan alcanzar un ambiente laboral armónico integral de los servidores públicos, y así mismo garantizar la calidad de vida del servidor y su medio familiar, para lo cual el Grupo de Gestión y Humana y de la información, realizará el diseño, estructuración del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023.

**Objetivos Estratégicos**

* Aunar esfuerzos con las entidades de salud y previsión social, para identificar y ejecutar los mejores beneficios y programas, que permitan mejorar y mantener las condiciones de eficacia, la eficiencia y la efectividad en el desarrollo de las labores de los servidores públicos de la entidad.
* Procurar condiciones de trabajo amigables, cómodas, creativas y participativas, que le permitan al servidor público identificarse con la cultura y misión de la entidad, logrando que se sienta participe de la gestión y desarrollo de esta.
* Fomentar en los servidores públicos, los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

**Indicadores**

La medición de los indicadores se realiza en cada una de las actividades programadas dentro del cronograma de ejecución del Plan Integral de Bienestar Laboral y se tienen en cuenta indicadores de cobertura y eficacia así.

* Indicador de Cobertura

Para cada evento de formación se aplica el formato SG-112-GH-FM-057 **Lista de Asistencia**. Igualmente se establece cual será el "personal [objetivo](https://www.monografias.com/trabajos16/objetivos-educacion/objetivos-educacion.shtml)" de cada una

de las capacitaciones, establecidas por los gestores de conocimiento de las actividades de capacitación.

Este indicador se calculará utilizando la siguiente fórmula:

(Número de asistencias) \* 100 / (Número de convocados) =

Eje: (40 \* 100 / 72 = 28,8%

* Indicador de Eficacia

Se aplica el formato SG-112-GH-FM-0xx **Encuesta de satisfacción de actividades de bienestar**, el cual es insumo para determinar:

* Desempeño del facilitador o tallerista
* Contenido del evento
* Aspectos logísticos del evento

1. **INFORME DE GESTIÓN TRIMESTRAL**

Las siguientes actividades estaban programadas para ser ejecutadas durante el segundo trimestre de 2023 de acuerdo con lo establecido en el cronograma del Programa de Bienestar Laboral para la presente vigencia:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 1*** | *Eventos artísticos y culturales* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Eventos artísticos y culturales**

Con apoyo de la Caja de Compensación Familiar Cafam, el día 28 de abril se llevó a cabo una clase de Zumba en el que un docente experto compartió con los asistentes algunos pasos básicos de zumba, además de que realizaron demostración de diferentes modalidades de este ritmo musical, este espacio tenía un aforo para todos los funcionarios de la entidad. En esta actividad no se aplicó encuesta de satisfacción, de modo que para este caso no se reporta este indicador.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 24,24% |
| Total, de asistentes | 16 personas |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 2*** | *Trabajo en Casa* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Trabajo en Casa**

Con apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia MinTic el día 11 de abril se llevó a cabo una asesoría donde nos brindaron el decreto, formato de recolección de información de teletrabajo, los beneficios y la metodología para así mismo implementarlo en la entidad, de igual manera nos brindaron un amplio portafolio de asesorías y charlas que brinda el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia MinTic con respecto al Teletrabajo en entidades públicas.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 4 servidores | Resultado | 100% |
| Total de asistentes | 4 personas |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de eficacia** | **Aspecto a evaluar** | **Desempeño del gestor o tallerista** | **Contenido del evento** | **Logística del evento** |
| C. en desacuerdo | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo | 17% | 16% | 12% |
| C. de acuerdo | 83% | 84% | 88% |
| **Total de encuestados** | | | 4 personas |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 3*** | *Bienestar Espiritual* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Bienestar Espiritual**

Con apoyo de la Caja de Compensación Familiar Cafam el día 09 de junio se llevó a cabo una clase de yoga terapia en el que un docente socializó diferentes técnicas de meditación que se podían aplicar en cualquier momento y lugar con el objetivo de hacer conciencia de los eventos que generan emociones negativas o incomodidad en diferentes aspectos de las relaciones intra e inter personales, para hacerles frente a través de métodos de relajación que permitan tener un mayor control de ellas y superarlas adecuadamente buscando un equilibrio mental y espiritual.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 29% |
| Total de asistentes | 19 personas |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de eficacia** | **Aspecto a evaluar** | **Desempeño del gestor o tallerista** | **Contenido del evento** | **Logística del evento** |
| C. en desacuerdo | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo | 10% | 05% | 0% |
| C. de acuerdo | 90% | 95% | 100% |
| **Total de encuestados** | | | 19 personas |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 4*** | *Horarios Flexibles* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Horarios Flexibles**

De acuerdo a lo establecido en la Resolución interna No. 20221130001683 del 11 de julio de 2022 se implementó en el INCI un horario de trabajo flexible de lunes a viernes de 07:00 a.m. a 04:00 p.m. o de 08:00 a.m. a 05:00 p.m., por el cual cada funcionario debe registrar su ingreso y salida en la entidad mediante el diligenciamiento del formato de ingreso y egreso a la entidad que se ubica diariamente en la entidad.

Dado que esta medida interna aplica para todos los servidores que hacen parte de la planta de personal del instituto podemos determinar que el porcentaje de cobertura de esta actividad corresponde al 100%.

Igualmente se aclara que dada la naturaleza de esta actividad no se aplicaron encuestas de satisfacción, por lo que no se establece indicador de eficacia en este caso particular.

Por otra parte, de acuerdo al cronograma de ejecución del PBL, se ha establecido que esta actividad se continuará desarrollando en los siguientes trimestres, por lo que su porcentaje de avance al corte de este informe es del 100%, pero se va realizando el seguimiento durante todo el año.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 100% |
| Total, de asistentes | 66 personas |

Por otro lado, de acuerdo al cronograma de ejecución del PBL, se ha establecido que esta actividad se continuará desarrollando en los siguientes trimestres, por lo que su porcentaje de avance al corte de este informe es del 50%. Quedando por ejecutar un 50% restante.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 5*** | *Promoción y reconocimiento de la protección de la familia, en aplicación de la Ley 1857 de 2017* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Promoción y reconocimiento de la protección de la familia, en aplicación de la Ley 1857 de 2017**

Con el fin de reconocer y exaltar la importancia de la familia, el director general de la entidad otorgó el 05 de abril como jornada no laboral con el fin de propiciar espacios de interacción y unión entre los colaboradores y su grupo familiar. Teniendo en cuenta que esta jornada libre fue disfrutada por todos los servidores que hacen parte de la planta del INCI, podemos determinar que el porcentaje de cobertura de esta actividad corresponde al 100%.

Por otra parte, se aclara que dada la naturaleza de esta actividad no se aplicaron encuestas de satisfacción, por lo que no se establece indicador de eficacia en este caso particular.

De acuerdo a la legislación y al cronograma de ejecución del PBL, se ha establecido que esta actividad se realizará nuevamente en el último trimestre del año, por lo que su porcentaje de avance actualmente es del 50%. Quedando por ejecutar un 50% restante.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 100% |
| Total de asistentes | 66 personas |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 6*** | *Día Nacional del Servidor Público* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Día Nacional del Servidor Público**

Con el fin de reconocer y exaltar la importancia del servicio público y especialmente la labor realizada por los colaboradores de la entidad el día 27 de junio se llevó a cabo una actividad presencial en la que se socializaron los valores del servidor público que hacen parte del código de integridad adoptado por el INCI en el año 2022 y modificado mediante resolución No. 20221130001303 del 15 de mayo de 2022. El objetivo de dicha actividad era socializar los valores que nos representan, así como, las conductas positivas y negativas que están asociadas a cada uno, buscando su apropiación e interiorización.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 100% |
| Total de asistentes | 66 personas |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de eficacia** | **Aspecto a evaluar** | **Desempeño del gestor o tallerista** | **Contenido del evento** | **Logística del evento** |
| C. en desacuerdo | 0% | 0% | 0% |
| En desacuerdo | 0% | 0% | 0% |
| De acuerdo | 0% | 0% | 0% |
| C. de acuerdo | 100% | 100% | 100% |
| **Total de encuestados** | | | 66 personas |

De igual forma con apoyo del de la Subdirección técnica – Grupo Unidades Productivas y la Secretaria General – Grupo de Gestión Humana y de la Información se les entrego un detalle a cada uno de los funcionarios incluyendo contratistas en conmemoración a este día

Esta actividad se ejecutó en un 100%, de modo que se da por finalizada.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 7*** | *Reconocimiento a servidores públicos según su profesión* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Reconocimiento a servidores públicos según su profesión**

Durante el segundo trimestre de la vigencia actual se les entrego un detalle y una tarjeta de reconocimiento a veintidós (22) servidores, exaltando la importancia de su respectiva profesión así:

* 26 de abril, día del secretario (a): ocho (8) servidores
* 2 de mayo, día del enfermero (a): uno (1) servidor
* 18 de mayo, día del maestro (a): siete (7) servidores
* 22 de mayo, día del abogado (a): siete (6) servidores

Teniendo en cuenta el calendario, durante estos tres meses del año se conmemoran estas cuatro profesiones u ocupaciones, por tanto, los servidores reconocidos en esta oportunidad son 22, lo que arroja un porcentaje de cobertura del 100%.

Ahora bien, dada la naturaleza de esta actividad no se considera necesario aplicar encuestas de satisfacción, por lo que no se establece indicador de eficacia para esta actividad.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 22 servidores | Resultado | 100% |
| Total de asistentes | 22 personas |

De igual manera, teniendo en cuenta el cronograma de ejecución del PBL, se ha establecido que esta actividad se continuará desarrollando en los siguientes trimestres, por lo que su porcentaje de avance al corte de este informe es del 50%. Quedando por ejecutar un 50% restante durante los siguientes trimestres.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 8*** | *Celebración de Cumpleaños* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Celebración de Cumpleaños**

El Grupo de Gestión Humana y de la Información entrego con apoyo de la Caja de Compensación catorce (14) cup cake con su respectiva tarjeta de felicitación para los servidores que cumplieron años durante este primer trimestre, a continuación, se relacionan beneficiarios de dichos reconocimientos:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **No. Cedula** | **Apellidos Y Nombres** | **Fecha De Cumpleaños** | |
| **Día** | **Mes** |
| 1 | 3.817.482 | Edwin Enrique Beltrán Chamorro | 15 | Abril |
| 2 | 79.310.193 | Cristian Ospina Hernández | 23 | Abril |
| 3 | 35.462.698 | Patricia Montoya Falla | 4 | Mayo |
| 4 | 1.030.591.773 | Maryury Gómez Ávila | 8 | Mayo |
| 5 | 1.016.010.326 | Jhon Fredy Moreno Cuenca | 13 | Mayo |
| 6 | 52.378.998 | Johana Andrea Rodríguez Casallas | 24 | Mayo |
| 7 | 1.005.368.092 | Maria Paula Moreno Vargas | 27 | Mayo |
| 8 | 52.228.725 | Gina Milena Ariza Gomez | 2 | Junio |
| 9 | 79.428.402 | Hermes Armando Cely Ocano | 4 | Junio |
| 10 | 80.831.201 | John Edison Hoyos Reyes | 5 | Junio |
| 11 | 1.024.504.865 | Paula Andrea Cárdenas Prieto | 8 | Junio |
| 12 | 52.088.878 | Maria Teresa Barrera Cardozo | 16 | Junio |
| 13 | 1.073.694.606 | Diana Alexandra Quilly Peña Pérez | 19 | Junio |
| 14 | 93.288.443 | Gustavo Pulido Casas | 20 | Junio |

Igualmente se aclara que dada la naturaleza de esta actividad no se aplicaron encuestas de satisfacción, por lo que no se establece indicador de eficacia en este caso particular.

Por otra parte, de acuerdo al cronograma de ejecución del PBL, se ha establecido que esta actividad se continuará desarrollando en los siguientes trimestres, por lo que su porcentaje de avance al corte de este informe es del 50%. Quedando por ejecutar un 50% restante.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 9*** | *Entorno Laboral Saludable* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Entorno Laboral Saludable**

Para dar cumplimiento a esta actividad en el marco del entorno laboral saludable con apoyo de la Caja de Compensación CAFAM se realizó un Estand de Droguerías CAFAM, el cual nos brindaba un beneficio a los funcionarios con el descuento de 20% en todos los productos ofrecidos por la droguería, adicional se les realizo un examen de Dermatron con un especialista el cual mediante el equipo que mide el estado energético de los diferentes órganos y sus funciones a través de puntos que están ubicados en los dedos de las manos y los pies. Es un procedimiento rápido, no es invasivo ni doloroso.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 41% |
| Total, de asistentes | 27 personas |

Esta actividad se ejecutó en un 50%. Quedando por ejecutar un 50% restante.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 10*** | *Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte y aplicación del incentivo contemplado en la Ley 1811 de 2016.* |
| ***Eje Temático*** | *Equilibrio Psicosocial* |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte y aplicación del incentivo contemplado en la Ley 1811 de 2016**

En cumplimiento a esta actividad y con el fin de promover el uso de la bicicleta, en aplicación de la Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”, se otorgará el incentivo normativo que contribuye al uso permanente de la bicicleta por parte de los funcionarios de la entidad.

Conforme a lo anterior, se informa que las directrices y condiciones para el reconocimiento del incentivo descrito en el asunto, aplican para todos los funcionarios (as) públicos del –INCI-, independiente de su nivel y naturaleza del cargo, que utilizan como medio de transporte la bicicleta para desplazarse a su lugar de trabajo, siendo este la sede de la entidad ubicada en la Carrera 13 # 34 – 91, de la ciudad de Bogotá.

Los funcionarios(as) que utilicen la bicicleta como medio de transporte para ir a la entidad, podrán disfrutar del incentivo señalado en el Artículo 5º de la Ley 1811 de 2016 que establece: “Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”.

Para acceder al beneficio deberán cumplir con unos requisitos.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 5 servidores | Resultado | 80% |
| Total, de asistentes | 4 personas |

Esta actividad se ejecutó en un 33%. Quedando por ejecutar un 67% restante, ya que se seguirá desarrollando en los otros trimestres.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 11*** | *Taller manejo de finanzas personales* |
| ***Eje Temático*** | Salud Mental |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Taller manejo de finanzas personales**

Para dar cumplimiento a esta actividad en el marco del plan de bienestar y con apoyo de la Caja de Compensación CAFAM se realizó un Taller denominado *“Gestionando sus recursos”* el cual tenía como objetivo aprender a clasificar los gastos de acuerdo con su importancia y su oportunidad en la construcción del bienestar para así diferenciar entre una inversión y un gasto y poder administrar las finanzas para que se conviertan en un medio para lograr los objetivos y no en un limitante.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 53% |
| Total, de asistentes | 35 personas |

Esta actividad se reporta finalizada y ejecutada al 100%.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 12*** | *Socialización de política de desconexión laboral, en aplicación de la Ley 2191 de 2022.* |
| ***Eje Temático*** | Convivencia Social |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Socialización de política de desconexión laboral, en aplicación de la Ley 2191 de 2022.**

Para dar cumplimiento a esta actividad en el marco del plan de bienestar y con apoyo de la ARL Positiva, el Grupo de Gestión Humana y de la Información, realizó una charla acerca de la desconexión laboral la cual consiste en garantizar a los trabajadores el respeto de su tiempo fuera de la empresa y así garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida profesional, personal y familiar, de igual manera se realizo una pieza publicitaria donde se especifica brevemente esta política y que hacer en caso de no ser cumplida.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 50% |
| Total, de asistentes | 33 personas |

Esta actividad se reporta finalizada y ejecutada al 100%.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 13*** | *Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.* |
| ***Eje Temático*** | Convivencia Social |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.**

Para dar cumplimiento a esta actividad en el marco del plan de bienestar y con apoyo de la ARL Positiva, el Grupo de Gestión Humana y de la Información, realizó una charla acerca del acoso laboral donde se explicó como identificarlo puesto que no solo produce efectos sobre los trabajadores, sino que a su vez afecta al funcionamiento de la organización empresarial ya que estos efectos negativos redundan en un menor rendimiento del trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del absentismo; de igual manera explicaron que medidas preventivas se podrían tomar frente a una situación de este tipo.

Por otro lado, se explicó el abuso de poder y acoso sexual que pueden existir en las entidades, como se puede identificar, a quien acudir en este caso y que medidas de prevención podría tomar la persona en el momento que se esté presentando.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 50% |
| Total, de asistentes | 33 personas |

Esta actividad se reporta finalizada y ejecutada al 100%.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 14*** | *Realización de actividades y programas con el apoyo de la administradora de riesgos laborales y caja de compensación familiar, dentro de la cobertura que tiene la entidad.* |
| ***Eje Temático*** | Alianzas Interinstitucionales |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Realización de actividades y programas con el apoyo de la administradora de riesgos laborales y caja de compensación familiar, dentro de la cobertura que tiene la entidad.**

En cumplimiento a esta actividad con apoyo de la Caja de Compensación CAFAM y el Grupo de Gestión Humana y de la Información, se realizó una clase de Zumba para integrar a los funcionarios en la cual un docente enseño como mantener un cuerpo saludable y a desarrollar, fortalecer y dar flexibilidad al cuerpo mediante movimientos de baile combinados con una serie de rutinas aeróbicas. Esto también nos ayuda a mejorar el sistema cardiovascular, quemar de calorías, tonificar y reafirmar la musculatura, mejorar la flexibilidad y la fuerza, disminuye la producción de ácido láctico, aumentar la coordinación, corregir malas posturas y mejora la imagen.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 25,24% |
| Total, de asistentes | 16 personas |

Esta actividad se ejecutó en un 33%. Quedando por ejecutar un 67% restante, ya que se seguirá desarrollando en los otros trimestres.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 15*** | *Socialización de los beneficios de las entidades de previsión social a los funcionarios.* |
| ***Eje Temático*** | Alianzas Interinstitucionales |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Socialización de los beneficios de las entidades de previsión social a los funcionarios.**

En cumplimiento a esta actividad el Grupo de Gestión Humana y de la Información, socializa por medio de correo electrónico las carteleras integrales de la Caja de Compensación Familiar CAFAM cada mes para que así los funcionarios puedan estar informados de los beneficios y descuentos que tienen en el mes, de igual manera se realizó una charla del Fondo Nacional del Ahorro FNA con una asesora en la entidad la cual brindo la información acerca de los beneficios que tenemos al ser servidores públicos del Instituto Nacional para Ciegos – INCI, como podemos adquirirlos, las garantías y demás. Donde se dejo al finalizar la sesión un espacio para las inquietudes que tuvieran los funcionarios.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 44% |
| Total, de asistentes | 29 personas |

Esta actividad se ejecutó en un 33%. Quedando por ejecutar un 67% restante, ya que se seguirá desarrollando en los otros trimestres.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 16*** | *Programa Servimos.* |
| ***Eje Temático*** | Alianzas Interinstitucionales |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

**Programa Servimos.**

En cumplimiento de esta actividad se realizó una pieza comunicativa, en la que se dieron a conocer beneficios y descuentos a los que los servidores públicos del país pueden acceder sin importar su tipo de vinculación. en esta oportunidad se divulgó información en materia de educación, respecto de becas, descuentos y convenios con instituciones de educación superior tanto para pregrados como para educación continuada.

Teniendo en cuenta que la información fue socializada a través del correo corporativo, al cual tienen acceso todos los servidores de la entidad se entiende que la misma fue de conocimiento general y por tanto se establece un porcentaje de cobertura del 100%.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Indicador de cobertura** | Población objetivo | 66 servidores | Resultado | 100% |
| Total, de asistentes | 66 personas |

Ahora bien, dada la naturaleza de esta actividad no se consideró necesario aplicar encuestas de satisfacción, por lo que no se establece indicador de eficacia para el caso.

Esta actividad se ejecutó en un 50%. Quedando por ejecutar un 50% restante, ya que se seguirá desarrollando en los otros trimestres.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Actividad No. 17*** | *Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano, con apoyo del MinTic.* |
| ***Eje Temático*** | Transformación Digital |
| **Tema** | Gestión del Talento Humano |

1. **INDICADORES GENERALES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS**

INDICADORES DE COBERTURA

Durante el segundo trimestre se realizaron diecisiete (17) actividades de bienestar laboral programadas en el Plan de trabajo establecido para la vigencia 2023, en las cuales se pretendía beneficiar a novecientas tres (903) personas y se logró impactar a un total de quinientos ochenta y dos (582) servidores.

Indicador de Cobertura: 582 / 903 % = 64,4%

De acuerdo a lo anterior se puede afirmar que el Programa de Bienestar Laboral logró impactar al 64,4% de los servidores de la entidad.

Es de aclarar que el Grupo de Gestión Humana y de la Información realiza invitaciones previas a los eventos, socialización de piezas gráficas y agendamiento por Calendario Outlook para cada uno de los convocados. Sin embargo, la participación de los servidores no es activa y se evidencia el no diligenciamiento de listas de asistencia y encuestas de satisfacción.

**INDICADORES DE EFICACIA**

A continuación, se relaciona la medición del indicador de efectividad del PBL correspondiente a las actividades ejecutadas dentro del segundo trimestre de la vigencia 2023, basado en la información registrada en el **formato SG-112-GH-FM-484 Encuesta de satisfacción de actividades de bienestar.** Aclarando que de las diecisiete (17) actividades realizadas solo se aplicó dicha encuesta de satisfacción en tres (3) de ellos, en tres (3) casos más se aplicó encuesta de satisfacción usando el **formato de encuesta de satisfacción de actividades de formación y capacitación** ya que las actividades se incluían tanto en el plan de trabajo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) como en el Programa de Bienestar Laboral (PBL).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indicador de eficacia general** | **Desempeño del gestor o tallerista** | |
| Completamente en desacuerdo | 0% |
| En desacuerdo | 0% |
| De acuerdo | 18% |
| Completamente de acuerdo | 82% |
| **Total de encuestados** | 40 personas |

De acuerdo a la tabla anterior, del total de encuestas realizadas (40), se logró el 100% de satisfacción de los asistentes a las mismas, frente al desempeño del gestor de conocimiento.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indicador de eficacia general** | **Contenido del evento** | |
| Completamente en desacuerdo | 0% |
| En desacuerdo | 0% |
| De acuerdo | 10% |
| Completamente de acuerdo | 90% |
| **Total de encuestados** | 40 personas |

Tal y como se identifica en la tabla anterior, del total de encuestas realizadas (40), se obtuvo el 100% de satisfacción de los asistentes a las mismas, frente al contenido de cada uno de los eventos evaluados.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Indicador de eficacia general** | **Logística del evento** | |
| Completamente en desacuerdo | 0% |
| En desacuerdo | 0% |
| De acuerdo | 5% |
| Completamente de acuerdo | 95% |
| **Total de encuestados** | 40 personas |

Tal y como se aprecia en la tabla anterior, de las 40 encuestas que fueron diligenciadas por los servidores, se obtuvo el 100% de satisfacción, frente a la logística utilizada en las actividades desarrolladas

1. **CONCLUSIONES**
2. Se ejecutaron 17 actividades de 20 programadas en el cronograma del PBL
3. El Plan de Bienestar Laboral se encuentra en un avance de ejecución del 29%
4. Los indicadores arrojan los siguientes porcentajes de satisfacción:

Indicadores de Cobertura: 64,4%

Indicadores de Eficacia:

* Desempeño del facilitador o tallerista 82%
* Contenido del evento 90%
* Aspectos logísticos del evento 95%

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ricardo Hernández Mateus Angela del Pilar Beltrán Velandia

Coordinador (E) Profesional Especializado

Grupo de Gestión Humana y de Grupo de Gestión Humana y de

la Información la Información

Elaboró: Maria Paula Moreno Vargas

Revisó: Angela del Pilar Beltrán Velandia.

Fecha: Junio 30 de 2023