

RESOLUCIÓN No. 008 DE 2022

(13 ENE 2022)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima"

LA CONTRALORA(e) GENERAL DEL DEPARTAMENTO DEL TOLIMA, en uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas Ley 909 de 2004, El Decreto 1083 de 2015, Decreto Ley 1567 de 1998 y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 13 Decreto Ley 1567 de 1998, establece que " el sistema de estímulos, estará conformado por 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 de Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".

Que el artículo 14 de la ley 1567 de 1998, indica dentro de las finalidades más importantes del sistema de estímulos el de "Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y desarrollo humano de los empleados.

Que el artículo 2.2.22.3.14, Decreto 1083 de 2015, adicionado por el decreto 612 /2018 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece respecto del Plan de Incentivos Institucionales:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación (...)

7. Plan de Incentivos Institucionales (...)

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. (...)

Que el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015 dispone que " los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional" en este orden, la Secretaría Administrativa y Financiera de la Contraloría Departamental del Tolima, efectuó encuesta a los funcionarios de la Entidad, en el mes diciembre del 2021, donde se solicitó a cada uno de los funcionarios eligiera las actividades sugeridas para el programa de bienestar social e incentivos.

Que teniendo en cuenta las funciones establecidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el literal h Resolución No. 411 de fecha 4 de agosto de 2017, una de las funciones de la comisión de personal, se encuentra orientada a la participación de la formulación del plan de estímulos, en consecuencia, mediante comité de fecha 14 de Enero de 2022, se le informó a los representantes de la comisión de personal las actividades sugeridas por los funcionarios previamente, quienes posteriormente aprobaron las propuestas realizadas.

¡Vigilamos lo que es de Todos!

+57 (8) 261 1167 - 261 1169 ☎

despacho.contraloria@contraloriatolima.gov.co ✉

www.contraloriatolima.gov.co 🌐

Que el Plan fue socializado y aprobado en el comité de gestión y desempeño del día 3 de enero del 2022.

Que por anterior expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima, durante la vigencia 2022; el cual esta anexo al presente Acto Administrativo en veintitres (23) folios.

ARTÍCULO SEGUNDO: La ejecución y seguimiento al cumplimiento del presente plan está bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa y Financiera de la Contraloría Departamental de Tolima.

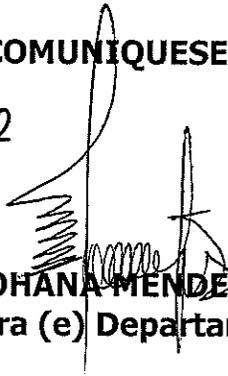
ARTÍCULO TERCERO: El presente plan estará sujeto a modificaciones en atención a las medidas de precaución y mitigación frente al COVID 19 que expidan tanto el Gobierno Nacional, Departamental y/o Municipal.

ARTÍCULO CUARTO: Socialícese vía Email la presente resolución a los funcionarios de la contraloría Departamental del Tolima.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Ibagué, a los 13 ENE 2022


MIRYAN JOHANA MENDEZ HORTA
Contralora (e) Departamental


Revisó: Francisco José Espin Acosta
Director Técnico Jurídico


Vo.Bo.: Juan Carlos Pérez Oyuela
Secretario Administrativo y Financiero

Elaboró: JPD

¡Vigilemos lo que es de Todos!

+57 (8) 261 1167 - 261 1169

despacho.contraloria@contraloriatolima.gov.co

www.contraloriatolima.gov.co

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - PROCESO DE GESTION DEL
TALENTO HUMANO**

Vigencia 2022

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	3 -4
1. Objetivos.....	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos Específicos.....	
2. Propósito.....	6
3. Marco Normativo.....	6
4. Diagnóstico de Necesidades.....	7
5. Etapas de Desarrollo del Programa de Bienestar.....	7
6. Entidades de Apoyo.....	16
7. Cronograma.....	17
8. Anexo 1	18

INTRODUCCION

Para la Contraloría Departamental del Tolima el pilar fundamental es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional, el Programa de Bienestar Social para la Contraloría Departamental del Tolima, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende es necesario la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan y impacten directamente al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su entorno laboral.

El Área de Talento Humano es la encargada de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar e incentivos con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales como también un clima laboral positivo, para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, a su desarrollo integral y sentido de pertenencia por la entidad.

Para la vigencia 2022, se alineará el Programa de Bienestar Social e Incentivos con el de Seguridad Social y Salud en el Trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa "servidores Saludables, Entidades Sostenibles a saber:

1. **Equilibrio Psicosocial** : Enmarcada en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid 1-19; en este eje se tiene relevancia temas como factores intralaborales y extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familia, y la calidad de vida.
2. **Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades,** trabajan de forma productiva y contribuyen a la

comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

3. **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la

Diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

4. **Alianzas interinstitucionales:** promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.

5. **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

De igual manera, para el diseño del presente plan se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la Guía de diagnóstico de necesidades diligenciada por los servidores públicos de la contraloría Departamental del Tolima, realizada a final del año 2021.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Tolima, y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

1.2. Objetivos Específicos

Implementar, Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Contraloría Departamental del Tolima; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la Contraloría Departamental del Tolima.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

2. PROPOSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2022 de la función Pública.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 648 de 2017, Horarios flexibles para empleados públicos. ley 1221 de 2008 ,decreto 1083 de 2015.

INICIATIVA ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	QUIENES TIENEN ACCESO
Decreto 1083 de 2015	Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social Artículo 2.2.5.5.3 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial	Todos los funcionarios
Teletrabajo	ley 1221 de 2008 ,decreto 1083 de 2015	todos los servidores
Día nacional del servidor Público	decreto 2865 de 2013	todos los servidores
Resolución N° 312 de 2013	Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento	todos los servidores

modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019	Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos	
permiso remunerado para las citas médicas de los servidores sus hijos	circular externa 12 de 2017	todos los servidores

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2022 de la Contraloría Departamental del Tolima, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del cronograma de actividades. La encuesta de bienestar 2022 contó con una participación de 65 servidores, contando con una muestra representativa del 86 % siendo la planta total de 75 funcionarios.

5. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2022.

Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2022.

- **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2021.

5.1 Evaluación y Diagnóstico

Para identificar las necesidades de los servidores de Contraloría Departamental del Tolima, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades 2022 del Grupo de Gestión Humana.

Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades GGH 2022.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en este insumo, se puede concluir que:

Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.

- Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail, chat e intranet, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.

- Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.

- Respecto a lo que los servidores mejorarían en el plan de bienestar se encontró que la población considera importante realizar acompañamiento psicológico y sobre las condiciones de trabajo.

Adicionalmente, se encontraron opiniones relacionadas con la importancia de socializar el plan con los directivos, con el fin de generar estrategias que permitan y promuevan la participación de los servidores en las actividades y que éstas últimas también estén orientadas a fortalecer los vínculos entre los servidores, competencias laborales y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.

5.2 Diseño y formulación de PESVA

Acorde a los resultados relacionados anteriormente e identificando las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo; se definen los siguientes ejes de intervención cuyas iniciales dan el nombre al programa y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, Pilates, etc.

- Respecto a lo que los servidores mejorarían en el plan de bienestar se encontró que un porcentaje de la población considera importante realizar acompañamiento psicológico sobre las condiciones de trabajo en casa a los servidores. Adicionalmente, se encontraron opiniones relacionadas con la importancia de Promover y premiar el alcance de objetivos de los trabajos en equipo, incentivos por cumplimiento de metas, Promover y premiar el alcance de objetivos de los trabajos en equipo, Motivación e incentivos pecuniarios.

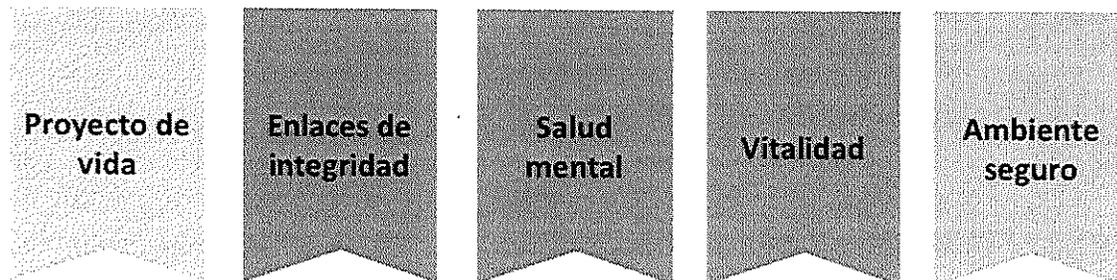
Proyecto de vida	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.
Enlaces de Integridad	de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de 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.
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.
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.
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).

Los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas

interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala a continuación:

Relación Ejes PNB 2020 – 2022	Ejes Programa Bienestar
<p>Eje Equilibrio psicosocial</p> <p>Eje Salud Mental</p> <p>Eje Convivencia social</p>	<p>Proyecto de vida</p> <p>Enlaces de Integridad</p> <p>Salud Mental</p> <p>Vitalidad</p> <p>Ambiente Seguro</p>
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

P E S V A



El programa PESVA se rige bajo el principio de la adaptabilidad considerando 5 ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores de la Contraloría Departamental del Tolima.

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje de PESVA, aplicados al Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022:

Cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos, define un bosquejo de actividades a implementar durante la vigencia 2022, a saber:

EJE CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR

EJE	PROGRAMA/ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
	Programa de Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> Promover programas de formación y capacitación.

<p>Proyecto de Vida</p>	<p>Programa de Pre pensionados</p>	<p>Realizar actividades para la preparación al cambio de Estilo de vida. Puede incluir temáticas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de proyecto de vida. • Ocupación del tiempo libre. • Promoción de la salud.
	<p>Actividades Socio Culturales</p>	<p>Celebración Día de la Familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vacaciones Recreativas Niños. • Celebración día del Servidor Público. • Celebración Halloween. • Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades Artísticas en general etc. • Actividades de bienestar emocional/espiritual.
	<p>Programa de reconocimiento e incentivos</p>	<p>Plan anual de incentivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades con ocasión del reconocimiento a Servidores públicos según su profesión. • Celebración día del

Enlaces de Integridad		<p>Servidor Público.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celebración fechas especiales (cumpleaños, etc.)
	Programa de Convivencia Institucional	<p>Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los Servidores públicos (Código de Integridad).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión, diversidad y equidad
Salud Mental	Programa de Salario Emocional	<p>Programa de los 1000 puntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de trabajo en casa. • Horario Flexible.
	Programa Servimos •	<p>Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos</p>
Vitalidad	Programa de Recreación y Deportes	<p>Torneos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juegos de los Servidores Públicos. • Clases virtuales (recreación y deportes).
	Programa de entorno laboral	<p>Campañas de difusión enfocadas a</p>

	saludable	la promoción de hábitos y estilos de vida saludable
Ambiente de trabajo seguro	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e incentivos vigencia 2022, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid- 19; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial; adicionalmente con la alternancia de las mismas.

La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

5.3 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa PESVA, se llevará a cabo mediante:

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienes Social e Incentivos.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

6. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, PESVA, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

7. Cronograma

CRONOGRAMA - BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA VIGENCIA 2022													
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	OBSERVACION
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e incentivos	■												
Celebración día de cumpleaños funcionarios	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Celebración día de la Mujer	✓		■										
Celebración día del Hombre	✓		■										
Celebración día de la madre	✓				■								
Celebración día del Padre	✓					■							
Día del servidor Público	✓					■							
día del foldorito	✓					■							
celebración día de la familia (1 por semestre)	✓									■			Una actividad por semestre en cualquiera de los meses
taller de culinaria	✓			■							■		
celebración halloween	✓									■			
Exaltación Tiempo de servicio a los funcionarios.	✓											■	
día deportivo	✓									■			
talleres para Prepensionados	✓		■							■			
Estrategia de promoción del programa de 1000 puntos.	✓		■			■			■			■	
Actividad Código de Integridad	✓			■						■			
Novenas Navideñas	✓											■	
Premiación Plan Anual de Incentivos	✓										■		
Integración fin de año 2022	✓											■	

ANEXO 1

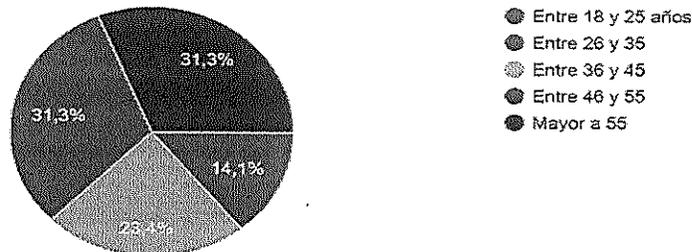
Resultados Encuesta de Detección de Necesidades GGH 2021

La encuesta de detección de necesidades se aplicó a través de un formulario de Google Drive, se difundió en diferentes oportunidades, mediante correo electrónico, se obtuvo una participación del 86% de la planta de personal, correspondiente a 64 respuestas.

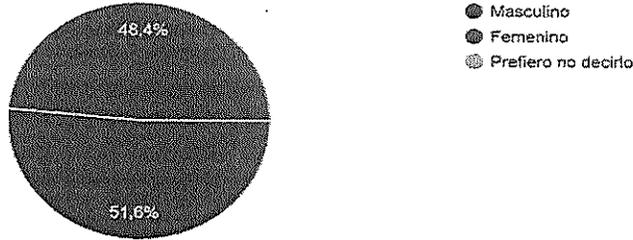
A continuación, se relacionan las estadísticas obtenidas.

Caracterización de la Población

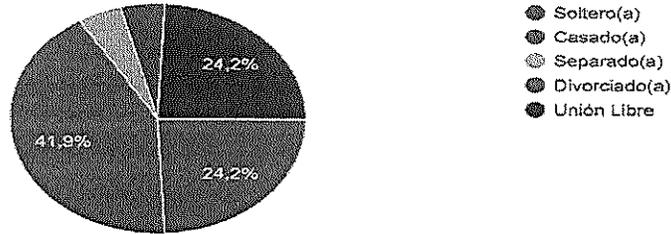
Rango de edad funcionarios



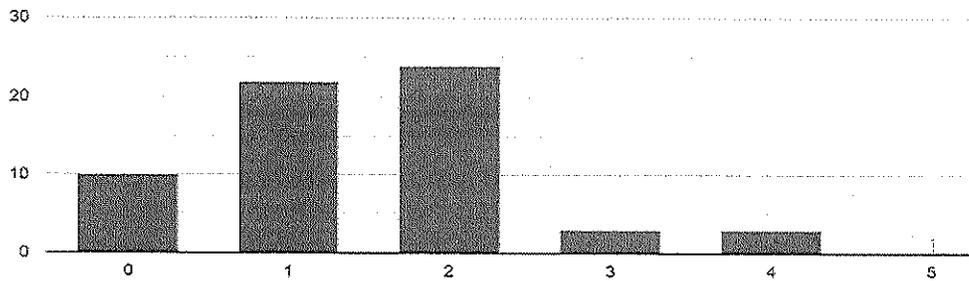
Genero funcionarios



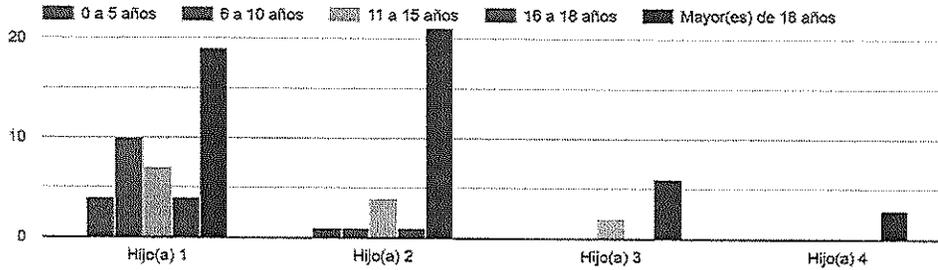
Estado Civil funcionarios



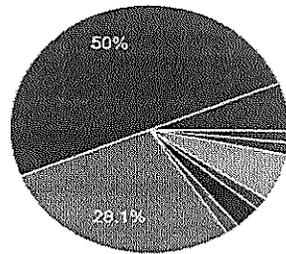
Número de hijos de funcionarios



Rango de edad hijos de funcionarios



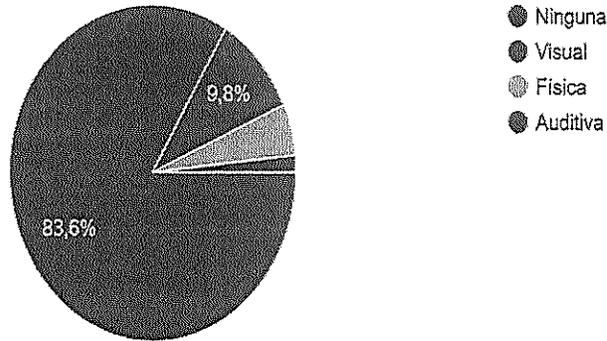
Máximo grado de escolaridad de funcionarios alcanzado



- Primaria
- Básica Secundaria (hasta grado 9°)
- Bachillerato completo
- Técnico Laboral
- Técnico Profesional
- Tecnología
- Licenciatura
- Profesional

1/2 ▼

Presenta 1 o más de las siguientes discapacidades



Evaluación y necesidades de Bienestar

Un 62 % de los funcionarios considera que las actividades de bienestar desarrolladas en la vigencia 2021 fueron buenas, seguida del 23% que considera fueron excelentes, Así mismo el 44 % de la población opina que se sienten satisfechos con el horario de trabajo. Por otra parte 36 % de los funcionarios consideran que debe flexibilizar el margen de solicitudes de permisos en la entidad. Un 58 % consideran que el teletrabajo es una opción para el desempeño de sus funciones.

En cuanto a Cómo califican la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades el 61 % de los encuestados dice que excelente.

Para el 39 % de la población consideran excelente realizar jornadas de salud oral, de salud visual y auditiva un 49 % le parece excelente en cuanto a salud sexual y reproductiva un 34 % coinciden que es bueno llevar a cabo estas jornadas.

Por otro lado en Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, un 50 % de funcionarios le parece excelente estas campañas de prevención.

Un 47% de la población considera importante realizar acompañamiento psicológico en cuanto a manejo de estrés y cansancio extremo.

Adicionalmente, un 72 % de los funcionarios se han realizado chequeo médico, el 61 % no sufre de ninguna enfermedad diagnosticada, el 66 % no consume medicamentos con frecuencia.

Para el caso de las personas que han tenido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales 54 % dicen que no y un 47 % sí. En cuanto a si están interesados en practicar alguna manualidad tan solo un 27 % dijo que sí, en tocar un instrumento 27 % están interesados, fortalecer habilidades en la cocina 33 % dijo que sí; en el canto o en el baile 25 % si, en crear espacios deportivos un 55 % desearían; en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad un 41 % dijo que sí.

se encontraron opiniones relacionadas con la importancia de celebrar fechas y eventos especiales con un 69 % tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales 27 % . Formación en temas como : Sistemas (Word, Excel, PowerPoint), , Manejo de bases de datos institucionales Manejo de base, Análisis de datos, Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Aspectos como Seguridad e higiene del lugar opinan un 39 % que es bueno, Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública 23% regular, Sentido de pertenencia con la entidad 67 % dicen tenerlo, en cuanto a las Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia) opina un 50 % que excelente.

También consideran que las Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo) son buenas con un 33 % , el 28 % consideran es muy malo en cuanto a la Actualización de equipos de cómputo.22 % opinan que es regular un 19 %,,

Cercanía con el jefe o directivos 42 % excelente, Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo 45 % excelente

Para el Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones) tan solo un 36 % que es excelente un 27 % que es bueno.

Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor 41 % excelente, bueno un 22 %, Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencia y necesidades de cada miembro de la entidad) 47 % bueno y 27 % excelente.

Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad 44 % bueno y 23 % excelente; Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas 42 % y 27 % excelente.

También consideran que las Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo) son buenas con un 33 % , el 28 % consideran es muy malo en cuanto a la Actualización de equipos de cómputo. 22 % opinan que es regular un 19 % es regular.

