



El futuro
es de todos

Mininterior

MINISTERIO DEL INTERIOR

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

AÑO 2021

**Subdirección de Gestión Humana
Grupo de Desarrollo de Personal**



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. MARCO CONCEPTUAL	7
3. ALCANCE	9
4. OBJETIVOS	10
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	11
6. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	13
7. TEORÍAS SOBRE EL BIENESTAR	15
8. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	17
9. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	17
10. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	17
11. BENCHMARKING PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	23
ANEXO 1. Cronograma	26
ANEXO 2. Insumos	27
ANEXO 3. Resultados Encuesta Diagnóstico de Bienestar 2021	28

INTRODUCCIÓN

El talento humano es el activo más importante con el que cuenta el Ministerio del Interior, por ello la Subdirección de Gestión Humana - Grupo de Desarrollo de Personal, trabaja en el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, impulsando el fortalecimiento integral de los funcionarios, la administración efectiva y eficiente, enfatizando en la calidad humana y el bienestar social.

Conforme a lo anterior y teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, el Programa de Bienestar Social del presente año, se enfoca en generar actividades que contribuyan al mejoramiento del equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, las alianzas interinstitucionales y la transformación digital de los servidores y sus familias, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias. El programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales.

Es así como el Programa de Bienestar Social del Ministerio del Interior año 2021, se formula de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional de Bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los Acuerdos Sindicales, los resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial 2020 y la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar.

Finalmente, para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social, se requiere la participación y compromiso del personal directivo de la entidad, de los funcionarios públicos y sus familias.



1. MARCO NORMATIVO

- * Constitución Política de Colombia 1991.
- * Decreto – Ley 1740 de 1990: “Por el cual se establece la celebración del Día del Abuelo. Nota: Modificado por el Decreto 303 de 1992. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las que le confiere la Constitución Política, artículo 120, DECRETA: Artículo 1º Modificado por el Decreto 303 de 1992, artículo 1º. A partir de la vigencia de este Decreto, el segundo domingo del mes de agosto de cada año, se celebrará en todos los municipios del país, el Día del Abuelo. Texto inicial : “A partir de la vigencia de este Decreto, el cuarto domingo del mes de agosto de cada año se celebrará, en todos los municipios del país, el "Día del Abuelo".
- * Decreto – Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- * Ley 581 de 2000: “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.”.
- * Ley 724 de 2001: “Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones”.
- * Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 4 y 5: se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de julio de 2021.
- * Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- * Ley 1010 de 2006: “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- * Decreto 2771 de 2008: “Por el cual se crea la Comisión Nacional Intersectorial para la coordinación y orientación superior del fomento, desarrollo y medición de impacto de la actividad física.”
- * Ley 1581 de 2012: “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”.



- * Decreto 1377 de 2013: “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012”.
- * Ley 1616 de 2013: “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
- * Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- * Decreto 2362 de 2015: “Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015,”Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia”
- * 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”.
- * Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- * Ley 1823 de 2017: “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- * Ley 1857 de 2017: “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones” el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- * Decreto 1232 de 2018: “El cual establece las medidas especiales de prevención y protección de los derechos de los Pueblos Indígenas en Aislamiento o Estado Natural”.
- * Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- * Ley 1960 de 2019: “Por la cual se modifica parcialmente la ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y de dictan otras disposiciones”.
- * Ley 1978 de 2019: “Por la cual se moderniza el Sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, se distribuyen competencias, se crea un Regulador Único y se dictan otras disposiciones”.



- * Decreto Ley 491 de 2020: “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.

Adicionalmente, existen otros documentos que sirven de soporte para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social, entre ellos:

- * Plan Nacional de Desarrollo. Pilares y estrategias propuestas para la vigencia 2019-2022.
- * Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022.
- * Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, DAFP 2018.
- * Acuerdos Sindicales. Acuerdo de Negociación Sindical suscrito el 04 de septiembre de 2020 entre el Ministerio del Interior y la comisión negociadora de los sindicatos: Sindicato Nacional de Empleados de la Rama Ejecutiva - SINEMPRAE y Sindicato de Servidores Públicos del Ministerio del Interior – SINDEMINT.
- * Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial 2020.
- * Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar.

2. MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones permiten comprender el Programa de Bienestar Social:

Bienestar Social: hace referencia al conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas 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.

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.

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Cultura Organizacional: Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.



Desvinculación Asistida: se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Programas de Bienestar Social: tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Protección y Servicios Sociales: a través de ellos se 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, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

Sistema de Estímulos: aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

3. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social Inicia con la identificación de las necesidades de bienestar de los funcionarios y finaliza con el informe de gestión de la vigencia.

3.1 Beneficiarios

Los beneficiarios del Programa de Bienestar Social serán todos los servidores públicos, que estén desempeñando funciones en el Ministerio del Interior y sus familias, quienes podrán acceder programas que adopte la entidad, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.



4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias a través actividades que favorezcan el desarrollo profesional y personal así como la productividad, gracias a la motivación y el sentido de pertenencia con la Entidad.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos, en escenarios normales y de crisis.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones encaminadas a fortalecer los valores de la cultura organizacional y las buenas practicas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las áreas de intervención en las que se enmarca el Programa de Bienestar Social son las siguientes:

5.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

5.1.1. Clima Laboral

Se relaciona con la percepción de los funcionarios y directivos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los Programas de Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

5.1.2. Desvinculación Asistida

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación. Se debe propender por que las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.



5.1.3. Cultura Organizacional

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos.

La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

5.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

5.2.1. Recreación y Cultura

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

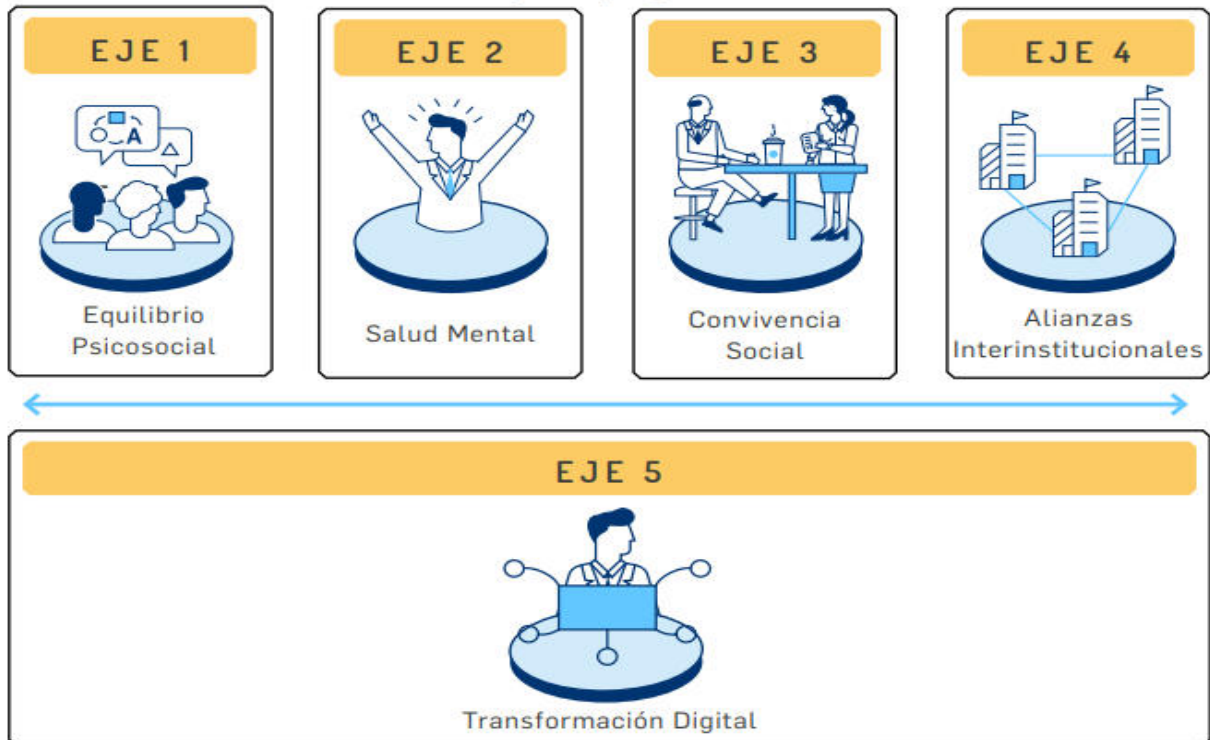
5.2.2. Educación Formal

La Educación Formal es impartida por los establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.



6. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022, los Ejes temáticos de los Programas de Bienestar Social, son los siguientes:



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

6.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.



6.2 Eje 2. Salud Mental

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).

Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

6.3 Eje 3. Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

6.4 Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

6.5 Eje 5. Transformación Digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento.



7. TEORÍAS SOBRE EL BIENESTAR

Actualmente el bienestar laboral puede ser abordado desde muchas perspectivas. Al respecto la literatura de Casales (2004), que cita a autores como Américo (1995), Campbell (1981), Rice (1982) y Michalos (1985), entre otros, menciona cuatro tipos de teorías:

- El Enfoque Ecologista: que estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan, hace referencia a las características ambientales y su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan.
- El Enfoque Económico del Bienestar: este se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contempladas.
- El Enfoque Sociológico: hace referencia al conjunto de condiciones objetivas como el grado de implementación de servicios y prestaciones que dispone la comunidad y a variables demográficas como el lugar de residencia, el ocio, la familia y el trabajo.
- El Enfoque Psicosocial: este comprende la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo, y de los recursos frente a las dificultades y conflictos. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toman como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos.

El enfoque psicosocial abarca la felicidad entendida como la combinación única de las fortalezas distintivas como la templanza, persistencia y sentido de humanidad; así mismo, la felicidad se encuentra propuesta en la psicología positiva que plantea la importancia de las experiencias positivas a través de los programas e instituciones que facilitan el desarrollo y ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos (Seligman, 2006).

En las generalidades y análisis del bienestar laboral existe una corriente de análisis que apenas hasta principios del siglo XXI empezó a ocupar la atención de expertos y teóricos de la administración y la psicología, pero que en la actualidad se ha vuelto sumamente relevante, esto es, el bienestar laboral en el marco de las nuevas prácticas y tendencias en materia de desarrollo laboral, como el trabajo remoto, el teletrabajo y el home office, entre otros; que se refiere a aquellas modalidades implementadas para los trabajadores que laboran en un espacio físico diferente al de las organizaciones públicas y privadas, como la casa o el trabajo en campo.



El Gobierno Nacional estableció las condiciones laborales para la implementación del teletrabajo en las entidades públicas y en el sector privado mediante el Decreto No.884 del 30 de abril de 2012: (...) es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Los programas de bienestar, entonces, están llamados a renovarse y plantear nuevas alternativas apoyadas en herramientas virtuales, deben orientarse a mantener el vínculo socioemocional del trabajador remoto o teletrabajador con su entidad, mantenerlo motivado, comprometido y productivo, incluyendo aquellas acciones orientadas a prevenir riesgos a la salud física y mental.



8. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Bienestar Social, es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social de la vigencia 2021, se tienen en cuenta las siguientes fases:

FASES	ETAPAS
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">➤ Diseño de encuesta para funcionarios➤ Realización de las encuestas➤ Análisis de la encuesta➤ Identificación de las expectativas
DISEÑO DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none">➤ Diseño del Programa de Bienestar Social de acuerdo a los resultados obtenidos➤ Presentación del Programa al Comité de Bienestar, Capacitación, Estímulos e Incentivos para revisión y aprobación.
IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none">➤ Convocatoria➤ Ejecución de las actividades➤ Evaluación de satisfacción

8.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Para obtener el diagnóstico de necesidades de bienestar social del año 2021, se diseñó una encuesta con el ánimo de conocer las expectativas de los funcionarios frente a este tema, la cual se aplica de manera virtual e individual.



8.2 DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Estrategias dirigidas a los funcionarios en las diferentes áreas de intervención:

8.2.1 Estrategias en las Áreas de Intervención

Área de Calidad de Vida Laboral:

- **Clima Laboral:** Medición del Clima Organizacional.
- **Prepensionados:** se incluyen actividades para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, de conformidad con las normas legales que rigen la materia.
- **Salario Emocional:** a continuación, se describen los beneficios que se conceden a los funcionarios:

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN
Horario Flexible	En el Ministerio se permite para sus funcionarios los siguientes horarios laborales flexibles, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, de lunes a viernes en jornada continua: de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. (Resolución interna 1026 de 2018).
Jornada de Trabajo Especial	Los funcionarios y funcionarias padres o madres de familia del Ministerio del Interior que tengan hijos de hasta catorce (14) años, con discapacidad, o con enfermedad catastrófica, podrán optar por el siguiente horario de trabajo: de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., en jornada continua, sin hora de almuerzo. (Resolución interna 0988 de 2020).
Día de Cumpleaños	En atención al Acuerdo Sindical 2015 y la Resolución No.0985 de 2020, se concede un día de permiso remunerado, el cual se debe disfrutar el mismo día del cumpleaños, salvo que éste coincida con el fin de semana o festivo, caso en el cual se tomará el siguiente día hábil siguiente.
Viernes en Familia	Actividades de Integración, entre los funcionarios y sus familias, el último viernes de cada mes en el horario de 3:00 a 4:00 de la tarde.



Permiso Remunerado por Cumplimiento de Quinquenio	De acuerdo con la Resolución No. 0985 de 2020. El Ministerio concederá a los servidores públicos, como reconocimiento a su antigüedad permiso remunerado por cada quinquenio continuo de vinculación, no acumulable con vacaciones u otros descansos remunerados, de acuerdo con la siguiente clasificación: Primer Quinquenio (1) día Segundo Quinquenio (2) días Tercer Quinquenio (3) días Cuarto Quinquenio o más (4) días
Descanso Remunerado por Grado	Resolución No.0985 de 2020. El Ministerio concederá a los servidores públicos que se gradúen en programas de pregrado o postgrado, dos días de descanso remunerado no acumulables, correspondientes al día del grado y el siguiente día hábil, previa solicitud del servidor público a su jefe inmediato, en los términos del Decreto 1083 de 2015.
Descanso Compensado	Al empleado público del Ministerio se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. <i>(Resolución interna 1026 de 2018).</i>

- **Código de Integridad:** De acuerdo con las determinaciones del Comité de Ética se organizan las campañas a realizar durante la vigencia, orientadas a la divulgación, fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales: Compromiso, Diligencia, Justicia, Honestidad y Respeto.

Área de Protección y Servicios Sociales:

- **Seguridad Social Integral:** Se mantendrá comunicación y coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar, con el fin de mantener informados a los funcionarios de los beneficios y convenios que ofrece la caja.

Así mismo, se permitirán a las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondo de Pensiones (AFP), Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y demás aliados estratégicos ofrecer beneficios y convenios a los afiliados.



- **Recreación y Deportes:** la recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior, se desarrollan actividades de integración, recreativas, familiares y sociales, para fortalecer los valores, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Así mismo, se organizan olimpiadas deportivas internas que incentiven la integración, actividad física, disminución del estrés, entre otros.

Finalmente, se celebran las fechas especiales que fortalecen la unión entre los servidores públicos del Ministerio.

8.2.3 Fuentes de Financiación

El presupuesto de los servicios de esparcimiento, culturales y deportivos para la vigencia 2021, es de \$ 181.367.249 (Ciento Ochenta y Un Millones Trecientos Sesenta y Siete Mil Doscientos Cuarenta y Nueve Pesos MCTE).



9. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Convocatoria y Ejecución de Actividades

- ✓ Se publicará el Programa de Bienestar Social en la Intranet de la entidad.
- ✓ Se realizarán piezas comunicativas de los eventos de bienestar programados, las cuales se enviarán vía correo electrónico, para conocimiento de los funcionarios interesados.
- ✓ Cuando sea el caso, se enviarán comunicados internos dirigidos a cada jefe de dependencia, invitando a participar de los eventos de bienestar.
- ✓ En las actividades que así lo requieran se solicitará la inscripción del funcionario a través de los formatos establecidos.



10. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- ✓ Se evaluará cada evento de bienestar, a través de un cuestionario de satisfacción que para tal fin será facilitado a los asistentes al finalizar el evento.
- ✓ Se realizará un informe trimestral de la ejecución de las actividades del Programa de Bienestar Social durante ese período, en donde se incluyan los resultados de los indicadores de gestión propuestos en el Plan Estratégico de Talento Humano.



El futuro
es de todos

Mininterior

11. BENCHMARKING PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo con las áreas de intervención que deben considerar los Programas de Bienestar, a continuación se presenta la comparación referencial- Benchmarking, teniendo en cuenta el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE y El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

	<p>El servicio público es de todos</p> <p>Función Pública</p>		<p>El futuro es de todos</p> <p>Presidencia de la República</p>
<p>Los beneficiarios del Programa de Bienestar son todos los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.</p>		<p>El Programa de Bienestar está dirigido a todos los funcionarios (911) y sus familias. Para cada actividad propuesta determina la cobertura.</p>	
<p>Planta Global: 186 Planta Temporal: 30</p>		<p>Planta Global: 807 Libre Nombramiento 104 Carrera Administrativa</p>	

En términos generales ambas entidades públicas, conmemoran al igual que el Ministerio del Interior las fechas especiales: Día del Hombre, Día de la Mujer, Día de la Secretaría, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Niño, Día del Conductor, Día del Servidor Público entre otras fechas.



El futuro
es de todos

Mininterior

Estas entidades al igual que el Ministerio, desarrollan Vacaciones Recreativas, para los hijos de los funcionarios, actividades de Promoción y Prevención de la Salud, Salas Amigas de la Lactancia, cuentan con horarios flexibles, turnos de Descanso Compensado, Campeonatos Deportivos y desarrollo de las Novenas Navideñas.

Sin embargo dentro de sus Programas de Bienestar cuentan con actividades que son factores diferenciales del Programa de Bienestar del Ministerio del Interior:

En el caso del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE, los factores diferenciales son:



El futuro es de todos

Presidencia de la República

FACTORES DIFERENCIALES - DAPRE

- ✓ **Protección y Servicios Sociales:**
 - Gimnasio

Cuentan con gimnasio dentro de sus instalaciones al cual pueden asistir en horarios establecidos de lunes a viernes, con el acompañamiento de instructores.
- ✓ **Calidad de Vida:**
 - Consultorio Odontológico

Ubicado en la Casa de Nariño, en donde se practican procedimientos básicos, se atienden urgencias y se realizan actividades de prevención.

 - Convenio Casino Oficiales Batallón Guardia Presidencial

Servicio de restaurante con tarifas especiales.

En el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el factor diferencial es:



El servicio público es de todos

Función Pública

FACTORES DIFERENCIALES - DAFP

- ✓ **Programa de Convivencia Institucional:**
 - Comidas de Integración

Organizan desayunos, onces u otro tipo de alimentación por grupos de trabajo, con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.



El futuro
es de todos

Mininterior

Nuestro Ministerio dentro su Programa de Bienestar cuenta con las siguientes actividades diferenciales:

FACTORES DIFERENCIALES MININTERIOR



El futuro
es de todos

Mininterior

✓ Áreas de Calidad de Vida Laboral

- Descanso Remunerado por grado:

De acuerdo con la Resolución No.0985 de 2020. El Ministerio concede a los servidores públicos que se gradúen en programas de pregrado o postgrado, dos (2) días de descanso remunerado no acumulables, correspondientes al día del grado y el siguiente día hábil, previa solicitud del servidor público a su jefe inmediato, en los términos del Decreto 1083 de 2015.

- Permiso Remunerado por Cumplimiento de Quinquenio:

De acuerdo con la Resolución No. 0985 de 2020. El Ministerio concederá a los servidores públicos, como reconocimiento a su antigüedad permiso remunerado por cada quinquenio continuo de vinculación, no acumulable con vacaciones u otros descansos remunerados.

- Jornada de Trabajo Especial

Los funcionarios y funcionarias padres o madres de familia del Ministerio del Interior que tengan hijos de hasta catorce (14) años, con discapacidad, o con enfermedad catastrófica, podrán optar por el siguiente horario de trabajo: de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., en jornada continua, sin hora de almuerzo. (Resolución interna 0988 de 2020).

En el futuro esperamos contar con un incremento significativo en los recursos presupuestales que nos permitan brindar más y mejores beneficios a los funcionarios y sus familias.



ANEXO 1. CRONOGRAMA BIENESTAR 2021

MES	FECHA	HORARIO	BENEFICIARIOS	TIPO DE APOYO	ACTIVIDAD
ENERO	29	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Grupo Musical	SHOW DE TROVA Viernes en Familia
FEBRERO	26	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	Taller de Fotografía Viernes en Familia
MARZO	8	9:00 a 10:00 a.m.	FUNCIONARIAS	Charla Informativa	DIA DE LA MUJER Charla ABC de la Equidad de Género y su Importancia para la Competitividad.
	19	9:00 a 10:00 a.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	DIA DEL HOMBRE Charla Nuevas Masculinidades
	26	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa – Preparación de Pizza	TALLER VIRTUAL DEL CHEF Viernes en Familia
ABRIL	23	11:00 a.m. a 12:00 p.m.	HIJOS (0 a 13) años	Show de Magia	DIA DEL NIÑO Show de Magia
	26	10:00 a.m. a 11:00 m.	SECRETARIAS	Charla Informativa	DIA DE LA SECRETARIA Charla de Cuidado Personal
	30	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	MEDICIÓN HUELLA DE CARBONO Viernes en Familia
MAYO	7	10:00 a.m. a 11:00 m.	MADRES	Grupo Musical	DIA DE LA MADRE Serenata Virtual
	28	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	TALLER AJUSTE DE LAS FINANZAS Viernes en Familia
JUNIO	18	11:00 a.m. a 12:00 p.m.	PADRES	Charla Informativa	DIA DEL PADRE Show Musical
	25	10:00 a.m. a 12:00 m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO Conferencia Sentido de Pertenencia
	25	3:00 a 5:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	FUNDAMENTOS DE INVERSIÓN Viernes en Familia



MES	FECHA	HORARIO	BENEFICIARIOS	TIPO DE APOYO	ACTIVIDAD
JULIO	16	2:00 a 3:00 p.m.	CONDUCTORES	Charla Informativa	DIA DEL CONDUCTOR Estilo de Vida Saludable
	28	2:00 a 3:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	FORMANDO FORMADORES
	30	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	CHARLA MANEJO DE LAS EMOCIONES Viernes en Familia
AGOSTO	13 Y 19	8:00 a.m. a 4:00 p.m.	PREPENSIONADOS	CONTRATO	PREPENSIONADOS - Desarrollo de los Módulos Seleccionados
	27	10:00 a.m. a 12:00 m.	FUNCIONARIOS	Congreso Técnico y Jueces	TORNEO DEPORTIVO karts, Parchís y Ajedrez.
	27	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Charla Informativa	TALLER DE MASCOTAS Viernes en Familia
SEPTIEMBRE	8	2:00 a 4:00 p.m.	30 FUNCIONARIOS	Capacitación	Taller de Negociación Sindical
	22	10:00 a.m. a 12:00 m.	24 DIRECTIVOS 46 COORDINADORES	Capacitación	Cultura de Tecnología y Gestión
	24	3:00 a 4:00 p.m.	361 FUNCIONARIOS	Grupo Musical	Show Musical de Amor y Amistad Viernes en Familia
OCTUBRE	11 al 15	10:00 a.m. a 12:00 m.	HIJOS (0 a 17) Años	CONTRATO	VACACIONES RECREATIVAS
	22	2:00 a 4:00 p.m.	HIJOS (0 a 17) Años	CONTRATO	DIA DE LOS NIÑOS
	29	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Instructor	TALLER DE YOGA Viernes en Familia
NOVIEMBRE	5	10:00 a.m. a 12:00 m.	DIRECTIVOS COORDINADORES	Capacitación	LIDERAZGO PARA INNOVAR
	12	10:00 a.m. a 12:00 m.	FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS	CONTRATO	JORNADA DE INTEGRACIÓN
	26	3:00 a 4:00 p.m.	FUNCIONARIOS	Capacitación	FUNDAMENTOS DE EMPREDIMIENTO Viernes en Familia
DICIEMBRE	7	9:00 a.m. a 12:00 m.	FUNCIONARIOS	Personajes	DIA DE LAS VELITAS
	16 Y 17	11:00 a.m. a 12:00 m.	FUNCIONARIOS	Grupo Musical	NOVENAS NAVIDEÑAS Participan todas las dependencias



ANEXO 2.

INSUMOS

- * Plan Nacional de Desarrollo. Pilares y estrategias propuestas para la vigencia 2019-2022.
- * Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022.
- * Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, DAFP 2018.
- * Acuerdo Sindical 2020. Suscrito entre el Ministerio del Interior y la Comisión Negociadora del Sindicato Nacional de Empleados de la Rama Ejecutiva - SINEMPRAE y Sindicato de Servidores Públicos del Ministerio del Interior – SINDEMINT.
- * Resultados de la Medición de Riesgo Psicosocial 2020.
- * Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Bienestar.

ANEXO 3.



RESULTADOS
ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO
DE BIENESTAR
2021

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
GRUPO DESARROLLO DE PERSONAL

MININTERIOR, UN MEJOR LUGAR PARA TRABAJAR

TABLA DE CONTENIDO

GENERALIDADES	4
Datos de participación y muestra	4
RESULTADOS DE LA ENCUESTA	5
1. Datos Demográficos	5
1.1 Autorización manejo de datos personales	5
1.2 Número encuestados por género	5
1.3 Tipo de vinculación	5
1.4 Número de encuestados por dependencia	5
1.5 Encuestados por nivel jerárquico	6
1.6 Participación nivel jerárquico por dependencia	6
2. Conformación Familiar	7
2.1 Estado civil	8
2.2 Personas a cargo	8
2.3 Grupo Generacional	9
2.4 Hijos que dependen económicamente del funcionario	9
2.5 Hijastros que dependen económicamente del funcionario	10
2.6 Custodios que dependen económicamente del funcionario	11
2.7 Hijos mayores de 18 años	11
2.8 Hijos (as), Hijastros (as), o Custodios en Condición de Discapacidad	12
2.9 Grupo familiar	12
3. Hábitos e Intereses	13
3.1 Actividades en familia	13
3.2 Actividades deportivas	14
3.3 Actividades culturales	15
3.4 Actividades de autocuidado	15
3.5 Priorización actividades de bienestar	16
4. Vivienda	16
4.1 Fondo Nacional del Ahorro	17
5. Transporte	17
6. Teletrabajo	18

7. Capacitación	19
7.1 Formación académica	19
7.2 Temáticas de capacitación	20
7.3 Competencias	20
8. Salud	21
9. Estímulos e Incentivos	21
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	24
CONCLUSIONES	25

GENERALIDADES

La Subdirección de Gestión Humana - Grupo de Desarrollo de Personal, llevo a cabo la aplicación de la **Encuesta de Diagnóstico de Bienestar 2021**, en el periodo comprendido entre el 28 de abril y el 7 de mayo del presente año, con el fin de conocer las expectativas de los funcionarios y formular el **Programa de Bienestar Social 2021**.

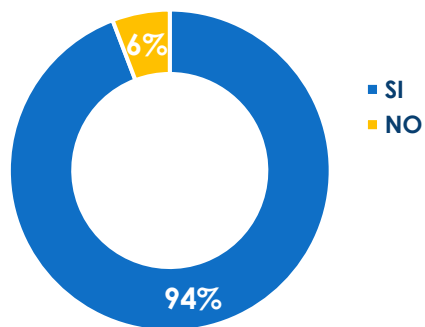
De los 353 funcionarios de planta, en total participaron 190, de los cuales 11 funcionarios no autorizaron el Manejo de Datos Personales, de tal forma que en los presentes resultados solo se tendrán en cuenta los 179 funcionarios que brindaron la respectiva autorización, decir el 51% del total de la planta de personal.

Para el desarrollo de la Encuesta de Diagnóstico de Bienestar, se contó con el apoyo del Grupo de Sistemas de la Oficina de Información Pública, en la parametrización de la misma.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1. Datos Demográficos

1.1 Autorización de Datos Personales



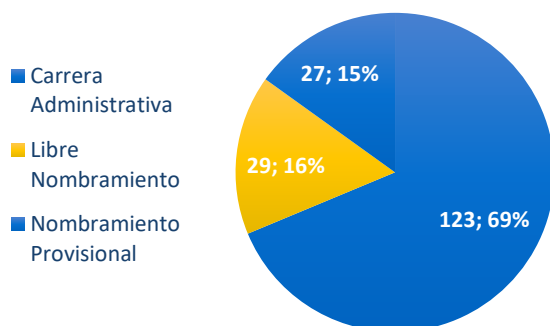
- El **94%** de los funcionarios encuestados autorizaron el manejo de sus **datos personales**.

1.2 Número de Encuestados por Género



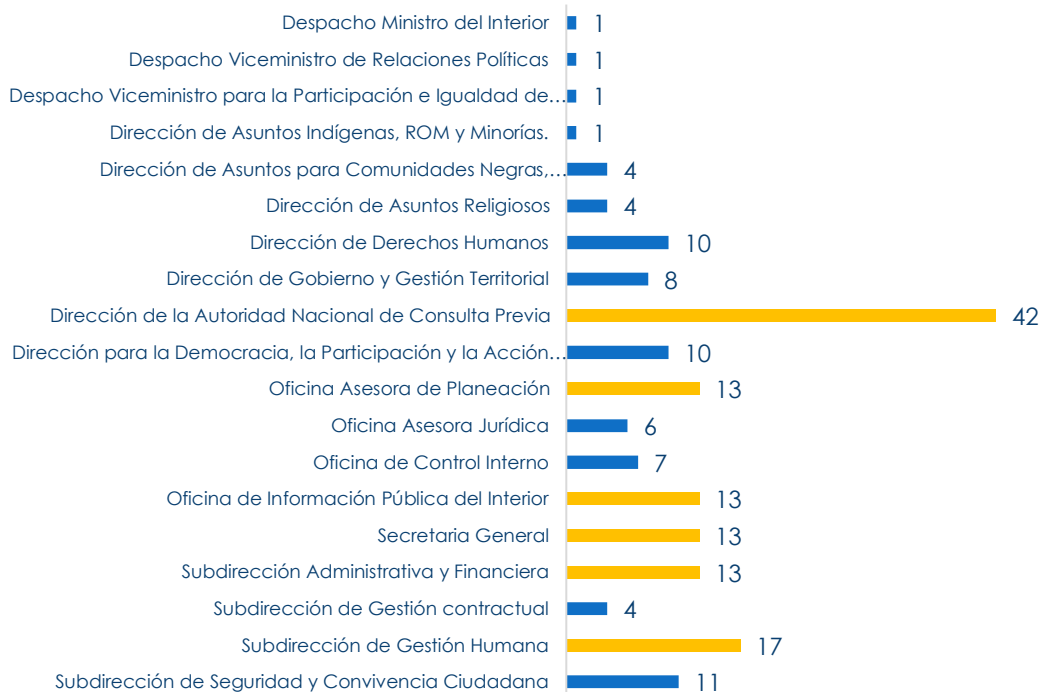
- El **59%** de los funcionarios encuestados son de género **femenino** y el **41%** de género **masculino**.

1.3 Tipo de Vinculación



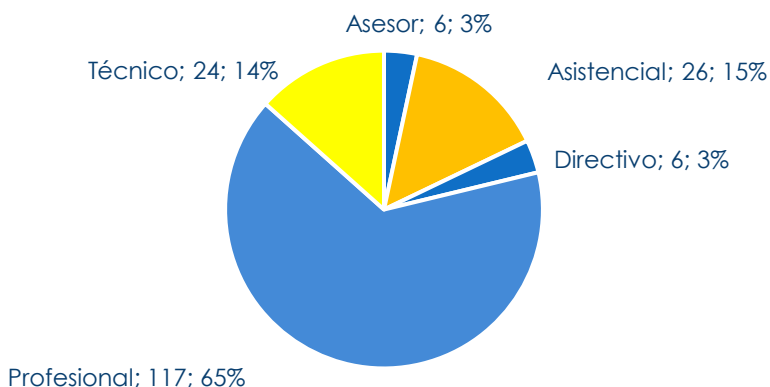
- El **69%** de la población encuestada se encuentran vinculados en la entidad, mediante **Carrera Administrativa**.

1.4 Número de Encuestados por Dependencia

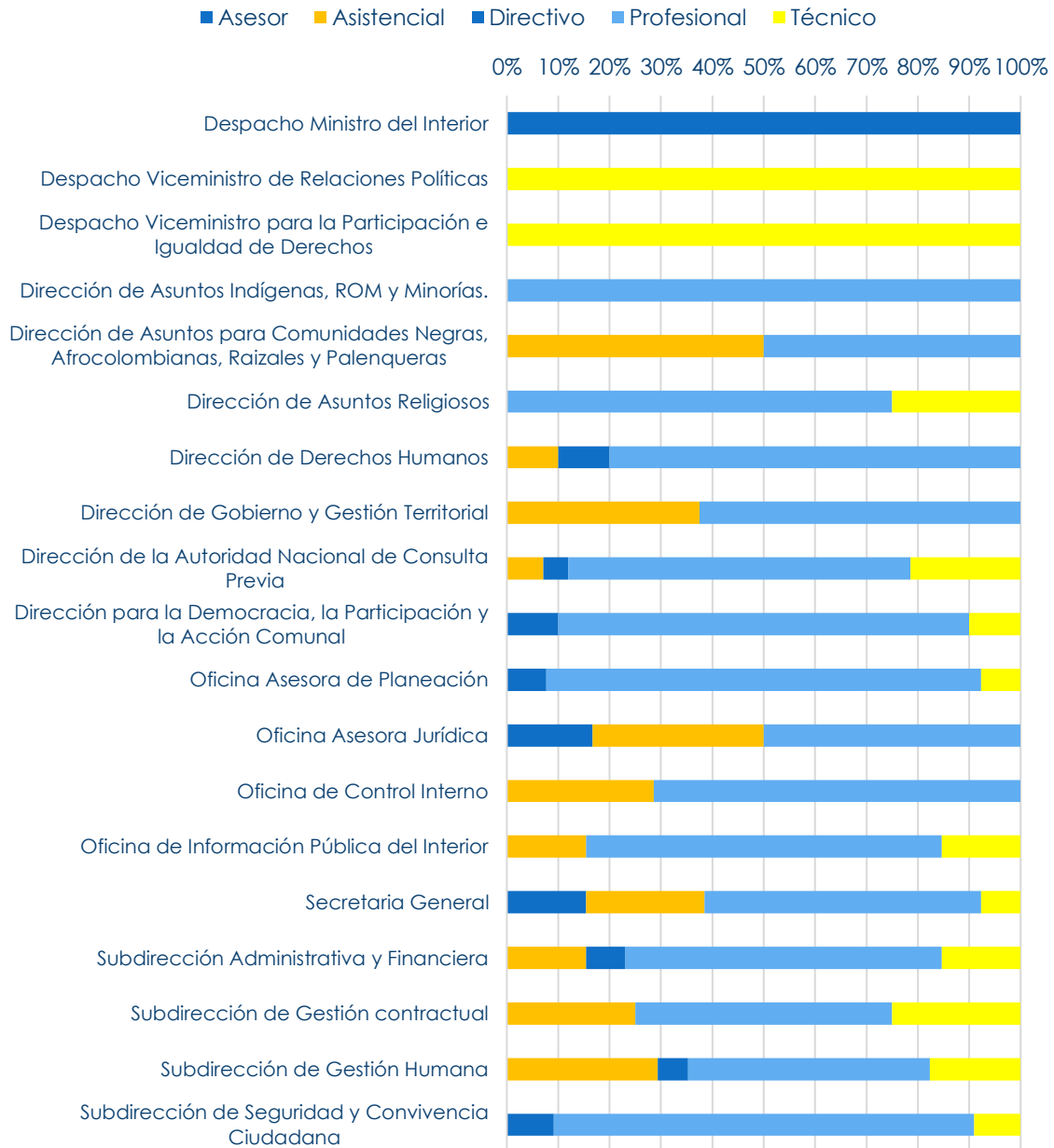


- El mayor porcentaje de participación por dependencias se vio reflejado de la siguiente forma: Dirección de la Autoridad Nacional de Consulta Previa (23%), Subdirección de Gestión Humana (9%), Subdirección Administrativa y Financiera (7%), Secretaría General (7%), Oficina de Información Pública (7%) y Oficina Asesora de Planeación (7%).

1.5 Encuestados por Nivel Jerárquico

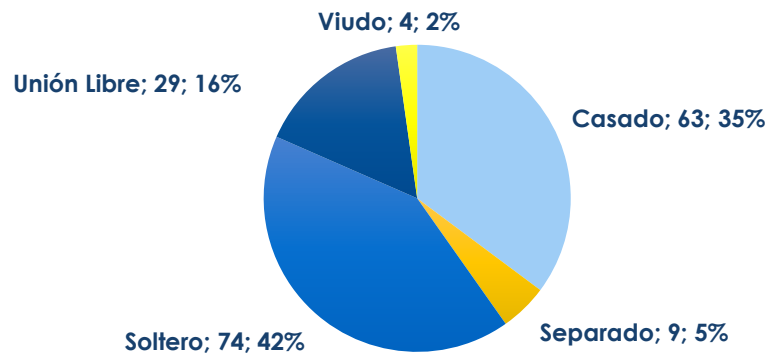


1.6 Participación Nivel Jerárquico por Dependencia



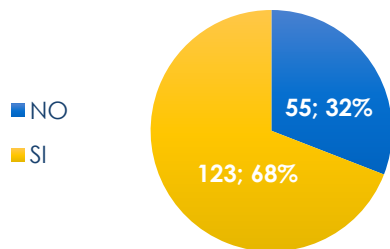
2. Conformación Familiar

2.1 Estado Civil

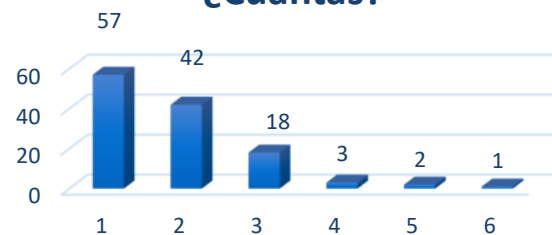


2.2 Personas a Cargo

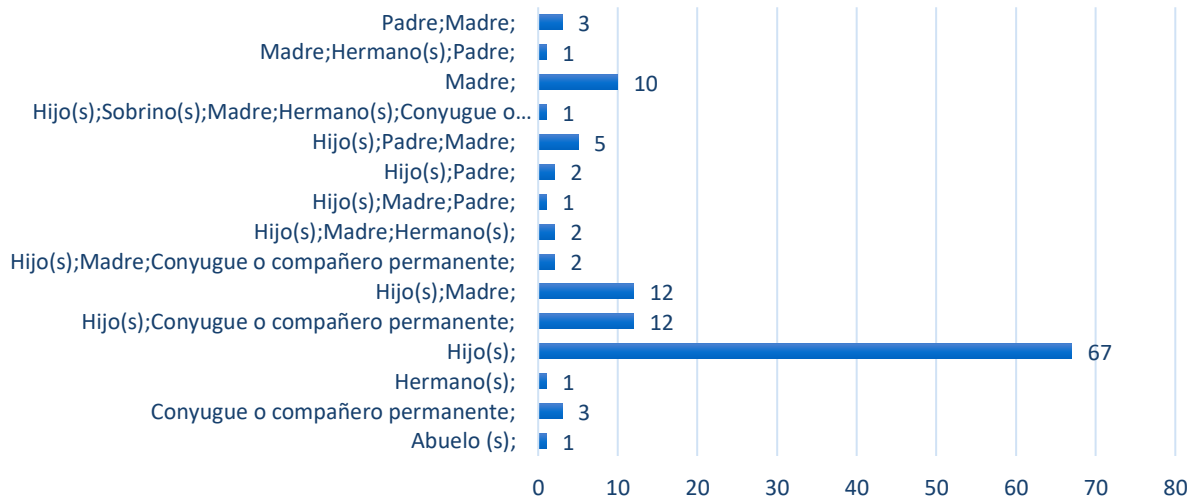
¿Tiene personas a cargo?



¿Cúántas?

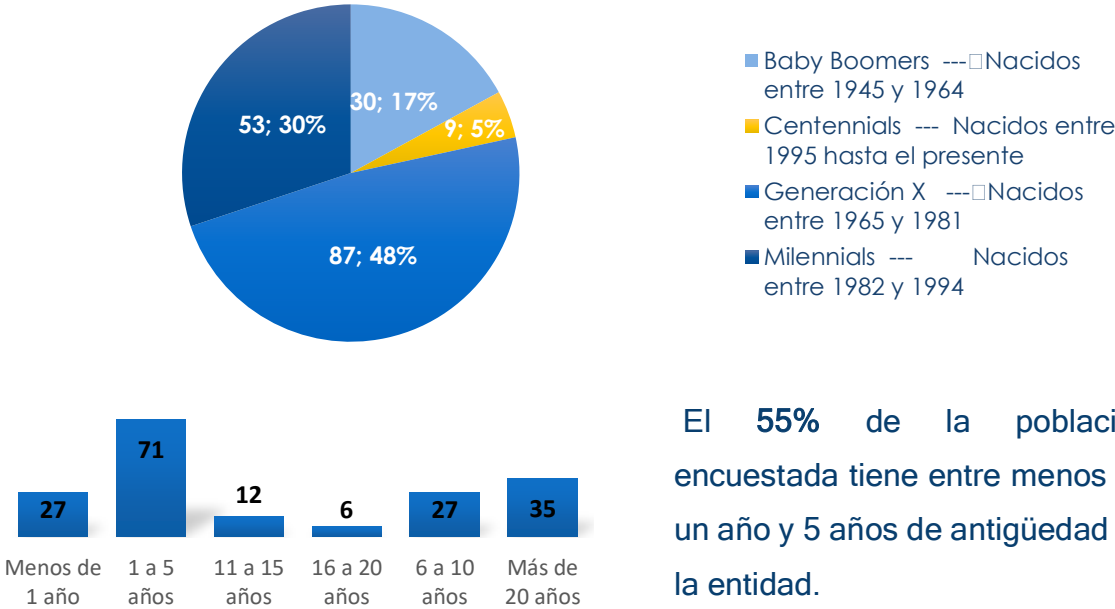


¿Quiénes?



El **80%** de los funcionarios que tienen personas a cargo, tienen entre **1 y 2** personas, cabe mencionar que el **55%** de los funcionarios tienen a cargo **sólo hijos**, mientras **29%** de los encuestados tienen a cargo **hijos y otro familiar**.

2.3 Grupo Generacional

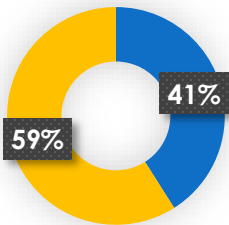


El **55%** de la población encuestada tiene entre menos de un año y 5 años de antigüedad en la entidad.

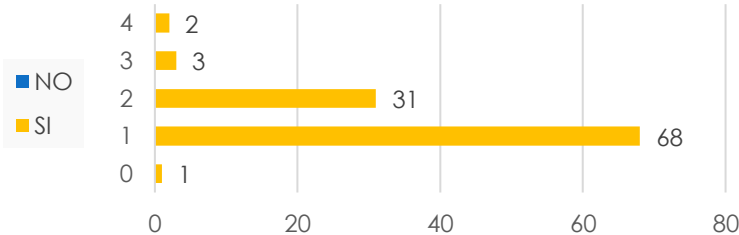
2.4 Hijos que Dependen Económicamente del Funcionario

De los **105** funcionarios que tienen hijos, el **59%** tienen hijos que dependen económicamente de ellos, el **65%** de los que tienen hijos, solo tienen uno. Cabe resaltar que el **51%** de éstos se encuentran entre las edades de **13 y 25 años**.

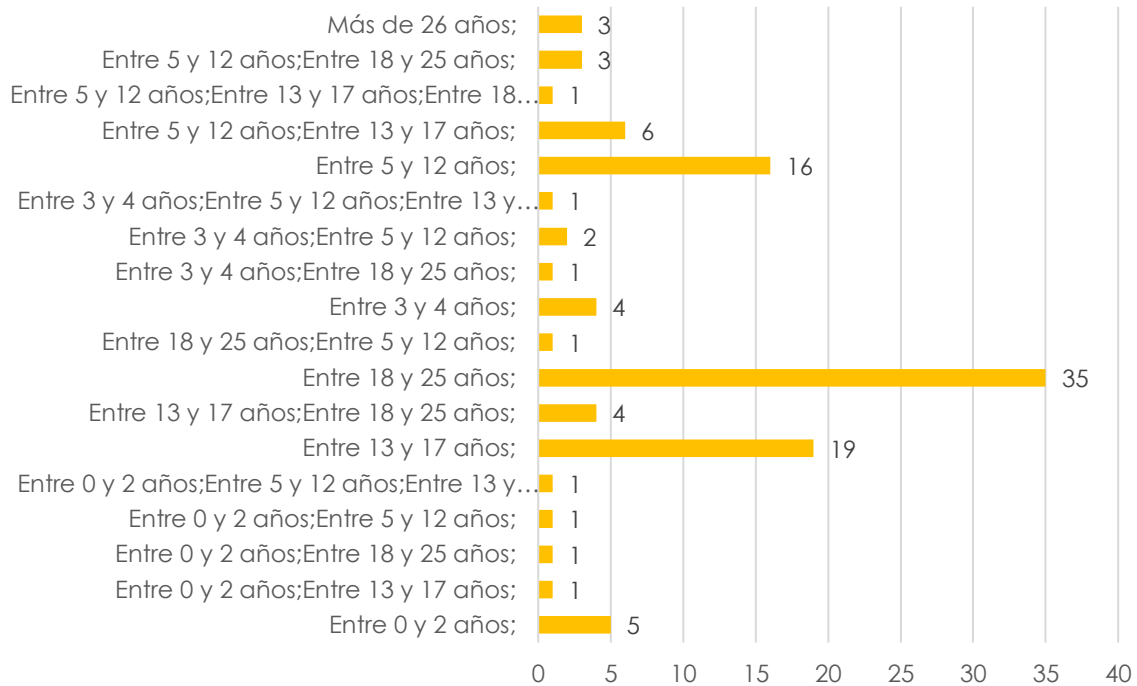
¿Tiene hijos(as) que dependan económicamente de usted?



Por favor indique la cantidad de hijos(as), que dependan económicamente de usted



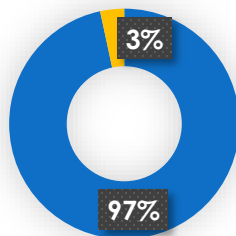
Seleccione en qué rangos de edad se encuentran sus Hijos



2.5 Hijastros que Dependen Económicamente del Funcionario

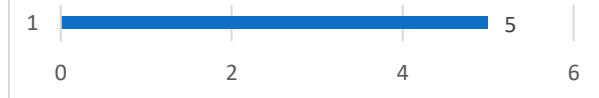
El 3% de los funcionarios encuestados tienen hijastros que dependen económicamente de ellos, los cuales se encuentran en su mayoría entre los 18 y 25 años.

¿Tiene hijastros(as) que dependan económicamente de usted?

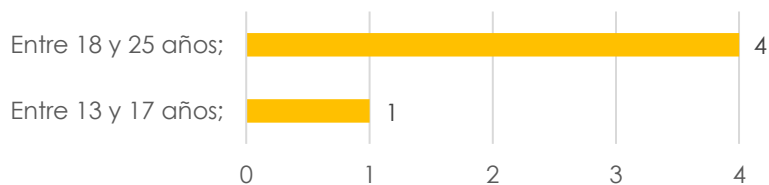


■ NO
■ SI

Por favor indique el número de hijastros (as), que dependenden económicamente de usted



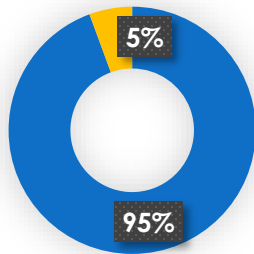
Seleccione en qué rangos de edad se encuentran sus Hijastros(as)



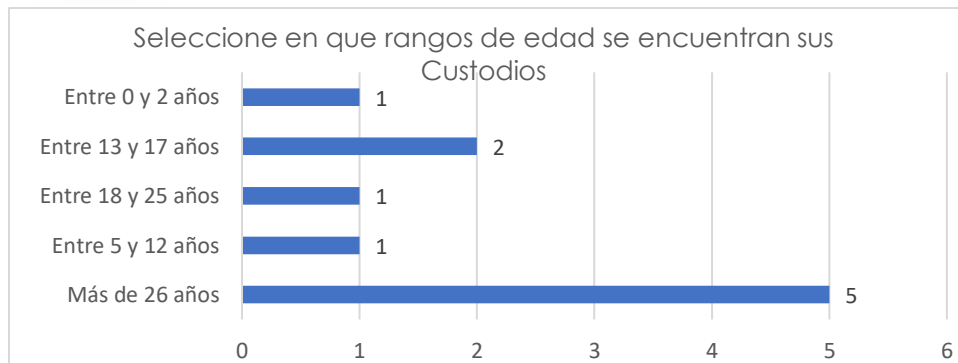
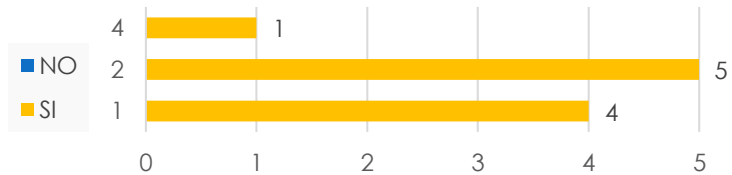
2.6 Custodios que Dependen Económicamente del Funcionario

De los funcionarios encuestados, **10** funcionarios tienen 18 custodios a su cargo, de los cuales la mayoría tienen **más de 26 años**.

¿Tiene custodios que dependan económicamente de usted?

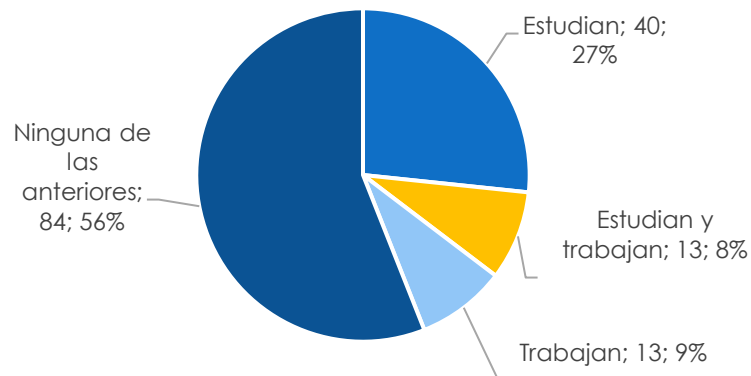


Por favor indique la cantidad custodios que dependan económicamente de usted.



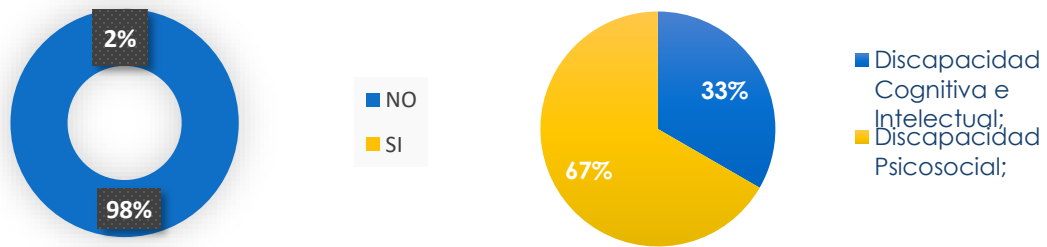
2.7 Hijos Mayores de 18 años

De los funcionarios que tienen hijos mayores de 18 años, el **56%** precisa que no estudian ni trabajan.

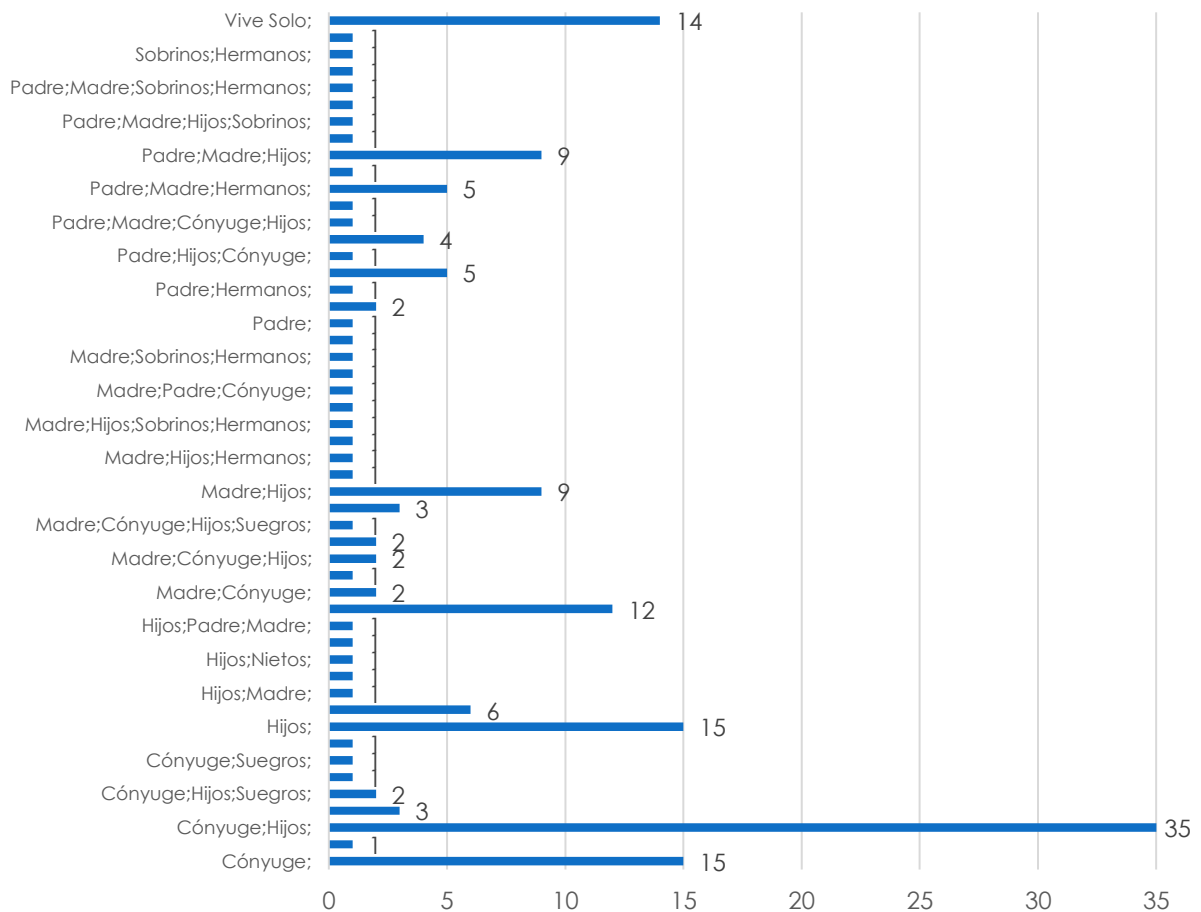


2.8 Hijos(as), Hijastros(as) o Custodios en Condición de Discapacidad que Dependen Económicamente

De la población encuestada, 3 funcionarios mencionan que tienen 3 hijos, hijastros o custodios en condición de discapacidad a su cargo, de los cuales 2 presentan discapacidad psicosocial.



2.9 Grupo Familiar

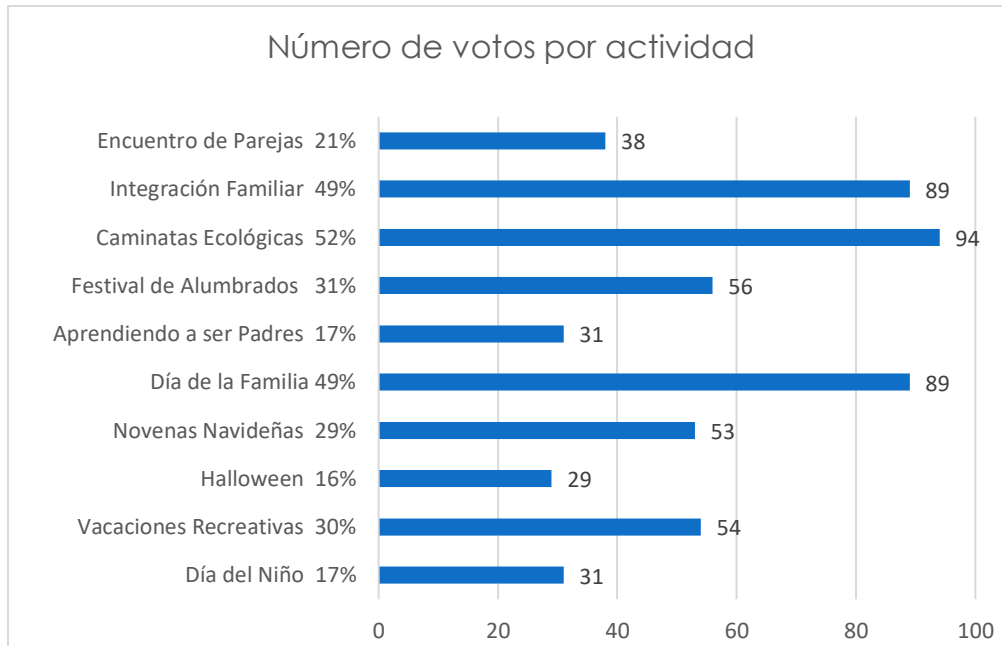


El grupo familiar del 20% de los funcionarios encuestados está conformado por cónyuge e hijos, mientras el 8% vive solo.

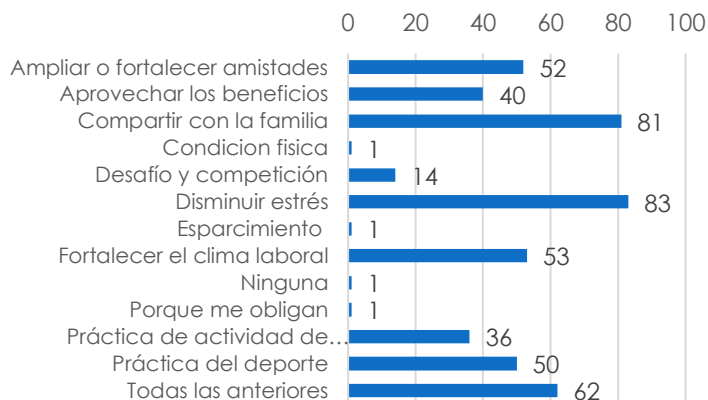
3. HÁBITOS E INTERESES

3.1 Actividades en Familia

Al 52% de los funcionarios encuestados les gustaría participar en Caminatas ecológicas, las siguientes actividades de mayor acogida son las de Integración familiar.

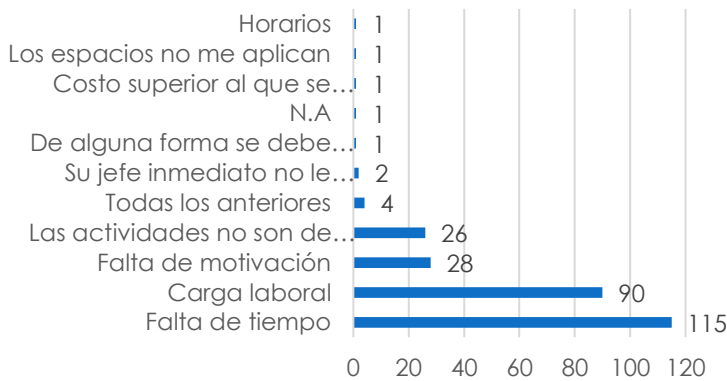


¿Por cuáles de las siguientes razones participaría en las actividades de Bienestar ?



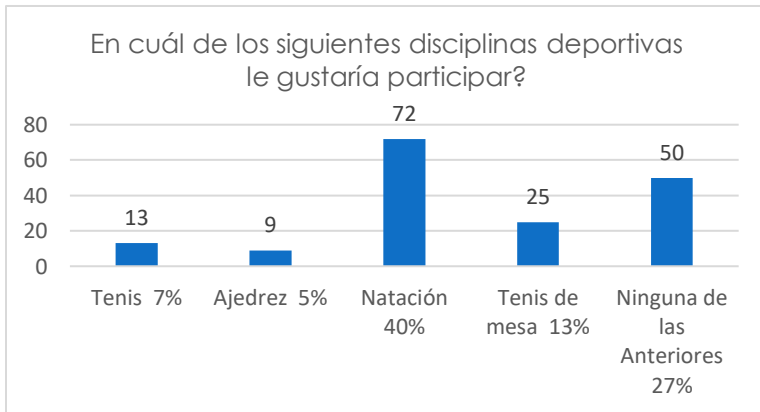
Las razones por las cuáles participaría en las actividades de bienestar, que se mencionaron en mayor medida fueron: **disminuir estrés 46%** y **compartir con la familia 45%**.

¿Por cuáles de las siguientes razones no participaría en las actividades de Bienestar?

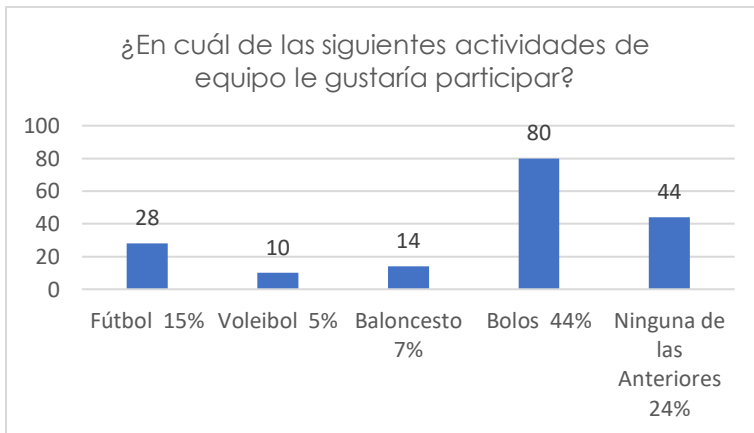


A su vez se preguntó por las razones por las cuales no participaría en las actividades de bienestar, donde el **64%** de las respuestas fueron **Falta de tiempo** y el **50%** **carga laboral**.

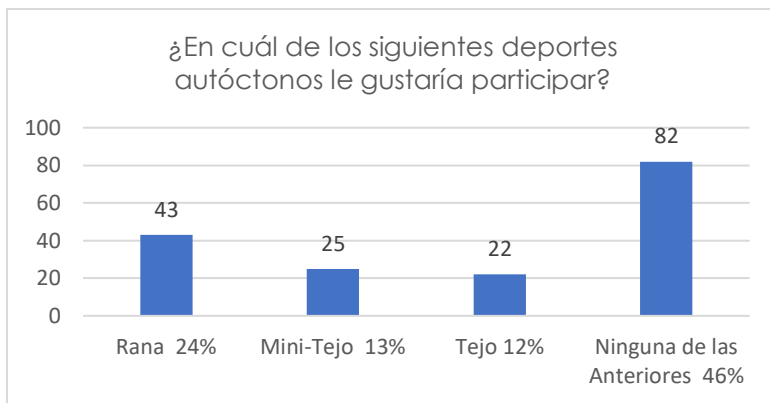
3.2 Actividades Deportivas



El **40%** de los funcionarios les gustaría participar en actividades de **natación**, la siguiente actividad en la que les gustaría participar es el tenis de mesa.

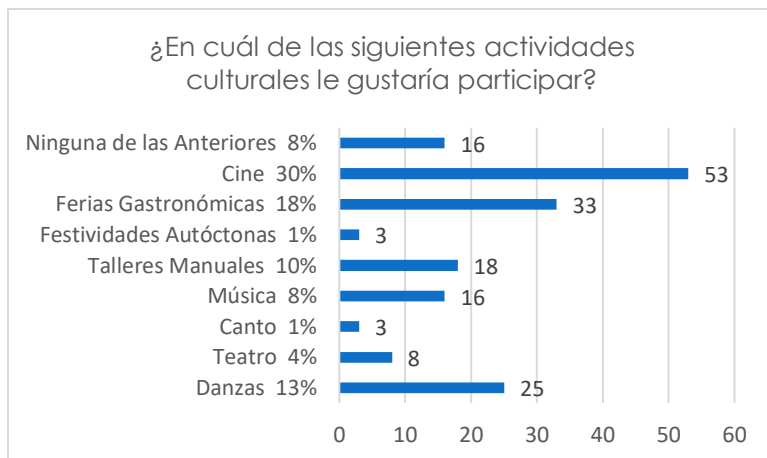


A el **44%** de los funcionarios les gustaría participar en **bolos**.



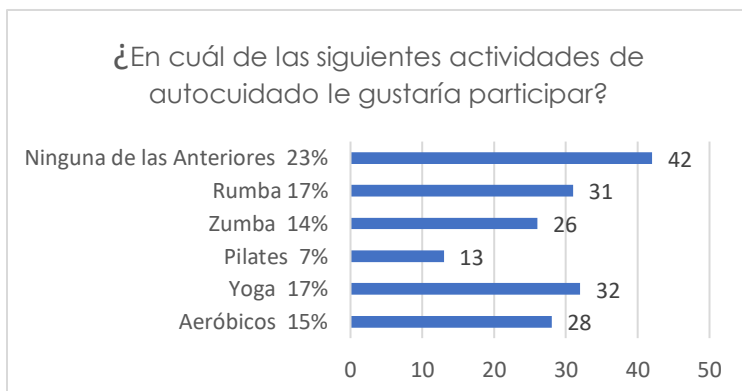
Al **46%** de los funcionarios no les gustaría participar en **ninguno** de los deportes autóctonos, el **24%** señaló su gusto por la rana.

3.3 Actividades Culturales



A el **30%** de los funcionarios les gustaría participar en actividades de **cine**.

3.4 Actividades de Autocuidado



El **49%** de los funcionarios mencionaron alguna entre **Yoga, Rumba y Aeróbicos**.

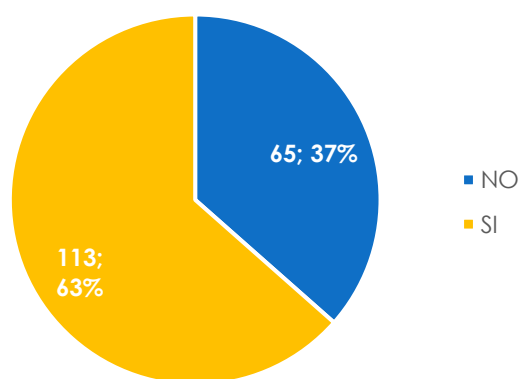
3.5 Priorización Actividades de Bienestar

1. Actividades recreativas, culturales, artísticas y deportivas
2. Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)
3. Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud
4. Conferencias y charlas motivacionales
5. Actividades de integración familiar
6. Ferias de vivienda
7. Prepensionados - preparación para la pensión

De acuerdo con el nivel de prioridad seleccionado por los funcionarios para cada grupo de actividades, las de mayor preferencia son: a) actividades recreativas, culturales y artísticas; b) actividades para el fortalecimiento del ser y c) programas de autocuidado.

1. Vivienda

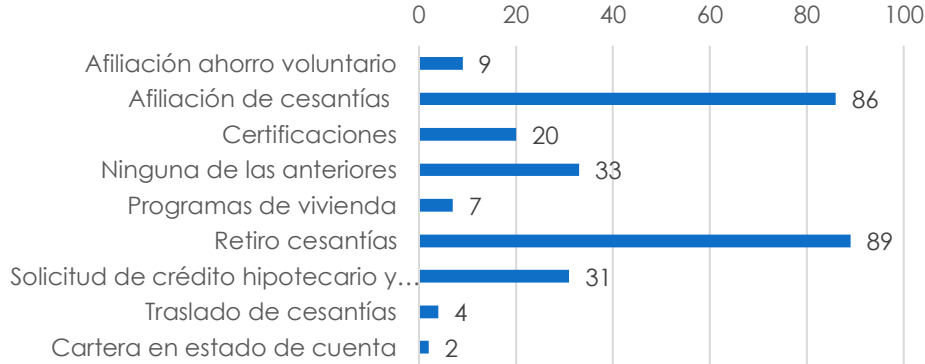
El 63% de los funcionarios encuestados tienen vivienda propia.



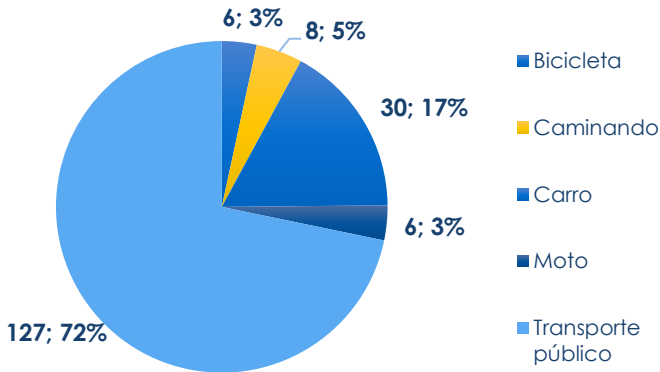
a. Fondo Nacional del Ahorro

Se preguntó a los funcionarios que servicios han utilizado con el Fondo Nacional del Ahorro, donde se observó que el servicio más utilizado es el retiro de cesantías. Adicionalmente, se evidenció que de los 179 funcionarios, 71 han utilizado más de un servicio con la entidad en mención.

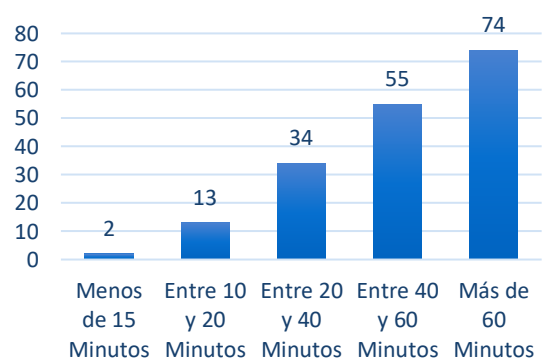
Número de votos por servicio utilizado



2. Transporte



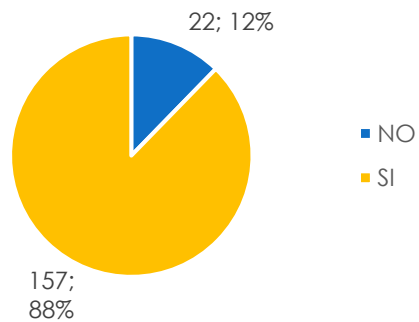
Tiempo de recorrido



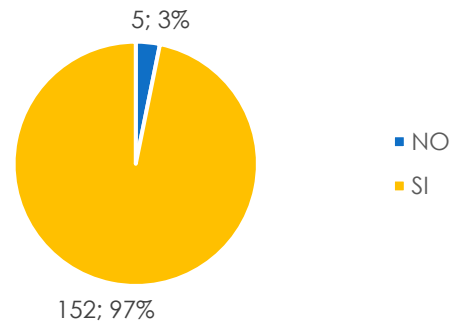
El **72%** de los funcionarios encuestados se movilizan mediante **transporte público**. Cabe resaltar que el **42%** de los funcionarios se demoran **más de 60 minutos** en su recorrido de casa al trabajo y cerca del **31%** se demora **más de 40 minutos**.

3. Teletrabajo

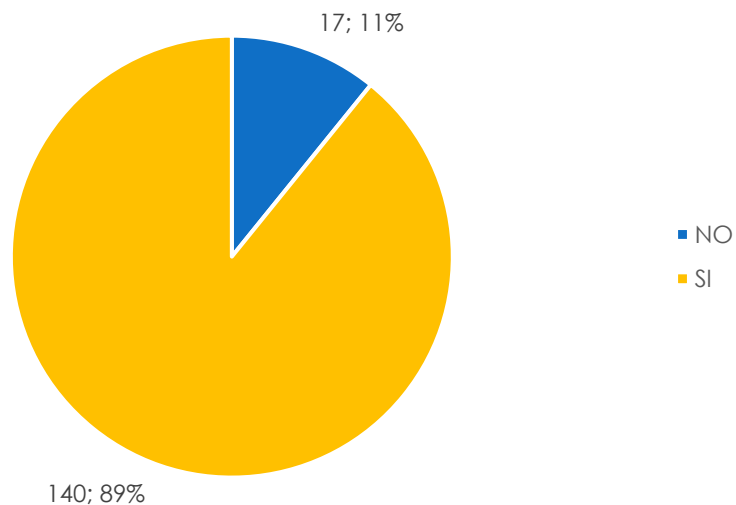
¿Conoce cómo funciona la modalidad Teletrabajo?



¿Considera que la modalidad Teletrabajo contribuye a lograr los objetivos del Ministerio?



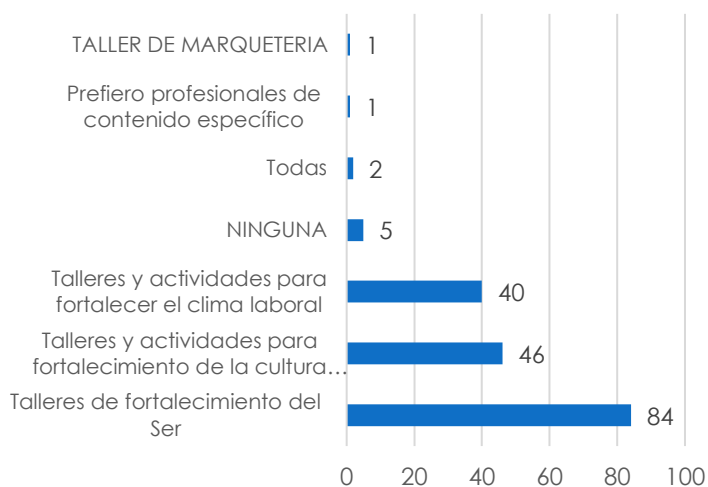
¿Considera que la modalidad Teletrabajo aporta a la calidad de vida de los teletrabajadores?



El **88%** de los funcionarios encuestados conoce cómo funciona la modalidad de trabajo y el **97%** considera que esta modalidad contribuye a lograr los objetivos del ministerio. Por su parte, el **89%** considera que la modalidad aporta a la calidad de vida de los teletrabajadores.

4. Capacitación

¿En cuál de los siguientes talleres, le gustaría participar?

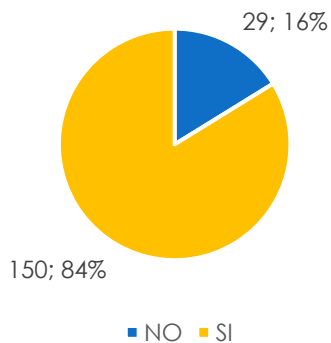


El 47% de los funcionarios les gustaría participar en talleres de fortalecimiento del ser.

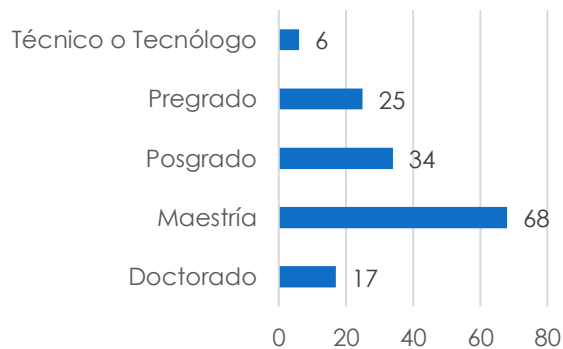
a. Formación Académica

El 84% de los funcionarios encuestados están interesados en continuar su formación académica y de éste, el 45% está interesado en realizar **maestría**.

¿Está interesado en continuar su formación académica?

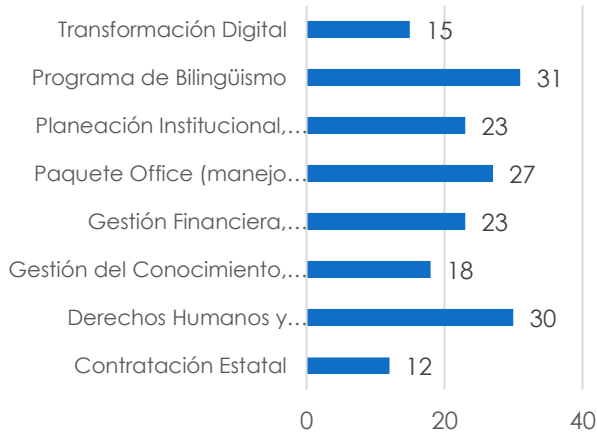


¿Qué tipo de formación académica le gustaría realizar?



b. Temáticas de Capacitación

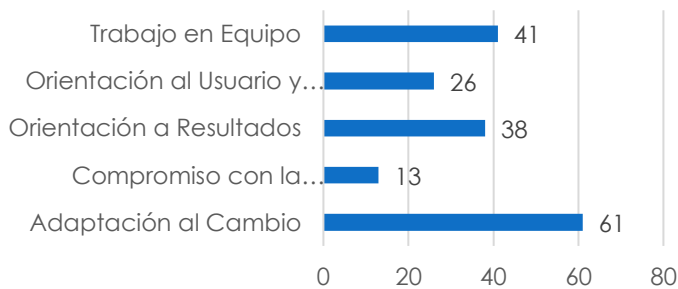
¿Cuál de las siguientes temáticas de capacitación es prioritaria para usted?



El **34%** de los funcionarios consideran como prioritarias las temáticas de capacitación: Derechos humanos y género, y programas de bilingüismo.

c. Competencias

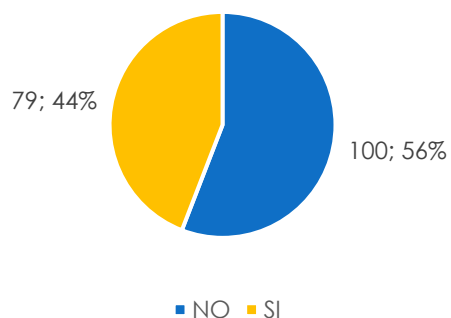
¿Cuál de las siguientes competencias comunes a los servidores públicos, usted considera que debe fortalecer?



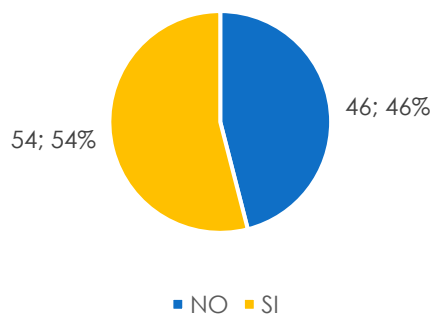
El **34%** de los funcionarios consideran como competencias a fortalecer: La Adaptación al cambio y el trabajo en equipo con un **22%**.

5. Salud

¿Cuenta con un plan de salud adicional al plan obligatorio?



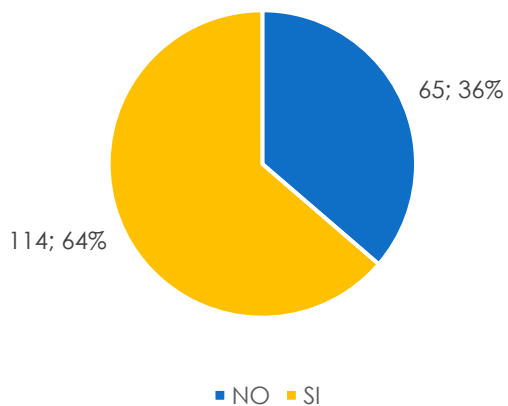
¿Le gustaría adquirir un plan complementario de salud?



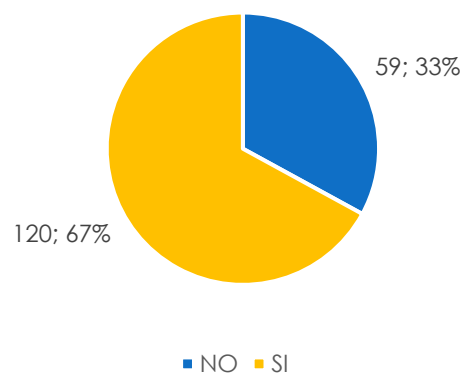
El 56% de los funcionarios no cuenta con un plan de salud adicional al POS, y el 54% le gustaría adquirir un plan complementario de salud.

6. Estímulos e incentivos

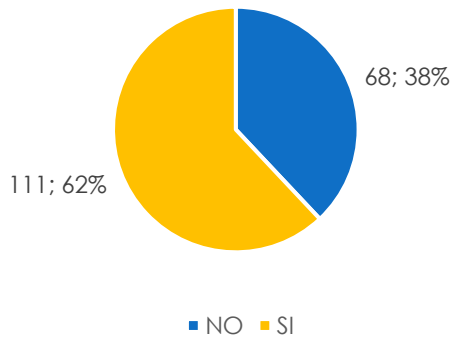
¿Conoce el Plan de Incentivos del Ministerio?



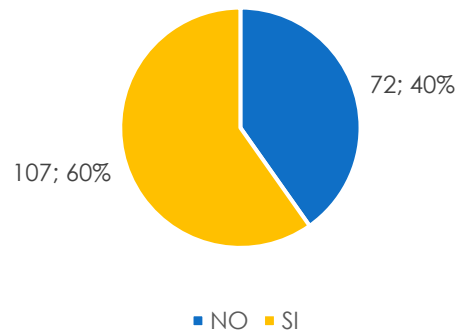
¿El Plan de Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?



¿El Plan de Incentivos actual del Ministerio, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?

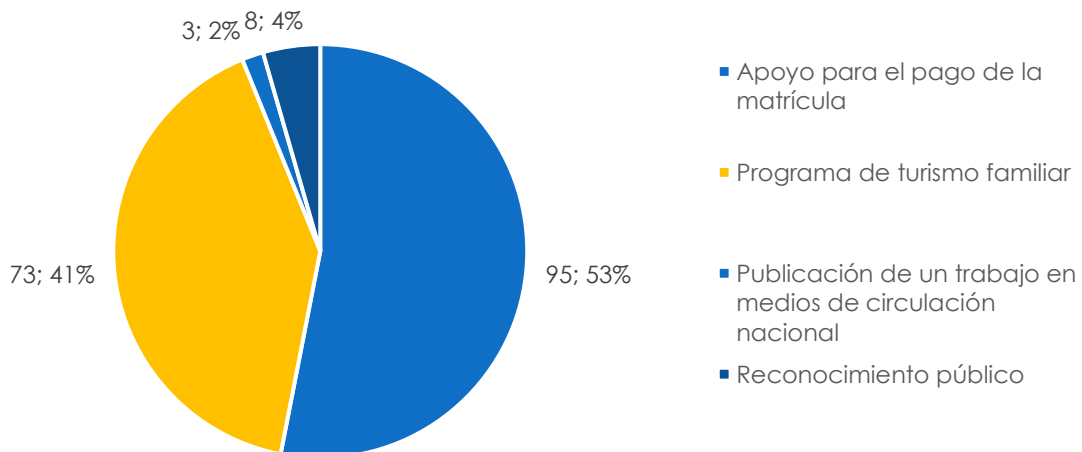


¿Está de acuerdo con el Plan de Incentivos que otorga el Ministerio?

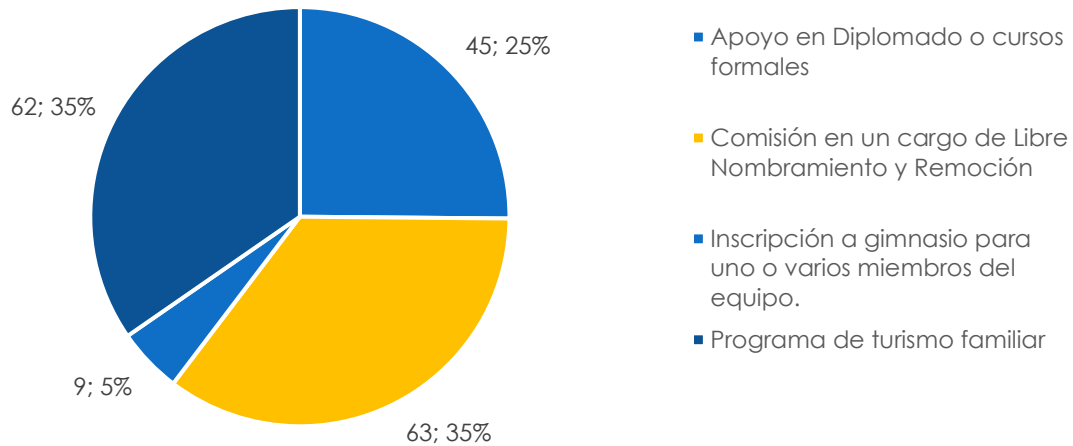


El **62%** de los funcionarios, considera que el Plan de Incentivos favorece el mejoramiento del nivel de vida familia y el **60%** de los funcionarios está de acuerdo con el plan que otorga el ministerio.

Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿Cuál de los siguientes incentivos le gustaría recibir por desempeño individual?



Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿Cuál de los siguientes incentivos le gustaría recibir por equipos de trabajo?

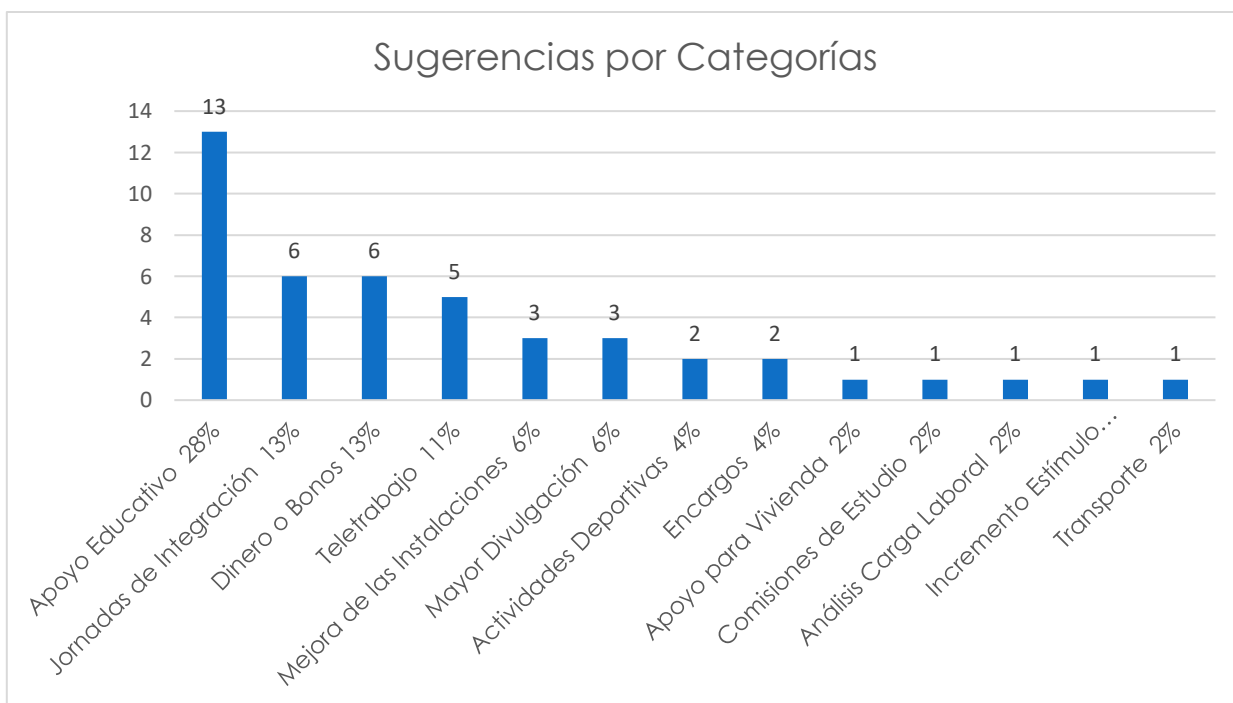


El **53%** de los funcionarios encuestados les gustaría recibir como incentivo individual, apoyo para el pago de matrícula.

En relación a los incentivos por equipos de trabajo, el **35%** les gustaría recibir Comisión en un cargo de Libre Nombramiento y Remoción, seguida de la opción de Programas de turismo familiar.

7. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

Una vez clasificadas en categorías las sugerencias y recomendaciones presentadas por los funcionarios, se evidencia que el **28%** tiene la expectativa de contar con apoyos educativos para el funcionario y sus hijos, el **13%** recomienda las jornadas de integración y bonos, el **11%** facilitar el acceso al teletrabajo, el **6%** sugiere mejoras en las instalaciones del Ministerio y mayor divulgación de las actividades, el **4%** recomienda realizar más actividades deportivas y encargos dentro de la misma dependencia donde se encuentra el funcionario, finalmente el **2%** sugiere que se otorgue apoyo económico para compra de vivienda, comisiones de estudio, análisis de carga laboral, incremento en el estímulo pecuniario y rutas de transporte.



8. CONCLUSIONES

De acuerdo con las respuestas de los funcionarios que participaron en la encuesta, la mayoría tiene personas a cargo, por lo que las actividades que generan mayor expectativa son las de integración tanto entre compañeros como con la familia.

Las principales razones por las cuales los funcionarios participan de las actividades de bienestar son disminuir el estrés laboral y compartir con la familia. De otra parte las razones por las cuales no participan son falta de tiempo y la carga laboral.

Dentro de las actividades deportivas que generan mayor expectativa se encuentran en su orden: bolos, natación y tenis de mesa. Las actividades de autocuidado de mayor acogida son: Yoga, Rumba y Aeróbicos. La actividad cultural preferida es el cine.

De acuerdo con el nivel de prioridad seleccionado por los funcionarios para cada grupo de actividades, las actividades de mayor prelación son: actividades recreativas, culturales y artísticas.

Los estudios complementarios a nivel profesional son de principal interés para los funcionarios del Ministerio del Interior; las maestrías son el tipo de formación que a la mayoría le gustaría realizar. También se destaca el interés de los funcionarios por aprender un segundo idioma y consideran prioritario recibir capacitación en el tema de Derecho humanos y género.

Las competencias comunes a los servidores públicos que mayoritariamente requieren de fortalecimiento son la Adaptación al cambio y el trabajo en equipo.

Finalmente, dentro de la categorización de las sugerencias y recomendaciones, los funcionarios esperan recibir apoyo económico para su educación y la de sus hijos.