



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Distrital para la Protección
de la Niñez y la Juventud

Abril 2018

PLAN DE INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL

2018 - 2019

Subdirección Técnica de Desarrollo Humano
INSTITUTO DISTRITAL PARA LA PROTECCIÓN DE LA NIÑEZ Y LA
JUVENTUD- IDIPRON

Cra. 127A No. 63B – 07
Tel. 3100411
www.idipron.gov.co
Info: Línea 195

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Contenido

Índice de gráficos	3
Índice de tablas	3
Índice de Ilustraciones	3
Introducción	4
1. Marco conceptual	5
2. Marco normativo	6
3. Diagnóstico	8
3.1 Factores a intervenir por área	9
3.1.1 Estilo de dirección	9
3.1.2 Comunicación e integración	11
3.1.3 Trabajo en grupo	13
3.1.4 Medio Ambiente físico	15
4. Fundamentación	18
4.1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)- Rutas de creación de valor	18
4.2 Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	19
5. Metodología para la elaboración del Plan	20
5.1 Socialización de resultados medición del clima laboral 2017	20
5.2 Identificación de ideas fuerza	20
5.3 Reunión clima laboral- estrategias de intervención	20
5.3.1 Factor Estilo de Dirección	21
5.3.2 Comunicación e integración	21
5.3.3 Medio ambiente físico	21
5.3.4 Reunión clima laboral- plan de trabajo	22
6. Objetivos	22
6.1 Objetivo general	22
6.2 Objetivos específicos	22
7. Estrategias de Intervención	22

7.1	Orientación Organizacional.....	24
7.1.1	Código de Integridad.....	24
7.1.2	Jornadas de Inducción y Reinducción.....	25
7.2	Administración del Talento Humano	26
7.2.1	Ángeles o padrinos.....	26
7.2.2	Fortalecimiento de las competencias duras y blandas	26
7.2.3	Fortalecimiento de las actividades de Bienestar	27
7.3	Estilo de dirección.....	29
7.3.1	Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional.....	30
7.4	Comunicación e integración.....	30
7.4.1	Comunicación asertiva.....	30
7.4.2	Directorio Telefónico.....	31
7.5	Trabajo en equipo.....	32
7.5.1	Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional.....	32
7.5.2	Re- conectados	32
7.6	Capacidad Profesional.....	33
7.6.1	Mi trabajo, mi historia.....	33
8.	Estrategias transversales	33
8.1	Componente Soy Idipron.....	35
8.2	Componente Liderazgo Con Sentido.....	38
8.3	Coaching individual.....	41
8.4	Acompañamiento Emocional	42
8.5	Felicidad laboral	42
9.	Medio Ambiente físico	42
9.1	Fortalecimiento del programa Seguridad, Orden y Limpieza- SOL	42
9.2	Ergonomía de los puestos de trabajo	43
10.	Cronograma.....	44
	Referencias.....	45

Índice de gráficos

Gráfico 1. Perfil general factor Estilo de Dirección	9
Gráfico 2. Perfil general factor Comunicación e integración	11
Gráfico 3. Perfil general factor Trabajo en grupo	13

Índice de tablas

Tabla 1. Normativa Clima Laboral	6
Tabla 2. Consolidado Medición 2017	8
Tabla 3. Actividades de Bienestar Social e Incentivos 2018	28
Tabla 4. Estrategias Transversales de Coching Individual, Grupal, y Acompañamiento Emocional	34
Tabla 5. Estrategias del Programa SOL	43

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral	19
Ilustración 2. Estrategias transversales de Intervención	21
Ilustración 3. Diagrama Integralidad del Ser Humano	23

Introducción

Teniendo como referente los resultados de la Medición del clima laboral realizada en el año 2017, la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano comprometida con la mejora continua, formula el Plan de Intervención del Clima Laboral, que tiene como objetivo mejorar la percepción del clima laboral en el IDIPRON por medio de actividades enfocadas en la comunicación e integración, el estilo de dirección y el trabajo en equipo que conlleven a elevar la calidad de vida laboral de los (as) Servidores (as) Públicos (as).

Está fundamentado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG que contempla el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de legalidad e integridad como motores de la generación de resultados en las entidades públicas. Por lo cual la Primera dimensión enfocada en el Talento Humano, se desarrolla de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que incluye las Rutas de creación de Valor que enmarcan las acciones previstas en el Plan de Intervención. La primera es la Ruta de la Felicidad, la Segunda es la Ruta del Crecimiento, la tercera es la Ruta del Servicio, la cuarta es la Ruta de la Calidad, y la quinta es la Ruta de Análisis de Datos.

La transversalidad del clima laboral se refleja en los enfoques de la seguridad y salud en el trabajo, el bienestar, la promoción y prevención de la salud, los incentivos, los programas de inducción y reintegración, el trabajo en equipo, la integridad, el estilo de dirección, la comunicación y la integración. Por lo cual la elaboración del Plan de Intervención se realizó mediante mesas de trabajo en las cuales participaron las áreas cuyo desempeño gira en torno al talento humano del Instituto, con apoyo del equipo de Coaches y en cabeza de la Subdirección de Desarrollo Humano.

El documento se elaboró partiendo del diagnóstico, con fundamento en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG y sus rutas, así como el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del DASCD, para el planteamiento de objetivos y las estrategias de intervención que permitan mejorar el clima laboral del Instituto.

1. Marco conceptual

Calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

Clima laboral: ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

Cambio organizacional: se entiende como la transición entre una situación presente a una deseada (percibida como mejor que la actual); consiste en moverse desde un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un periodo de inestabilidad o desequilibrio. Si esa inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable; en caso contrario, será un desequilibrio inestable. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)

2. Marco normativo

El clima de los ambientes de trabajo se ha constituido en un factor fundamental para el adecuado desempeño de los Servidores Públicos en el Estado Colombiano, teniendo en cuenta que este influye en el desempeño de los mismos y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por lo cual el tema tiene un desarrollo normativo importante dentro del Servicio civil, el cual se resume en el siguiente cuadro.

Tabla 1. Normativa Clima Laboral

NORMA	DESCRIPCIÓN	ARTICULADO
Decreto 1567 de 1998 (Agosto 05)	“Por el cual se crean (sic) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”	Art. 1 Campo de Aplicación. El presente Decreto - Ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998 Título II. Sistema de estímulos para los empleados del Estado, Capítulo II Programas de bienestar social e incentivos. Art. 18 al 25.
Ley 443 de 1998 (Junio 11)	“Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”	Art.3 Campo de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente Ley son aplicables a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades de la Rama Ejecutiva de los niveles Nacional, Departamental, Distrital, Municipal y sus entes descentralizados (...)
Ley 489 de 1998 (diciembre 29)	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”	Art. 17 Políticas de Desarrollo Administrativo. Las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptadas por el Gobierno Nacional tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos: 9. Evaluación del clima organizacional, de la calidad del proceso de toma de decisiones y de los estímulos e incentivos a los funcionarios o grupos de trabajo.
Ley 909 de 2004 (septiembre 23)	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”	Art. 16 Numeral 2, literal i) Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima laboral
Decreto 1227 de 2005 (abril 21)	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”	Art. 75 De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: Numeral 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos

		años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Numeral 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
Decreto 2482 de 2012 (diciembre 03)	“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”	Art. 3º Políticas de desarrollo administrativo. Literal c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes
Carta Iberoamericana de la función pública (14-15 de noviembre de 2003)		Capítulo segundo. Criterios orientadores y principios rectores. Criterios orientadores, numeral 7, literal h) La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, como instrumentos de relación entre los empleadores públicos y su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable, y el mayor grado de alineamiento entre los objetivos de las organizaciones y los intereses y expectativas de su personal. Capítulo cuarto. Requerimientos funcionales de la función pública. Relaciones humanas y sociales, numeral 49. Los empleadores públicos deberán ocuparse de conocer el clima laboral de sus organizaciones, evaluándolo periódicamente y teniendo en cuenta estas evaluaciones para la revisión y mejora de sus políticas y prácticas de gestión de las personas.
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública”	Título 10. Sistema de estímulos. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

		3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
--	--	--

Fuente: elaboración propia

3. Diagnóstico

La medición del clima laboral realizada en el año 2017, tuvo como objetivo determinar el estado del clima laboral en el Instituto por medio de una encuesta aplicada a las y los Servidores Públicos para formular estrategias de intervención que conlleven a la mejora continua del ambiente laboral y contribuir a elevar la calidad de vida de los mismos.

El análisis se realizó en primer lugar por grupos poblacionales correspondientes a las y los Servidores de Carrera Administrativa, Nombramiento Provisional, Nombramiento Temporal, y de Libre Nombramiento y Remoción, en segundo lugar se presenta el consolidado de los resultados del total de la población encuestada como se representa en la siguiente tabla; en tercer lugar se realiza un comparativo de los aspectos susceptibles a intervenir en el año 2014 y el resultado obtenido en el 2017, y en cuarto lugar se resaltan los factores a intervenir por área.

Tabla 2. Consolidado Medición 2017

CONSOLIDADO DE LA MEDICIÓN 2017						
FACTOR	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL APROBADO	TOTAL DESAPROBADO
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	37%	55%	8%	0%	92%	8%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	48%	46%	6%	1%	93%	7%
ESTILO DE DIRECCIÓN	41%	48%	10%	1%	89%	11%
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	24%	57%	18%	2%	80%	20%
TRABAJO EN GRUPO	32%	60%	7%	1%	92%	8%
CAPACIDAD PROFESIONAL	54%	43%	2%	0%	98%	2%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	25%	49%	21%	6%	74%	26%
TOTAL	37%	51%	10%	2%	88%	12%

Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

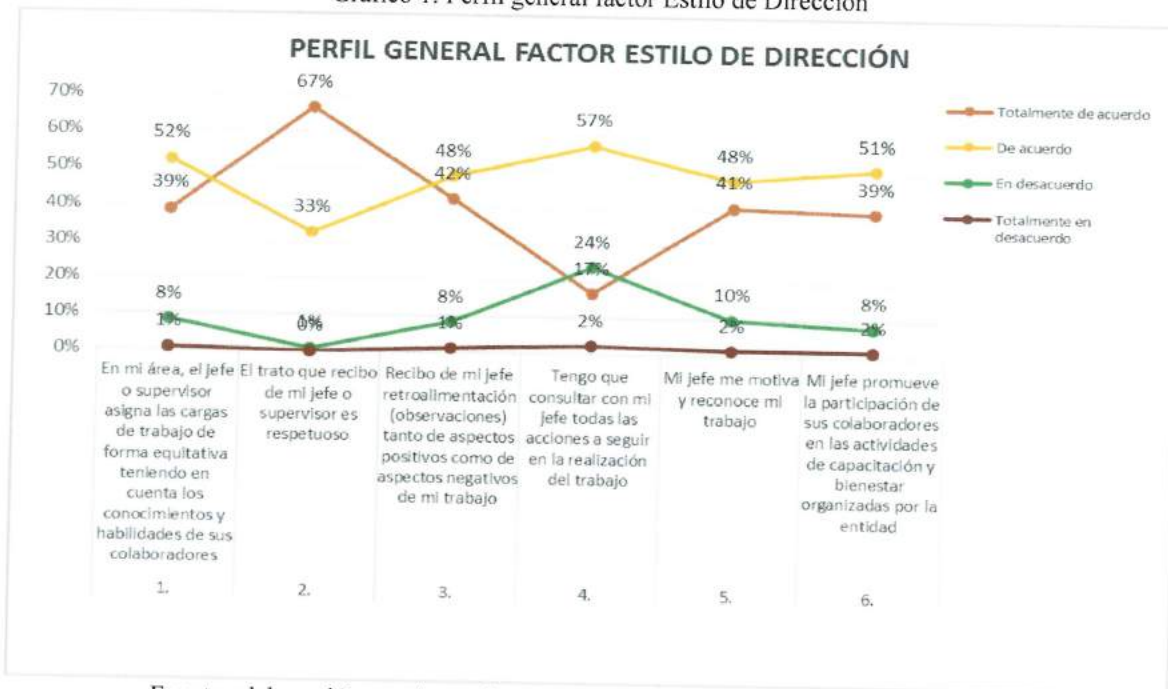
3.1 Factores a intervenir por área

El análisis de los resultados obtenidos en la Medición del clima laboral en el año 2017, arrojan cuatro factores que presentan porcentajes de inconformidad que oscilan entre el 1% y el 21%. Si bien este rango de resultados no refleja algún factor en estado crítico, es objeto de intervención por parte del Instituto para el mejoramiento de la calidad de vida personal y laboral de las y los Servidores Públicos del IDIPRON.

3.1.1 Estilo de dirección

La percepción en general de las y los Servidores Públicos del Instituto frente al estilo de dirección, es decir la forma en que se gerencia y conducen las áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales obtuvo una aprobación general del 89%, y una desaprobación del 11%.

Gráfico 1. Perfil general factor Estilo de Dirección



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

Con respecto a si la carga de trabajo que asigna el jefe del área es equitativa, se obtuvo un porcentaje de aprobación del 91%, y de desaprobación del 9%, las dependencias del Instituto donde se identificaron estas dificultades son: área de almacén e inventarios, área de sistemas, área de

tesorería, UPI La 32, UPI La florida, UPI Santa Lucía, área de transporte, y en menor medida en las áreas de Carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de mantenimiento, área psicosocial, área de Distrito Joven, UPI El oasis, área de escuela (territorio calle), Subdirección Técnica de desarrollo humano, y la Subdirección Técnica de métodos educativos y operativa.

Frente a si el trato que se recibe del jefe es respetuoso se obtuvo un 99% de aprobación, y un 1% de inconformidad en la UPI La 32, y la UPI La florida.

La retroalimentación de aspectos positivos y negativos del trabajo por parte del jefe arrojó una aprobación del 91% y una desaprobación del 9%, las dependencias del Instituto que presentan dificultades en este aspecto son: área de almacén e inventarios, área de sistemas, área de trabajo de gestión ambiental, área de transporte, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El Perdomo, UPI La 32, y en menor medida en las áreas de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de economato, área de pedagogía, área de tesorería, área de Distrito Joven, área sicosocial, Grupo formal de control interno disciplinario, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI La florida, y UPI Santa Lucia.

En cuanto a la consulta con el jefe de todas las acciones a seguir para la realización del trabajo, se obtuvo un porcentaje de aprobación del 74%, es decir este porcentaje de Servidores (as) debe consultar con su jefe las acciones a seguir, y se ubican en su mayoría en los niveles profesional, técnico, y asistencial; por otro lado, se obtuvo un porcentaje de desaprobación del 26%, es decir este porcentaje no debe consultar todas las acciones a seguir con su jefe, y se ubican en el nivel profesional, y asistencial. Este ítem refleja el nivel de autonomía que otorgan algunos jefes a sus colaboradores, por lo tanto no se puede identificar como positivo o negativo, este carácter depende del tipo de funciones y responsabilidades de cada empleo.

La motivación y el reconocimiento del trabajo obtuvo un 88% de aprobación, y un porcentaje de desaprobación del 12%, las dependencias del Instituto que presentan dificultades en este aspecto son área de mantenimiento e infraestructura, área de transporte, área de Distrito Joven, Grupo formal de control interno disciplinario, UPI El Perdomo, UPI La florida, y en menor medida el área de almacén e inventarios, carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de pedagogía, área de tesorería, área de trabajo de comunicaciones, área de trabajo de gestión ambiental, área sicosocial, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI Arcadia, y UPI La 32.

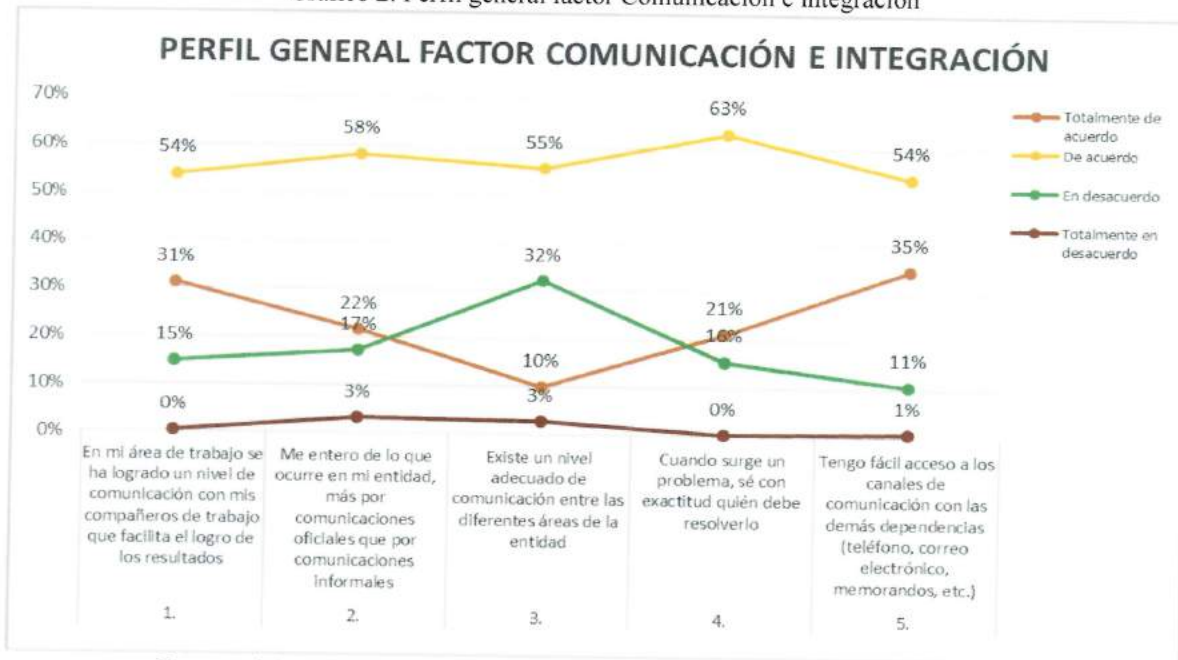
La promoción de la participación de sus colaboradores en las actividades de capacitación y bienestar por parte de los jefes, tiene un porcentaje de aprobación del 90%, y de desaprobación del 10%, las áreas que presentan baja participación son: el área de almacén e inventarios, área de

mantenimiento e infraestructura, área de transportes, área de presupuesto, grupo formal de control interno disciplinario, UPI La florida, y en menor medida el área de contabilidad, área de tesorería, área de trabajo de gestión ambiental, área de Distrito Joven, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI La 32.

3.1.2 Comunicación e integración

La comunicación al interior de las dependencias, así como la integración de las mismas requiere canales verbales, escritos, y tecnológicos que facilitan el intercambio de información para el mejoramiento de la coordinación entre las áreas y la consecución de los objetivos institucionales obtuvo una aprobación general del 80% y una desaprobación del 20%.

Gráfico 2. Perfil general factor Comunicación e integración



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017

El nivel adecuado de comunicación entre los compañeros de trabajo para facilitar el logro de resultados arrojó un 85% de aprobación, y un 15 % de desaprobación. Las dependencias que tienen dificultades en este aspecto son: área de transporte, UPI El Perdomo, UPI Santa Lucía, área de pedagogía, área de sistemas, área de tesorería, Grupo formal de control interno disciplinario, UPI Bosa, UPI La florida, área de trabajo de gestión ambiental, carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de Distrito Joven, área de servicio médico, oficina asesora jurídica,

Subdirección técnica de Desarrollo Humano, Subdirección de métodos educativos y operativa, UPI La 32.

Frente a la afirmación *me entero de lo que ocurre en mi entidad más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales* se obtuvo que el 80% está de acuerdo, y el 20% en desacuerdo. Las dependencias que tienen dificultades son: área de almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de presupuesto, área de tesorería, área de transporte, área sicosocial, Grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora jurídica, la Subdirección técnica de Desarrollo Humano, la UPI Arborizadora alta, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI Santa Lucía y en menor medida el área de escuela (territorio calle), área de mantenimiento e infraestructura, área de pedagogía, área de sistemas, área de trabajo en comunicaciones, área Distrito joven, área servicio médico, oficina asesora de planeación, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI El edén, UPI El oasis, UPI La 27, UPI La florida, UPI La rioja, y UPI Liberia.

En relación con el nivel adecuado de comunicación entre las áreas de la entidad, se obtuvo que el 65% considera que es adecuado, por otro lado, el 35% considera que no es adecuado en las siguientes dependencias: área administración documental, área almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de economato, área de sistemas, área de tesorería, área de transporte, área Distrito joven, área servicio médico, área sicosocial, área sociolegal y justicia restaurativa, oficina asesora de planeación, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El oasis, UPI La rioja, UPI La florida, UPI La 32, UPI La 27, UPI El Perdomo, UPI Santa lucia, y en menor medida el área de escuela (territorio calle), área de mantenimiento e infraestructura, área de nómina, área de pedagogía, área de presupuesto, área de trabajo de gestión ambiental, área sicosocial, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, UPI Arborizadora alta, UPI Arcadia, UPI Bosa, UPI El edén, UPI Normandía, UPI Servita, UPI Liberia.

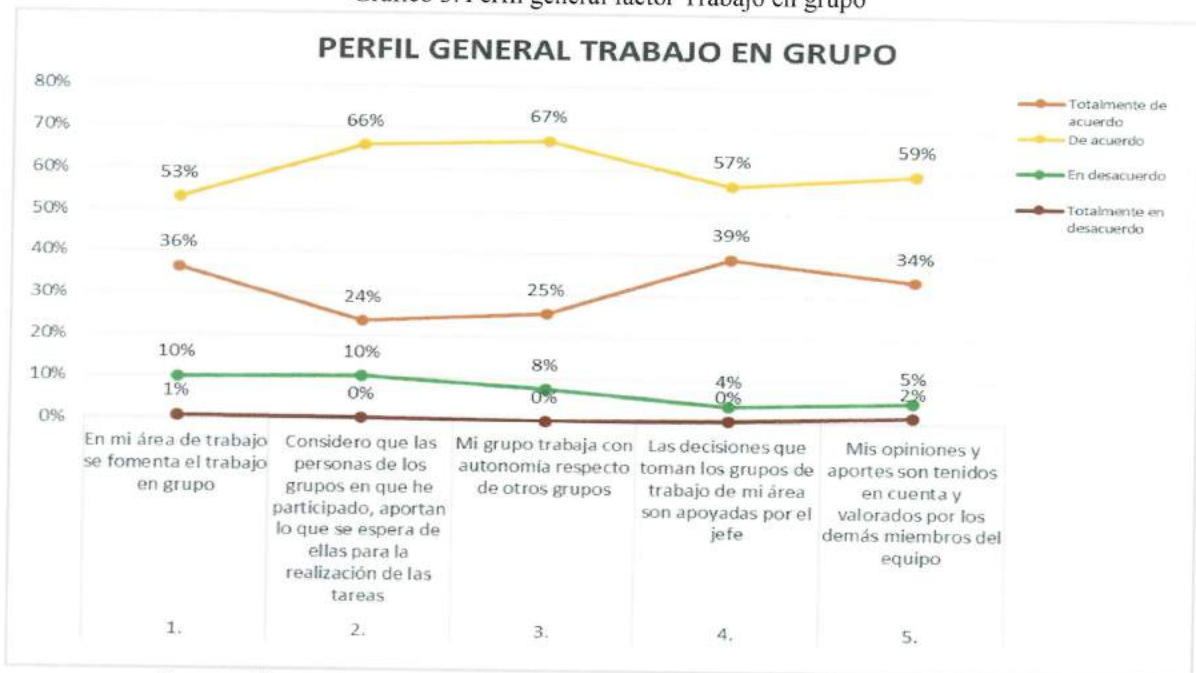
En cuanto al conocimiento de quién debe resolver los problemas que puedan surgir, el 84% está de acuerdo, es decir sabe qué área y quién le puede colaborar, y el 16% está en desacuerdo. Las dependencias en las que se presenta mayor desconocimiento son: área almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de pedagogía, área de sistemas, área de tesorería, área de transporte, área Distrito joven, área servicio médico, área sicosocial, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 32, y en menor medida el área administración documental, área de economato, UPI El edén, UPI La florida, UPI Liberia, UPI Normandía.

El 88% de los (as) Servidores (as) encuestados está de acuerdo en que cuenta con fácil acceso a canales de comunicación con las demás dependencias (teléfono, correo electrónico, memorandos, etc.), y el 12% manifiesta no contar con fácil acceso a estos canales. Las dependencias donde se presenta mayor dificultad en este aspecto son: área de transporte, área Distrito joven, Subdirección técnica de Desarrollo Humano, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 27, y en menor medida el área de contabilidad, área de economato, área de mantenimiento e infraestructura, área de presupuesto, área de tesorería, oficina asesora jurídica, área sociolegal y justicia restaurativa, grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora de planeación, UPI Arborizadora alta, UPI Bosa, UPI La rioja, UPI Luna park, UPI Santa lucia.

3.1.3 Trabajo en grupo

El factor de trabajo en grupo refleja el estado de las relaciones entre compañeros para el cumplimiento de metas, si bien no presenta porcentajes de inconformidad alarmantes, es uno de los aspectos a intervenir debido a que puede estar afectando la gestión de las áreas y reflejarse en el cumplimiento de los planes de acción y objetivos institucionales. Este factor obtuvo un porcentaje de aprobación del 92% y de desaprobación del 8%.

Gráfico 3. Perfil general factor Trabajo en grupo



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

Con respecto al fomento del trabajo en equipo en las áreas el 89% está de acuerdo con que en su área de fomenta, y el 11% considera que no. Las dependencias en donde se identifica esta falencia son: área de tesorería, área de transportes, área de Distrito Joven, grupo formal de control interno disciplinario, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI La florida, y en menor medida en el área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de mantenimiento e infraestructura, área de pedagogía, y calle 15.

El 90% de la población encuesta considera que las personas de los grupos en los que ha participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas, y el 10% considera que no. Las dependencias en donde se considera que existe una debilidad en este aspecto son: área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de pedagogía, área de transporte, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI La 27, UPI La 32, UPI La florida, UPI La rioja, y en menor medida las áreas de almacén e inventarios, área de sistemas, área de tesorería, área de Distrito joven, área de servicio médico, oficina asesora jurídica, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI El oasis, y la UPI El Perdomo.

Frente a la afirmación *mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos*, el 92% está de acuerdo, y el 8% está en desacuerdo. Este ítem refleja el nivel de autonomía que tiene las áreas con respecto de otras, por lo tanto no se puede identificar como positivo o negativo, este carácter depende de los procedimientos de cada área, sin embargo debe existir coordinación entre las áreas que comparten procesos y hacen parte de una misma dependencia. Las dependencias en las cuales consideran que no existe esa autonomía en su área son: Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, la Subdirección técnica de desarrollo humano, la oficina asesora jurídica, el área de tesorería, el área de carrera administrativa, bienestar y capacitación, el área de Distrito joven, el área de presupuesto, el área de transporte, la UPI La florida, UPI El edén, UPI La 32, UPI Bosa, UPI El Perdomo, y la UPI La 27.

En cuanto al apoyo del jefe a las decisiones tomadas por los grupos de trabajo, el 96% considera que su jefe las apoya y el 4% considera que no. Las áreas que consideran que no existe este apoyo son: el área de tesorería, el área de transportes, UPI La 32, y en menor medida el área de trabajo en gestión ambiental, UPI El Perdomo, y UPI La florida.

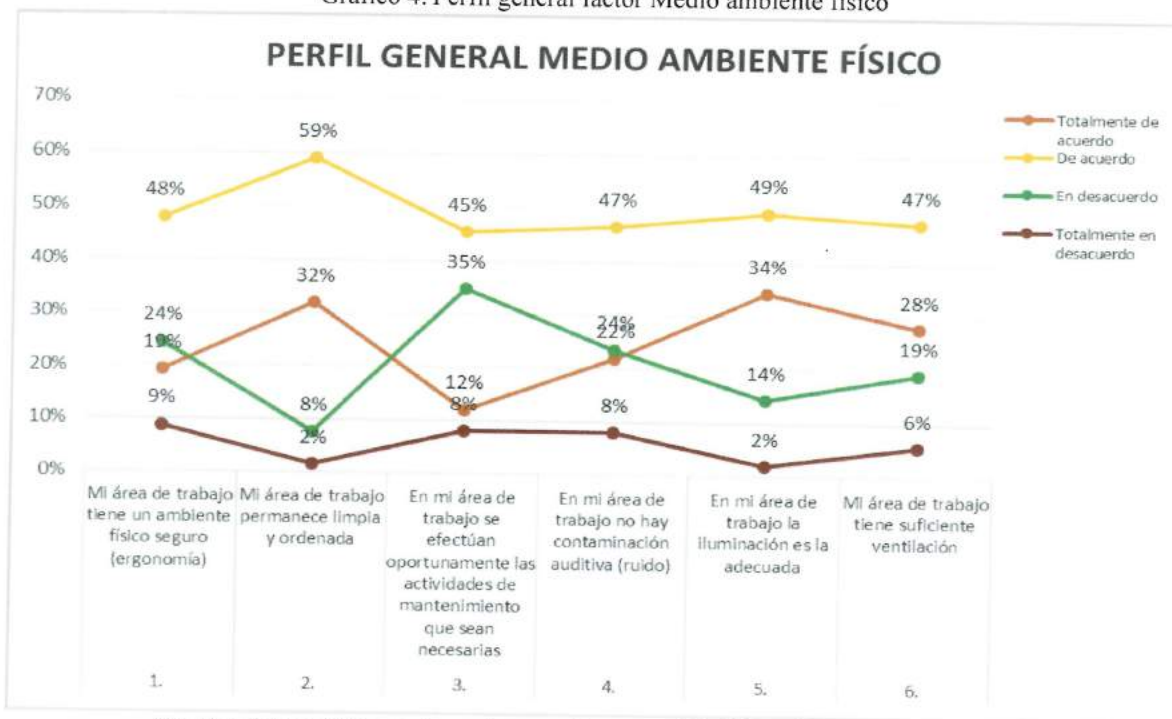
En cuanto a la valoración de las opiniones y aportes por parte de los miembros de los equipos, el 93% considera que sus opiniones son valoradas, y el 7% considera que no. Las áreas con debilidad en este aspectos son: el Área de tesorería, el área de transporte, la UPI El Perdomo, la UPI La florida, y en menor medida el área de pedagogía, el área Distrito joven, el área servicio médico, el

grupo formal de control interno, la oficina asesora jurídica, la Subdirección técnica de desarrollo humano, la UPI La 32, y la UPI Liberia.

3.1.4 Medio Ambiente físico

El medio ambiente físico es un factor fundamental para el bienestar y la calidad de vida laboral de los (as) Servidores (as) Públicos (as), por tanto es fundamental que las sedes administrativas, las UPIS, y los puestos de trabajo cumplan con altos estándares de ergonomía, ventilación, iluminación, limpieza, y niveles de ruido aceptables.

Gráfico 4. Perfil general factor Medio ambiente físico



Fuente: elaboración propia con base en Encuesta Medición del clima laboral 2017.

El factor de Medio ambiente físico es uno de los que presenta mayor porcentaje de inconformidad con el 26% a nivel general, si bien este porcentaje no es crítico, se requiere de intervención en los aspectos en los que se indaga con el fin de proporcionar espacios físicos adecuados para la para la ejecución de las labores y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

En cuanto a la afirmación *mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)*, el 67% considera que su área de trabajo es segura, y el 33% considera que no lo es. Se requiere identificar cuáles son los factores de riesgo que existen en las siguientes áreas en donde hay mayor

inconformidad: área de administración documental, área de almacén e inventarios, área de Distrito joven, área sicosocial, área de escuela (trabajo en calle), área de pedagogía, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI Santa lucia, UPI La 27, UPI La 32, área de sistemas, área de transportes, área de servicio médico, UPI Arcadia, UPI El Perdomo, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI Arborizadora alta, UPI Casa belén, UPI La rioja, UPI Servita. Y en menor medida el área de atención al ciudadano, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de economato, área de mantenimiento e infraestructura, área de nómina, área de seguridad y salud en el trabajo, área de tesorería, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El edén, UPI La favorita, UPI La florida, y la UPI Liberia.

Acerca de la limpieza y el orden en las áreas de trabajo, el 90% de los (as) Servidores (as) encuestados consideran que en su área permanece limpia y ordenada, y el 10% considera que su área no. Este ítem debe analizarse en dos direcciones, la primera en términos individuales entendiendo esta como la forma en que cada persona mantiene su puesto de trabajo, y la segunda a nivel del área y sede de trabajo. Se recomienda fortalecer las acciones del Programa SOL Seguridad, orden y limpieza que lidera el área de Seguridad y Salud en el trabajo. Las áreas a focalizar son: área de almacén e inventarios, área de pedagogía, área de sistemas, área de Distrito joven, área de servicio médico, área sicosocial, UPI El Perdomo, UPI La 32; y en menor medida el Área de mantenimiento e infraestructura, área de transportes, subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI El oasis, y UPI La Florida.

Con respecto a si las actividades de mantenimiento requeridas en el área se realizan oportunamente, el 57% está de acuerdo, y el 43% considera que no se realizan oportunamente. Este ítem es uno de los que refleja mayor inconformidad de los (as) Servidores (as), y las áreas en las cuales es más evidente son: área sicosocial, área de Distrito Joven, área sociolegal y justicia restaurativa, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La 27, UPI La 32, área de servicio médico, área de almacén e inventarios, área de pedagogía, área de administración documental, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, Subdirección técnica de desarrollo humano, UPI La Rioja, área de sistemas, área de nómina, área de presupuesto, área de transporte, grupo formal de control interno, oficina de control interno, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI La florida, UPI Santa Lucia, UPI Servita; y en menor medida el área de atención al ciudadano, área de contabilidad, área de economato, área de tesorería, área de trabajo de comunicaciones, área de transporte, UPI Arborizadora alta, UPI Arcadia, UPI El edén, UPI Luna park.

En relación con la contaminación auditiva en las áreas el 69% considera que en su área de trabajo hay contaminación auditiva y el 31% considera que sí. Las áreas en donde se evidencia un mayor nivel de contaminación auditiva son: área de Distrito joven, UPI El oasis, UPI El Perdomo, área sicosocial, área de almacén e inventarios, área de escuela, área de nómina, área de pedagogía, área de economato, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de contabilidad, área de presupuesto, oficina asesora jurídica, área de transportes, área de servicio médico, grupo formal de control interno, UPI Bosa, UPI Arcadia, UPI La favorita, UPI Santa lucia; y en menor medida el área de administración documental, área de trabajo de comunicaciones, área de trabajo en gestión ambiental, área sociolegal y justicia restaurativa, Calle15, oficina asesora de planeación, oficina de control interno, UPI El Perdomo, UPI La 32, UPI La florida, UPI La rioja, UPI luna park, y la UPI Servita.

El 83% de la población encuestada considera que en su área de trabajo la iluminación es adecuada, y el 16% considera que no. Las áreas que presentan falencias en la iluminación de los puestos de trabajo son: área de almacén e inventarios, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, área de pedagogía, área de Distrito joven, área sicosocial, UPI Bosa, UPI El oasis, UPI El Perdomo, UPI La Florida, UPI Servita; y en menor medida el área de administración documental, área de economato, área de nómina, área de presupuesto, área de seguridad y salud en el trabajo, área de sistemas, área de servicio médico, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno, Subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Arborizadora alta, UPI La 32, y la UPI Santa lucia.

Acerca de si las áreas de trabajo tienen suficiente ventilación, el 75% considera que si y el 25% considera que no, las áreas de administración documental, Distrito joven, UPI El Perdomo, almacén e inventarios, área de pedagogía, Subdirección técnica de desarrollo humano, Subdirección técnica de métodos educativos y operativa, UPI Bosa, UPI El oasis, área de carrera administrativa, bienestar social y capacitación, UPI La florida, área de nómina, área de presupuesto, área de sistemas, área de servicio médico, área sicosocial, UPI Arborizadora alta, UPI La 32, UPI La favorita, UPI La florida. En menor medida en las áreas de atención al ciudadano, mantenimiento e infraestructura, grupo formal de control interno disciplinario, oficina de control interno disciplinario, UPI arcadia, UPI La 27, UPI Liberia, UPI Luna park, y UPI Santa lucia.

Si bien los resultados entregados por la encuesta permiten evidenciar que no hay un factor en extremo deficiente en la Entidad, también muestra que los puntos débiles del IDIPRON son el Medio Ambiente Físico, la Comunicación e Integración, y el Estilo de Dirección como se De acuerdo con lo anterior, se hace necesario la intervención de estas tres variables para contribuir al

mejoramiento de la calidad de vida laboral y por ende el mejoramiento en el desempeño general de la Entidad.

El clima laboral en el IDIPRON para el año 2017 tiene una percepción favorable del 88%, y una percepción desfavorable del 12% que se ubica en los factores de Medio ambiente físico, Comunicación e integración, y Estilo de Dirección.

4. Fundamentación

4.1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)- Rutas de creación de valor

Teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG tiene como objetivo dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. Así como uno de sus objetivos específicos dirigido a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Se ha concebido el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la Administración Pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. (Consejo para la gestión y el Desempeño Institucional, 2017).

El Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional estableció mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en la Primera dimensión enfocada en el Talento Humano, el desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano que incluye Rutas de creación de Valor que enmarcan las acciones previstas en el Plan de Acción. La primera es la Ruta de la Felicidad, la Segunda es la Ruta del Crecimiento, la tercera es la Ruta del Servicio, la cuarta es la Ruta de la Calidad, y la quinta es la Ruta de Análisis de Datos.

En este sentido, el Plan de Intervención del Clima Laboral se enmarca en primer lugar en la Ruta de la Felicidad, mediante la cual se considera que un Servidor que feliz en el trabajo es más productivo debido a que el equilibrio entre el trabajo y su vida personal, los incentivos, un entorno físico adecuado, y la posibilidad de innovar se refleja en calidad y eficiencia; esta ruta se relaciona con la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional, el bienestar, la promoción y prevención de la salud, el programa “Entorno laboral saludable”, el teletrabajo, el ambiente físico, el plan de bienestar, los incentivos, el Programa “Servimos”, los horarios flexibles, la inducción

y reinducción, la movilidad y mejoramiento individual. En segundo lugar en la Ruta del Crecimiento, que está enfocada hacia el fortalecimiento del liderazgo del talento humano por medio de espacios de desarrollo y crecimiento para el desarrollo de temáticas como capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración. En tercer lugar en la Ruta del Servicio se refleja en el impacto del servicio que se presta a los ciudadanos, esta se desarrolla a través de temáticas tales como capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación del desempeño, cambio cultural e integridad. Y en cuarto lugar en la Ruta de la Calidad que está enfocada en la cultura de hacer las cosas bien para la satisfacción de los servicios prestados por el Estado a través de revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas por medio de la evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, y gestión de conflictos.

Si bien las rutas de la felicidad están contenidas en la gestión general de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano a través de las áreas de Carrera administrativa, bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y nómina, las temáticas focalizadas en el presente Plan con base en los factores a intervenir son: bienestar, incentivos

4.2 Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral

Ilustración 1. Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral



Fuente: Circular 016 de 2017-DASCD

5. Metodología para la elaboración del Plan

Teniendo en cuenta que el clima laboral es transversal en el modelo de Bienestar, la Subdirección de Desarrollo Humano lidera las estrategias de intervención con el fin de mejorar la percepción del clima laboral por medio de actividades enfocadas en la comunicación e integración, el estilo de dirección, el trabajo en equipo, y el medio ambiente físico que conlleven a elevar la calidad de vida laboral de los (as) Servidores (as) Públicos (as). Se estableció realizar mesas de trabajo en primer lugar para socializar el estado el clima laboral, y en segundo lugar para definir estrategias de intervención con apoyo de las áreas cuya gestión gira en torno al talento humano.

5.1 Socialización de resultados medición del clima laboral 2017

La socialización de los resultados se realizó mediante una reunión el día 02 de marzo de 2018, contó con la participación del Subdirector de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano, el equipo de Coach, Servidores del área de Carrera Administrativa, del área de Bienestar Social, del área de Capacitación, y del área de Seguridad y Salud en el trabajo. En esta se identificaron los factores a intervenir durante los años 2018 y 2019 con base en los resultados, estos fueron el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en grupo, y el medio ambiente físico.

Posteriormente mediante la metodología de lluvia de ideas, los participantes presentaron posibles estrategias de intervención desde su área de conocimiento.

5.2 Identificación de ideas fuerza

Como resultado de la reunión de socialización, se identificaron las ideas fuerza que surgieron de las propuestas de los asistentes, para exponerlas en la próxima reunión. Así mismo se identificó que estas ideas van de la mano con las estrategias de intervención del equipo de coaches de la Subdirección, por lo cual se solicita sean expuestas en la próxima reunión y poner en consideración de los asistentes la viabilidad de focalizarlas y potenciarlas para su implementación.

5.3 Reunión clima laboral- estrategias de intervención

Posterior a la identificación de las ideas fuerza, se realizó una segunda reunión con la mesa de trabajo el día 09 de marzo de 2018, y se agruparon y expusieron las posibles estrategias de intervención del clima laboral en el IDIPRON durante los años 2018 y 2019. Se propuso que el factor de Estilo de Dirección, Comunicación e integración, y Medio ambiente físico se trabajará transversalmente con la estrategia de manejo del estrés y la consciencia corporal.

Ilustración 2. Estrategias transversales de Intervención



Fuente: elaboración propia con base en intervenciones de mesa de trabajo

5.3.1 Factor Estilo de Dirección

Para el factor de estilo de dirección se propuso trabajar el liderazgo con sentido a través de grupos focales, promover el liderazgo con inteligencia emocional, establecer un modelo de estilo de dirección enfocado en Directivos y Jefes de Área, el fomento de la integración y motivación de los equipos de trabajo, y la promoción de la comunicación asertiva.

5.3.2 Comunicación e integración

Para el factor de Comunicación e Integración se propuso establecer un método de comunicación institucional que oriente tanto a la comunicación interna como externa, fortalecer las competencias comunicativas, implementar estrategias de comunicación asertiva y no violenta, continuar con el coaching por áreas con énfasis en los estilos de comunicación, trabajar en los autoesquemas y factores externos individuales, y como medida operativa fijar en la página web del Instituto un directorio de la entidad para facilitar la comunicación interna y externa.

5.3.3 Medio ambiente físico

Para el factor de Medio ambiente físico se propuso fomentar el programa seguridad, orden y limpieza-SOL, fomentar el cuidado de los recursos físicos existentes, realizar campañas para reducción de la contaminación auditiva, y realizar inversión en mejoramiento de la infraestructura y el mobiliario

5.3.4 Reunión clima laboral- plan de trabajo

El día 05 de abril de 2018 se acordó abordar las estrategias de intervención y el plan de trabajo para la intervención del clima laboral con el equipo de coaches y la Psicóloga del área de seguridad y salud, de la cual se concretaron las propuestas del resto de la mesa de trabajo bajo la premisa de la integralidad del ser humano.

6. Objetivos

6.1 Objetivo general

Intervenir los factores que afectan el clima laboral en el IDIPRON mediante la implementación de estrategias con un enfoque que conjugue el desarrollo integral de las personas, a través del fortalecimiento del estilo de dirección, el fomento de la comunicación e integración, y el trabajo en grupo, para elevar la calidad de vida laboral de las y los Servidores del Instituto y por ende contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

6.2 Objetivos específicos

1. Fortalecer el estilo de dirección en el Instituto mediante herramientas de liderazgo que conlleven a la mejora del ambiente laboral de las mismas haciendo énfasis en el manejo de las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, el manejo del estrés, y la resolución de conflictos.
2. Reforzar las competencias comunicativas de las y los Servidores Públicos del Instituto mediante el enfoque de la comunicación asertiva para la mejora continua de los canales de comunicación entre las áreas, y el dialogo al interior de los equipos de trabajo.
3. Brindar metodologías para la mejora continua del trabajo en equipo a través del manejo de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales que conlleven a la mejora de las relaciones de trabajo y la sinergia de los equipos de las áreas.

7. Estrategias de Intervención

Las estrategias de intervención del Clima laboral están basadas en el enfoque de la integralidad del ser, el cual se ha enfocado en el ser humano por un lado, y por el otro en las relaciones asertivas,

y estas a su vez están fundamentadas en el modelo de bienestar planteado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil- DASCD.

SER HUMANO

Emociones positivas: hace referencia a estados mentales que favorecen la felicidad, en el modelo del Servicio Civil se ha definido como los *estados mentales positivos*.

Compromiso: que hace referencia al compromiso con la entidad y el cumplimiento de sus objetivos, en el modelo del Servicio Civil se ha definido como *dejar huella*

RELACIONES ASERTIVAS

Relaciones interpersonales: hace referencia a la forma de relacionarse, la inteligencia emocional que se manifiesta en la forma de convivir; en el modelo del Servicio Civil se ha definido como las *relaciones interpersonales*.

Propósito de vida: hace referencia al sentido de lo que hacemos en el desarrollo personal y en el ámbito laboral.

Fortalezas propias: hace referencia a los logros y la satisfacción que se siente con lo realizado, en el modelo del Servicio Civil se entienden como el conocimiento de las fortalezas propias.

Ilustración 3. Diagrama Integralidad del Ser Humano



Fuente: elaboración propia con base en intervenciones de mesa de trabajo

Los factores que reflejaron una aprobación alta, son susceptibles de implementar acciones para su fortalecimiento:

7.1 Orientación Organizacional

Los aspectos a fortalecer como parte del Factor de Orientación Organizacional, son el conocimiento de la misión, la visión y objetivos estratégicos de la entidad; el código de integridad, sus valores, principios y directrices. Así como el desarrollo de las jornadas de inducción y reinducción.

7.1.1 Código de Integridad

La Subdirección Técnica de Desarrollo Humano y específicamente los gestores de Integridad, están liderando la construcción del Código de Integridad, conscientes que para lograr organizaciones, Servidoras y Servidores Públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos; es indispensable acompañar esta iniciativa con un ejercicio comunicativo y pedagógico que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones de la ciudadanía, mediante las actitudes y comportamientos de las y los Servidores Públicos.

De acuerdo a esta premisa pedagógica, se construyó La Ruta de la Integridad y la Transparencia, la Ruta está sustentada desde tres pilares: la integridad como compromiso y liderazgo, el segundo pilar es la transparencia en cuanto a mecanismos de buen gobierno y lucha contra la corrupción y el tercero son prácticas éticas interiorizadas a través de un programa de formación en los valores que orientan el servicio público.

Los cinco valores que orientan el Servicio Público en el Estado Colombiano, son:

- **Honestidad:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** soy consciente de la importancia de mi rol como Servidor Público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- **Justicia:** actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación. Es decir, el valor de la justicia en cuanto a equidad se sustenta en el principio de la igualdad, por ello a través de la justicia es como accedemos a nuestros derechos en igualdad de condiciones para que podamos acceder a beneficios sociales y a posiciones de interés.

En los meses de julio y agosto se realizarán jornadas de capacitación que tienen el objetivo de socializar y sensibilizar a las y los Servidores Públicos del Instituto frente al Código de Integridad. El impacto de estas jornadas será medido mediante una encuesta, para determinar el grado de apropiación de los valores y de esta manera contribuir a la mejora de la rendición de cuentas, atención al ciudadano, a la prevención de actos de corrupción, conflicto de intereses, y acciones que afecten la prestación del servicio y el erario público.

7.1.2 Jornadas de Inducción y Reinducción

Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, de los niveles Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor y Directivo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014)

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de Servidores Públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

Se realizarán las jornadas de Inducción y reinducción en el segundo semestre del año, que se desarrollarán bajo la Ruta de Aprendizaje Experiencia, fundamentada en el modelo de aprendizaje experiencial de David Kold; que es un proceso por medio del cual se construye conocimiento mediante un proceso de reflexión y de dar sentido a las experiencias, a través de procesos sensitivos y cognitivos. La secuencia didáctica de la ruta es: Aprendo sintiendo, aprendo viendo y escuchando, aprendo pensando y aprendo actuando.

De esta manera, se genera un aprendizaje significativo y colectivo, para lograr una mayor aprehensión de la misionalidad, y objetivos estratégicos que orientan el Instituto, haciendo énfasis en la Estrategia de SE³ con los responsables de las Áreas de derecho, y las áreas transversales como

enfoque diferencial, y enfoque de género y diversidad sexual. La metodología aplicada será a través de estudios de caso, en los cuales cada participante deberá identificar a que área de derecho pertenece y a quién debe solicitar la orientación.

7.2 Administración del Talento Humano

Los aspectos a fortalecer para el Factor de Administración del Talento Humano son el entrenamiento adecuado para realizar el trabajo, la contribución de las capacitaciones ofrecidas al desarrollo laboral y personal, y la satisfacción con las actividades de bienestar realizadas.

7.2.1 Ángeles o padrinos

El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, de los niveles Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor y Directivo.

Como complemento a las jornadas de inducción en donde se dio a conocer la misionalidad del Instituto, el entrenamiento en el puesto de trabajo es fundamental para la correcta ejecución de las funciones específicas del personal que se vincula al Instituto, o que es trasladado de área, para ello se ha planteado la estrategia de apadrinamiento de las y los Servidores Públicos; por medio del acompañamiento de una persona con gran capacidad de comunicación y alta experticia en la gestión propia de su área, brindando un entrenamiento en el puesto de trabajo aplicando los procedimientos en situaciones reales a través del desarrollo de tareas, resolución de problemas y toma de decisiones que apunten al logro de los objetivos del área.

7.2.2 Fortalecimiento de las competencias duras y blandas

El Plan Institucional de Capacitación- PIC 2018 formulado a partir de las necesidades de capacitación que las y los Servidores Públicos manifestaron, y los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público del DAFP. Tiene como finalidad lograr la integralidad entre los aprendizajes y saberes, mediante la articulación del conocimiento, las habilidades y las actitudes que fortalezcan así el

desarrollo de las competencias laborales implícitas en las competencias funcionales y comportamentales, con el fin de formar Servidores y Servidoras competitivos (as) en el cumplimiento de los objetivos estratégicos. (IDIPRON, 2018)

La Ruta de Aprendizaje Experiencias que como se mencionó anteriormente permitirá el fortalecimiento de las competencias a través de la construcción de conocimiento mediante un proceso de reflexión y de dar sentido a las experiencias, a través de procesos sensitivos (sintiendo y pensando) y cognitivos (observando y haciendo), mediante la cual se identificarán y fortalecerán los estilos propios de aprendizaje de las y los Servidores; estos estilos dependerán de cuáles sean nuestras preferencias, tanto al percibir (si preferimos sentir o pensar) como al procesar (si preferimos observar o hacer).

Cada preferencia del estilo de aprendizaje implica una elección que es acorde al desarrollo de capacidades de las y los Servidores, de acuerdo a esto, este elegirá uno de los siguientes procesos:

- Si al aprender preferimos tener experiencias concretas, o más bien preferimos abordar el objeto de aprendizaje pensando y razonando;
- Si para comprender y dar significado a la información preferimos observar y reflexionar sobre ella, o si más bien preferimos utilizarla rápidamente para poder comprenderla.

Para el fortalecimiento de las competencias funcionales se abordarán las temáticas propuestas por cada una de las áreas, dependencias, y UPIS mediante el Modelo de Aprendizaje Organizacional que consiste en generar espacios de aprendizaje colectivo para fortalecer los conocimientos críticos evidenciados en el desarrollo de las actividades diarias y en el cumplimiento de las metas establecidas. Y para el fortalecimiento de las competencias blandas se vienen implementando las estrategias desarrolladas por los coachees, a saber Soy Idipron, y Liderazgo con Sentido, las cuales son transversales al Ser Humano y las Relaciones Asertivas inmersas en las estrategias implementadas para el mejoramiento del Clima Laboral y que son explicadas posteriormente en el numeral 8.

7.2.3 Fortalecimiento de las actividades de Bienestar

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2018, fue formulado a partir de las expectativas y necesidades de las y los Servidores Públicos del Idipron, de esta manera, se priorizaron aquellas que tuvieron una mayor preferencia. Las actividades se clasificaron en cuatro ejes que corresponden a las etapas del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del DASCD, así:

Tabla 3. Actividades de Bienestar Social e Incentivos 2018.

Eje 1. Estados mentales positivos		
Actividades recreativas y deportivas	Actividades culturales	Actividades para el mejoramiento del clima laboral
• Jornadas de esparcimiento • Saludo mensual de cumpleaños	• Ingreso a eventos teatrales	Estrategias: • Ser esencial- Mindfulness • Manejo del estrés • Optimizo mis relaciones- transformación personal • Liderazgo consciente- consciencia corporal • Comunicación emocional- emociones • Estrategias de Coaching individual y de equipos
Eje 2. Conocimiento de las fortalezas propias		
Actividades recreativas y deportivas	Actividades culturales	Actividades para el mejoramiento del clima laboral
• Caminatas Ecológicas	• Jornadas de Actividad Física:	Estrategias: • Yo también soy Idipron- rompimiento de paradigmas • Neuroliderazgo- del compromiso individual al éxito colectivo • Acompañamiento grupal- comunicación empática • Coaching Individual y de equipos • Incentivos no pecuniarios.

Eje 3. Relaciones interpersonales	
Actividades recreativas y deportivas	Actividades para el mejoramiento del clima laboral
• Torneo de Fútbol Mixto • Torneo de bolos Mixto • Encuentro fraterno IDIPRON	Estrategias: • Ser esencial- trabajo en equipo y comunicación no violenta • Liderazgo consciente- inteligencias múltiples • Yo también soy Idipron- solución de conflictos • Comunicación emocional- feedback y feedforward

	• Neuroliderazgo- teoría de los temperamentos • Liderazgo consciente- autoorganización • Comunicación emocional- pensamiento lateral • Acompañamiento grupal- felicidad laboral • Coaching Individual y de equipos Actividades a realizar mediante Contrato: • Incentivos Pecuniarios - Equipos de Trabajo
Eje 4. Propósito de vida	
Actividades recreativas y deportivas	Actividades para el mejoramiento del clima laboral
• Integración Familiar en torno a los niños y las niñas • Bonos para los(as) hijos(as) de los las y los Servidores • Vacaciones Recreativas • Día de la Familia • Cine Familiar	Día de la y el Servidor Público Intervención al proceso de Jubilación Estrategias: • Optimizo mis relaciones- identidad • Optimizo mis relaciones- Inteligencia emocional • Comunicación emocional- propósito • Acompañamiento emocional • Coaching individual y de equipos

Fuente: Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2018.

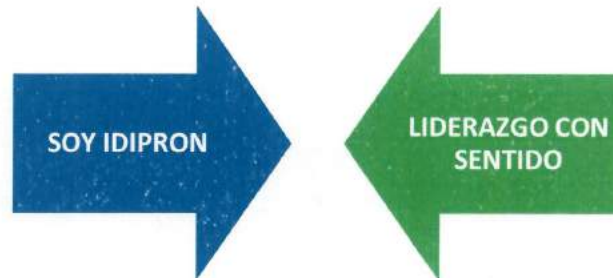
De esta manera el PABS tiene un doble objetivo, por un lado, fortalecer el Proceso de Bienestar Social e Incentivos, y por otro, el mejoramiento del clima laboral y el trabajo en equipo (IDIPRON, 2018). Como se evidenció anteriormente, las actividades de bienestar propuestas están orientadas al mejoramiento del clima laboral y por esta razón el PABS está articulado con las intervenciones a los factores del clima laboral.

7.3 Estilo de dirección

El Estilo de Dirección está definido a partir de los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

7.3.1 Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional

Para la intervención de este factor se contempló acciones transversales de Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional, a través de las estrategias de los componentes de Soy Idipron y Liderazgo con Sentido. En las cuales se hace énfasis en el ser humano a través de la inteligencia emocional, y las relaciones asertivas con el fin de potenciar el liderazgo en las áreas del Instituto.



7.4 Comunicación e integración

La comunicación e integración que hace referencia al intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que influyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.

7.4.1 Comunicación asertiva

Para el mejoramiento de los niveles de comunicación entre compañeros al interior de las áreas, se contemplan acciones de los componentes de Soy Idipron y Liderazgo con Sentido, en las cuales se aborda la comunicación asertiva, efectiva y afectiva. Las cuales se focalizan en primer lugar hacia el ser humano, y en segundo lugar hacia las relaciones asertivas que este construye en los escenarios de su vida, haciendo énfasis en el ámbito laboral mediante el coaching individual y grupal.



Imagen tomada de: <http://purabuenaonda.com/conversation-topics-2018/conversacion/#!/prettyPhoto>

7.4.2 Directorio Telefónico

Para el mejoramiento de los canales y niveles de comunicación entre las áreas de la entidad, y la oportuna atención de las solicitudes por parte de las mismas, se plantea la estrategia de consolidar un Directorio telefónico de la entidad, el cual estará publicado en la Intranet y será de fácil acceso para las y los Servidores Públicos, los Beneficiarios del Instituto, y la Ciudadanía en general.

En el mismo se podrán encontrar por Área los nombres de las y los Servidores de esta, los correos electrónicos, los números de teléfono y sedes.



Imagen tomada de: <http://www.clubmarketinglatam.com/comunicaciones-integradas-de-marketing/>

7.5 Trabajo en equipo

El trabajo en grupo que hace referencia a lo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

7.5.1 Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional

El trabajo en equipo será reforzado mediante actividades de coaching individual, grupal, y de acompañamiento emocional, que son transversales a las estrategias de Soy Idipron y Liderazgo con sentido que son explicadas en el más adelante.

7.5.2 Re- conectados

La Subdirección técnica de Desarrollo Humano a través del Área de Bienestar Social con el ánimo de generar espacios de integración y el mejoramiento del trabajo en equipo, fomentará mensualmente el desarrollo de una actividad organizada por las y los Servidores Públicos de cada área, con una duración de dos horas, enfocada a fortalecer y potenciar aquellos aspectos que pueden ser tomados como buenas prácticas en el ambiente laboral.

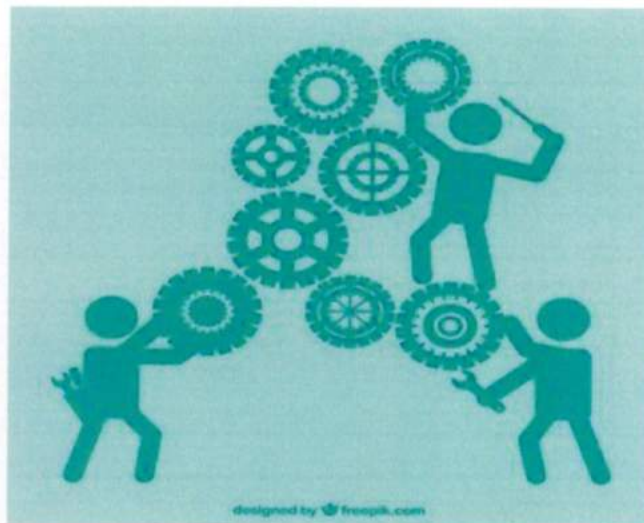


Imagen tomada de: freepik.com

7.6 Capacidad Profesional

La Capacidad Profesional que hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

7.6.1 Mi trabajo, mi historia

El reconocimiento de la labor desempeñada en el Instituto representa un incentivo emocional que conlleva al mejoramiento de la calidad de vida laboral y aumenta el sentido de pertenencia con el Instituto. Por lo cual, se exaltará por medio de la publicación de una historia mensual, la dedicación de las y los Servidores Públicos del Idipron por la niñez y la juventud de Bogotá.

8. Estrategias transversales

Para la intervención de los anteriores factores se han definido las siguientes estrategias que son transversales y serán abordadas por las áreas de bienestar social, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y el equipo de coaches de la Subdirección Técnica de Desarrollo Humano.

Tabla 4. Estrategias Transversales de Coaching Individual, Grupal, y Acompañamiento Emocional

FACILITADOR	COMPONENTES		ESTRATEGIA	OTRAS ACTIVIDADES	
	SOY IDIPRON	LIDERAZGO CON SENTIDO		INDIVIDUALES	GRUPALES
LEONARDO MEJÍA PRADO	Ser Esencial - Mindfulness	Liderazgo Consciente - Conciencia Corporal - Inteligencias Múltiples	MANEJO DE ESTRÉS Y CARGA LABORAL	Acompañamiento Emocional	- Comunicación Empática - Felicidad Laboral
GUIOVANNA FUENTES	Optimizo mis Relaciones - Inteligencia Emocional	Comunicación Emocional - Emociones	COMUNICACIÓN ASERTIVA Efectiva y Afectiva	Coaching Individual	Coaching de Equipos
YURI ELÍAS CAMACHO	Yo también soy IDIPRON - Autoliderazgo	Neuroliderazgo - Del Compromiso Individual al Éxito Colectivo - Teoría de los Temperamentos	LIDERAZGO TRANSFORMADOR	Coaching Individual	Coaching de Equipos
LEONARDO MEJÍA PRADO	Ser Esencial - Trabajo en Equipo - Comunicación NO violenta	Liderazgo Consciente - Autoorganización	PLANEACIÓN Y CLARIDAD EN LOS ROLES	Acompañamiento Emocional	- Comunicación Empática - Felicidad Laboral
GUIOVANNA FUENTES	Optimizo mis Relaciones - Identidad	Comunicación Emocional - Propósito	SENTIDO DE PERTENENCIA	Coaching Individual	Coaching de Equipos
YURI ELÍAS CAMACHO	Yo también soy IDIPRON - Rompimiento de Paradigmas - Solución de Conflictos	Neuroliderazgo - Pensamiento Sistémico - Teoría General de los Sistemas	GESTIÓN DEL CAMBIO	Coaching Individual	Coaching de Equipos

Fuente: elaboración Yuri Elías Camacho

8.1 Componente Soy Idipron

8.1.1 Mindfulness

Objetivo: a través de sesiones individuales y grupales compartir herramientas teórico-prácticas de Mindfulness a los funcionarios del IDIPRON que les permitan mejorar su calidad de vida.

Metodología: Mindfulness significa prestar atención de manera consciente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y aceptación. La metodología está centrada en el aprendizaje vivencial; a través de actividades que incluyen videos, técnicas de respiración y manejo del estrés se busca que los funcionarios del IDIPRON desarrollen relaciones más asertivas y mejoren su calidad de vida en cualquier escenario donde se desenvuelvan a nivel laboral y familiar. A través de esta técnica la persona se entrena para desplegar el poder de su atención al momento que vive, permitiéndole gestionar sus emociones lo más asertivamente posible.

Resultados Esperados: gestionamiento asertivo de los funcionarios del IDIPRON de sus estados emocionales y su estrés laboral.

8.1.2 Inteligencia emocional

Objetivo: desarrollar un mayor conciencia sobre el manejo de las emociones en relación con nuestro SER interior, a partir del auto descubrimiento de la forma como gerencio las emociones frente a las circunstancias cotidianas de la vida.

Metodología: por medio de dinámicas experienciales, conversaciones, ejercicios de interiorización por medio de herramientas de coaching se busca interiorizar el aprendizaje para que este sea aplicado en el quehacer diario del entorno laboral.

Resultados Esperados: mejorar la conciencia individual de los funcionarios y contratistas para que la sabiduría tolteca y el manejo de las emociones de manera consciente a la luz del amor propio, se reflejen en una mejor calidad de vida y bienestar en la Institución.

8.1.3 Autoliderazgo

Objetivo: a partir de la comprensión de nuestra propia persona y todas sus capacidades, talentos y dones, este tema busca llevar a los participantes a desarrollar habilidades de Liderazgo y ponerlas al servicio del colectivo.

Metodología: motivante espacio con Conceptualización teórica, actividades tipo taller y dinámicas de educación experiencial que permiten la reflexión, análisis y aplicación de los conceptos. Los autores de referencia son John Maxwell y Joe Dispenza.

Resultados Esperados: al finalizar el módulo cada participante tendrá claridad de sus potencialidades de liderazgo y de su necesidad de generar movimiento y crecimiento de estas fortalezas propias para el beneficio propio y de sus allegados.

8.1.4 Trabajo en equipo

Objetivo: propiciar la consolidación de lazos de confianza y cooperación entre los funcionarios del IDIPRON que permita el establecimiento de equipos de trabajo del alto rendimiento.

Metodología: con este pilar conceptual y vivencial se invitara a las personas participantes a conectarse con sus propósitos como equipo de trabajo e identificar la forma en la que sus creencias y miedos con frecuencia dificultan el logro de los resultados colectivos. De igual forma, se busca fortalecer los equipos de trabajo permitiendo que los y las participantes se conozcan entre sí de una manera más profunda, en este sentido se fomenta un conocimiento de los miembros del grupo más detallado que les permita lograr un nivel de confianza y cooperación colectiva para lograr sus metas.

Resultados Esperados: mayor sinergia en los equipos de trabajo y la consecución efectiva de resultados.

8.1.5 Comunicación no violenta

Objetivo: estimular la comunicación empática entre las participantes, favoreciendo la escucha activa y profunda en los diferentes escenarios laborales.

Metodología: a través de técnicas vivenciales de comunicación no-violenta se busca favorecer la escucha activa y profunda entre los diferentes participantes. Generando las

condiciones para encontrar nuevas formas y canales de comunicación empática entre los diferentes equipos de trabajo. Para ello, se cuenta con un fundamento conceptual y se recurren a herramientas de la pedagogía del juego.

Resultados Esperados: fortalecimiento de funcionarios y equipos de trabajo en técnicas de comunicación no-violenta, que les permitan consolidar relaciones más asertivas.

8.1.6 Identidad

Objetivo: propiciar nuevos aprendizajes entorno a la conciencia personal relacionada con el propósito de vida y cómo al permitir conocer o ratificar el propósito de vida, desde la mente, cuerpo, emociones y espíritu, genera una mayor satisfacción consigo mismo y el entorno relacional desde los ámbitos individuales y sociales. Y fortalezo mi identidad y a su vez, la conciencia sobre el rol que desempeño en la entidad y sus efectos en el sistema.

Metodología: actividades creativas que permitan hacer consciencia y conexión con el niño interior, herramientas de coaching como la rueda de la vida, ejercicios lúdicos, y de pensamiento dinámico de valores y de trabajo en equipo.

Resultados esperados: transformación del observador personal y relacional, nuevos aprendizajes sobre la conciencia del Yo interior, mejorar la relación consigo mismo y por ende con los demás en el ámbito personal y laboral. Propiciar bienestar y nueva oportunidad de crecimiento personal, llevando a la práctica diaria lo aprendido y descubierto. .

8.1.7 Yo También Soy Idipron

Objetivo: generar en los asistentes un sentido de pertenencia e identificación con los valores y el objeto social del instituto, con el fin de comprender el beneficio que los mismos brindan no solo en el trabajo del Idipron, sino a la vida misma de los colaboradores.

Metodología: a través de dinámicas y una jornada muy vivencial se logra que los participantes asimilen los valores del instituto como propios y los ponderen en todos sus espacios de vida.

Resultados Esperados: que los funcionarios y allegados al instituto lleven a flor de piel estos valores que propenden por la ayuda mutua y el desarrollo de las personas y las comunidades.

8.1.8 Rompimiento de Paradigmas

Objetivo: hacer que cada asistente a esta jornada, caiga en cuenta que tenemos mucha información errada, patrones de comportamiento sesgados por particularidades y puntos de vista que no corresponden a la verdadera realidad.

Metodología: este es un espacio supremamente participativo que lleva a los participantes a descubrir paradigmas y esquemas mentales inadecuados, se trabaja desde el enfoque humanista, con autores como Maslow y Steven Covey.

Resultados Esperados: que cada asistente tenga la capacidad de romper paradigmas y “desaprender” para poder incorporar nuevos aprendizajes

8.2 Componente Liderazgo Con Sentido

8.2.1 Consciencia Corporal y Manejo del Estrés

Objetivo: fortalecer espacios alternativos de reconocimiento de nuestra corporalidad y manejo del estrés.

Metodología: la música, el movimiento y la respiración como mecanismos de liberación del estrés y consciencia corporal han sido ampliamente difundidos y utilizados. La metodología se desarrolla con actividades propias del método socio-afectivo, las cuales consisten en realizar una serie de ejercicios de consciencia corporal y Mindfulness con las personas que hacen parte de los equipo de trabajo del IDIPRON, donde se les invita a reconectarse con sus sentidos, emociones y corporeidad. Las actividades no pretende ser rígidas, se adaptaran y modificarán según la dinámica y el contexto donde se desarrollen.

Resultado esperados: mayor conciencia a de nuestros estados emocionales, una liberación y gestión de estrés en la vida cotidiana.

8.2.2 Inteligencias múltiples

Objetivo: fortalecer la inteligencia intrapersonal y la inteligencia interpersonal con el fin consolidar relaciones asertivas entre los funcionarios del IDIPRON.

Metodología: se le conoce como inteligencias múltiples a la propuesta desarrollada por el investigador y profesor de la universidad de Harvard Howard Gardner donde se sostiene que no existe una inteligencia única, sino una diversidad de habilidades cognoscitivas o

inteligencias a través de las cuales los seres humanos conocen y se relacionan tanto consigo mismo o con el entorno. Las inteligencias a profundizar y potenciar desde esta estrategia son la inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal. Desde esta perspectiva, los funcionarios participantes tendrán la oportunidad de potenciar estas dos inteligencias para tener un mejor desenvolvimiento en su vida cotidiana y aplicarlas en los escenarios laborales donde se encuentren.

Resultados Esperados: potenciar la inteligencia intrapersonal e interpersonal de los funcionarios del IDIPRON, que los conduzca a fortalecer relaciones asertivas en sus espacios laborales.

8.2.3 Emociones.

Objetivo: generar una mayor conciencia entre los funcionarios y contratistas de la entidad, sobre el poder personal y cómo al reconocer mis capacidades, talentos y oportunidades de mejora, se optimizan las relaciones interpersonales al hacer uso de esas nuevas distinciones.

Metodología: ejercicios lúdicos, herramientas experienciales, espacios de conversación entre compañeros y dinámicas de relaciones de equipo e interpersonales.

Resultados esperados: adquirir nuevas herramientas en el uso del lenguaje, transformar el observador y comprender nuevas distinciones de la comunicación diaria y como ello, permite entablar relaciones más saludables en los diferentes entornos individuales y colectivos.

8.2.4 Neuroliderazgo

Objetivo: llevar a los participantes a una comprensión de su cerebro, su funcionamiento y procesos lógicos, así como a la lectura de su temperamento para poder abordar el desarrollo de habilidades de liderazgo de acuerdo la necesidad específica de cada uno.

Metodología: motivante jornada en la cual se plantean conceptos de autores como Hipócrates y el mismo Schwartz autores del concepto. Busca desarrollar el liderazgo a partir de los descubrimientos de la neurociencia y la fisiología de la mente.

Resultados Esperados: que cada cual tenga claridad de las herramientas que necesita para optimizar su liderazgo personal, ejecutivo y en general. Igualmente que a partir del conocimiento de su estructura mental y personalidad haga los correctivos necesarios para el mejoramiento de la organización.

8.2.5 Del Compromiso Individual al Éxito Colectivo

Objetivo: mostrarle a cada participante que de la impecabilidad personal y de su propia responsabilidad, dependerá en gran parte el éxito organizacional y de los equipos que integra en las diferentes áreas de su vida.

Metodología: a través del ejercicio práctico se demuestra que los resultados de equipo dependen de los pequeños procesos que están en cabeza de cada colaborador. Trabajamos metodologías dispuestas por Peter Senge y Cris Argiris.

Resultados Esperados: al terminar este espacio cada persona ha concluido a través de la experiencia y de la retroalimentación (con sus propias palabras), que el éxito de un equipo depende del esfuerzo adecuado y suficiente de cada uno de sus integrantes.

8.2.6 Auto organización

Objetivo: consolidar equipos de trabajo con capacidad de autoorganización en las diferentes áreas del IDIPRON.

Metodología: comprendiendo que todo sistema humano y organizativo es complejo y dinámico, la autoorganización como herramienta de trabajo se convierte en una posibilidad para que las diferentes áreas del IDIPRON fortalezcan las capacidades de autogestión y se adapten a los diferentes retos y situaciones cotidianas que se presentan, permitiendo que emerjan la creatividad, la innovación y el aprendizaje continuo.

Resultados esperados: consolidar áreas de trabajo dentro del IDIPRON autoorganizadas.

8.2.7 Comunicación Emocional

Objetivo: inspirar y desarrollar una nueva conciencia sobre el poder de la comunicación empática y el poder de la escucha activa, por medio del conocimiento de los niveles de escucha, el poder del lenguaje y lo relacionado con ofertas, pedidos, declaraciones, compromisos, feedback, feedforward.

Metodología: dinámicas experienciales, herramientas de coaching, rueda de liderazgo, ejercicios de cuerpo y movimiento.

Resultados Esperados: procurar un nuevo conocimiento para que a partir de ello, se haga conciencia de la forma cómo nos escuchamos y escuchamos el entorno, así mismo la manera cómo conversamos y nos relacionamos con los demás por medio del lenguaje verbal y no verbal.

8.2.8 Pensamiento Sistémico

Objetivo: llevar a los asistentes a la comprensión de lo Sistémico y a tener una mirada de la organización como un todo para que aportemos de manera más consciente a los resultados de la organización.

Metodología: a través de la experiencia en dinámicas pertinentes y de la construcción colectiva, se trabajan conceptos de Peter Senge en La Quinta Disciplina, para el proceso de llevar al instituto a convertirse en una Organización inteligente.

Resultados Esperados: que cada colaborador sea más consciente de su rol en el equipo y la organización y que conformen núcleos compactos en sus respectivos procesos, para la optimización de los resultados.

8.3 Coaching individual

Objetivo: desarrollar en los individuos un mayor despertar de conciencia a partir del autodescubrimiento y del fortalecimiento del auto liderazgo para alcanzar objetivos coherentes y cambios a profundidad en pos de convertirse en una mejor versión de sí mismo. En este proceso el Coach apoya a los individuos a esclarecer metas, bien sea personales o laborales y a ponerse en acción para alcanzarlas desde la ecuación del SER-Hacer-Tener. En coaching se parte del autodescubrimiento y del autodescubrimiento de la grandeza que habita en cada ser humano.

Metodología: por medio de una conversación reflexiva enfocada con el propósito del Coachee (cliente) el Coach acompaña al individuo a crecer a nivel personal y laboral para que transforme su observador y a partir de ello, establezca un estilo de vida saludable y relaciones empáticas en el entorno laboral. En el coaching de vida, se parte de que la responsabilidad habita en el coachee y por ende es el responsable de su crecimiento personal y el logro de la felicidad.

Resultado Esperado: propiciar un nuevo enfoque de vida y la consecución de acciones que empoderen al individuo a convertirse en una mejor versión de sí mismo, y por medio de ello, a crecer en su entorno laboral, y ganar bienestar, reducir niveles de estrés, alcanzar resultados, mejorar sus relaciones interpersonales, asumir la responsabilidad y generar nuevos hábitos, disciplina y nuevos valores.

8.4 Acompañamiento Emocional

Objetivo: realizar sesiones individuales con el personal del IDIPRON donde se les compartan herramientas que fortalezcan sus capacidades individuales.

Metodología: teniendo como base técnicas de inteligencia emocional, Mindfulness y herramientas cognitivas se realizan sesiones individuales donde se buscan fortalecer las capacidades individuales y el proyecto de vida de las y los funcionarias del IDIPRON.

Resultado Esperado: fortalecimiento de los funcionarios en sus proyectos de vida y bienestar laboral.

8.5 Felicidad laboral

Objetivo: fortalecer relaciones positivas en los espacios laborales.

Metodología: a través de herramientas prácticas los funcionarios del IDIPRON fortalecerán relaciones interpersonales positivas. Se desarrollarán las diferentes estrategias de integración familiar y de trabajo, por medio de la elaboración de un plan de mejora personal, que conduzca a los funcionarios del IDIPRON a sentirse bien consigo mismo y su entorno.

Resultado esperado: lograr altos niveles de satisfacción y felicidad a nivel individual y grupal en las diferentes áreas del IDIPRON.

9. Medio Ambiente físico

El Medio Ambiente Físico que hace referencia a condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los (as) Servidores (as)

9.1 Fortalecimiento del programa Seguridad, Orden y Limpieza- SOL

Teniendo en cuenta que la limpieza y el orden en las áreas de trabajo son fundamentales para la prevención de enfermedades y la promoción de la salud, el área de Seguridad y Salud en

el trabajo realizará la actualización del programa SOL e implementará las estrategias necesarias para su correcta implementación en las sedes del Instituto, para generar una cultura organizacional orientada hacia el autocuidado.

El Programa SOL es implementado mediante la estrategia de las 5S, denominado así por la primera letra del nombre que en japonés designa cada una de sus cinco etapas SEIRI (clasificar); SEITON (ordenar), SEISOH (limpiar); SEIKETSU (estandarizar); SHITSUKE (autodisciplina); es una técnica de gestión basada en cinco principios simples que tienen como objetivo cambiar la manera de pensar de las personas, orientándolas hacia un mejor comportamiento. No es solo un evento ocasional de limpieza, sino una nueva manera de trabajo encaminada a lograr una productividad efectiva (IDIPRON, 2017).

En el siguiente cuadro se encuentran, las definiciones de cada una de las estrategias:

Tabla 5. Estrategias del Programa SOL

5S	ACCIONES
Clasificar (SEIRI)	Es separar los objetivos y documentos por clases, tipos, tamaños, categoría o frecuencia de uso. Es mantener solo lo necesario.
Ordenar (SEITON)	Consiste en organizar los elementos clasificados como necesarios, de modo que se puedan encontrar con facilidad. Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar
Limpiar (SEISOH)	Es eliminar el polvo y la suciedad de todos los elementos. Implica identificar todas las fuentes de suciedad y contaminación para eliminarlas. Mantenga todo limpio.
Estandarizar (SEIKETSU)	Es la metodología que nos permite mantener los logros alcanzados. Unifique y cumpla con sus tareas de orden y aseo.
Autodisciplina (SHITSUKE)	Significa convertir en hábito el cumplimiento de los estándares de orden y limpieza en el lugar de trabajo. Conserve el hábito de limpiar y ordenar

Fuente: Programa SOL, seguridad, orden, y limpieza.

9.2 Ergonomía de los puestos de trabajo

A través del área de Seguridad y Salud en el trabajo se realizará el levantamiento de necesidades de ergonomía en los puestos de trabajo, con el fin de mejorar paulatinamente el ambiente físico, disminuyendo así los factores de riesgo para la salud de las y los Servidores Públicos.

Las adecuaciones en la planta física de las Sedes y UPIS del Instituto están a cargo del área de Infraestructura, estas se iniciaron en la UPI Bosa, y la Sede Administrativa de la Calle 63.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
INTEGRACIÓN SOCIAL
Instituto Especial para la Promoción
de la Salud y la Juventud

10. Cronograma

FACTOR QUE INCIDE EN EL CLIMA LABORAL	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA ESTIMADA																
			Ago. 2018	Sep. 2018	Oct. 2018	Nov. 2018	Dic. 2018	Ene. 2019	Feb. 2019	Mar. 2019	Abr. 2019	May. 2019	Jun. 2019	Jul. 2019	Ago. 2019	Sep. 2019	Oct. 2019	Nov. 2019	Dic. 2019
Orientación organizacional	Código de Integridad	Área de Capacitación																	
	Jornadas de inducción y re inducción	Área de Capacitación																	
Administración del talento humano	Ángeles o padrinos	Área de Bienestar Social																	
	Fortalecimiento de las competencias duras y blandas	Área de Capacitación																	
	Fortalecimiento de las actividades de bienestar	Área de Bienestar Social																	
Estilo de dirección	Coaching individual, grupal y acompañamiento emocional	Área de Capacitación y Bienestar Social																	
	Comunicación asertiva	Área de Capacitación y Bienestar Social																	
Comunicación e Integración	Directorio telefónico	Área de Bienestar Social																	

Cra. 27A No. 63B – 07

Tel. 3100411

www.idipron.gov.co

Info: Línea 195

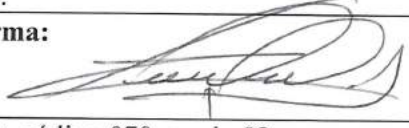
BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



Cra. 27A No. 63B - 07
Tel. 3100411
www.idipron.gov.co
Info: Línea 195

Referencias

- Consejo para la gestión y el Desempeño Institucional. (13 de Octubre de 2017). Manual Operativo. Sistema Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá, Colombia. Obtenido de http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1508252644_ace62198c2ac686891d7127d86f84937.pdf
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2004). *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión*. Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Sistema de Estímulos, orientaciones metodológicas*. Bogotá. Obtenido de Función pública sitio web.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (21 de 11 de 2014). *Circular externa 100-10 de 2014*. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893&dt=S>
- IDIPRON. (2017). Programa SOL (seguridad, orden y limpieza). Bogotá, Colombia.
- IDIPRON. (Marzo de 2018). Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2018. Bogotá, Colombia.
- IDIPRON. (Marzo de 2018). Plan Institucional de Capacitación 2018. Bogotá, Colombia.

Elaboró: Ivonne Alejandra Malaver Castiblanco. Profesional Universitario, código 219, grado 02.	Revisó: Rosa Alejandra Páramo Cadena. Profesional Universitario, código 219, grado 07 (E).
Firma: 	Firma: 
Aprobó: Lemmy Humberto Solano Julio. Subdirector, código 070, grado 02.	
Firma: 