

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO,

Cielo Elaine Rusinque Urrego
Superintendente de Industria y Comercio

Gabriel Turbay Velandia
Secretario General

Dayra Constanza Álvarez Bernal
Coordinadora Grupo de Desarrollo de Talento Humano

Elaborado por:
Dayra Constanza Álvarez Bernal
Yudysela Quintero Acosta
Dennis Alicia Sánchez Reyes

Bogotá, D.C., enero 2025

TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO	3
INTRODUCCIÓN	5
MARCO NORMATIVO	7
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
BENEFICIARIOS	11
RESPONSABLE	11
INSUMOS	12
DIAGNÓSTICO	12
ENCUESTA DE NECESIDADES	12
OBJETIVO DE LA ENCUESTA	12
METODOLOGÍA	12
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	13
a. Distribución por género:	13
b. Segmentos de edad de los participantes:	14
c. Estatus de prepensionado:	14
d. Estado civil:	15
e. Antigüedad en la entidad:	15
f. Tipo de vinculación:	16
g. Hijos y rangos de edades:	16
PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2024	17
LOGROS Y RESULTADOS	17
MODELO DE GESTIÓN efr	17
INTERVENCIÓN DE CLIMA LABORAL 2024	19
PROPUESTA 2025	20
BIBLIOGRAFÍA	21

GLOSARIO

Bienestar: El Bienestar trata de cómo y por qué los servidores experimentan su vida de forma positiva, incluyendo tanto juicios cognitivos como reacciones afectivas, lo anterior dentro de un marco fundamentalmente emocional que ha tomado diversas denominaciones: felicidad, satisfacción con la vida, y afectos positivos o negativos que se desprenden de las condiciones en las que se desenvuelve nuestra existencia.

Calidad de Vida Laboral: Calidad de vida laboral es lo que siente un trabajador en relación con cada aspecto laboral, incluyendo en este el ámbito económico, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y relación con la organización

Compensación Laboral: El término compensación se utiliza para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa, tiene un carácter bifronte, por un lado, lo compone el salario, incentivos y prestaciones sociales, y por otro la satisfacción personal por la ejecución laboral y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

efr: Sigla que significa Entidad Familiarmente Responsable. Esta es una iniciativa que la Fundación Másfamilia viene liderando e impulsando desde el año 2005. A su vez, es un modelo que busca el fortalecimiento de las organizaciones mediante la generación de medidas que contribuyan decididamente a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y sus familias y con ello, la sociedad. Todo lo anterior, sin menoscabar la competitividad de la organización buscando el equilibrio entre las partes.

El concepto central de este modelo y sistema de gestión es la conciliación, razón por la cual se busca la formulación e implementación de políticas que propendan por el balance entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos para la generación de bienestar y productividad para la entidad.

Cultura Organizacional: Como cultura organizacional se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

Estímulos: Son instrumentos para impulsar acciones o desarrollar conductas requeridas al interior de una organización, en estos se encuentran instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción individual o colectiva.

Protección: Se encuentran agrupadas todas las actividades tendientes a generar protección social del funcionario y su familia en materia de salud y vivienda.

Servicios Sociales: Son los encargados de generar identidad, aprendizaje y ocio del trabajador y su familia, lo anterior para mejorar su recreación, cultura y educación, a través de planes deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales y de capacitación informal en artes y artesanías.

Encuesta de bienestar: Mecanismo que ayuda a determinar cuáles son las necesidades laborales, personales y familiares de los servicios. La cual tiene como propósito:

- Evaluar las medidas de conciliación realizadas en el año inmediatamente anterior.
- Determinar las actividades que los servidores públicos, de acuerdo con sus necesidades proponen se realicen.
- Medir el uso y grado de satisfacción de las medidas efr y de los servicios

Medidas de conciliación: Son aquellas actividades que se enmarcan en algunos de los subtipos: Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la Familia, Desarrollo Personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección, los cuales tiene como finalidad generar bienestar y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Industria y Comercio es una entidad pública comprometida con el bienestar social de sus funcionarios, por tal razón el Plan Institucional de Estímulos – Programa de Bienestar para la vigencia 2025, tiene como eje fundamental aumentar la calidad de vida laboral de los servidores públicos pertenecientes a la carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, y aquellos cuya forma de vinculación es en provisionalidad; intensificando el significado de la cultura organizacional al interior de la entidad, y por supuesto generando balances óptimos en los ámbitos laboral-personal-familiar. Lo anterior alineado a los nuevos retos de certificación de la SIC en el marco efr, entidad pública Great Place to Work con reconocimientos en Buenas Prácticas Laborales.

Para la vigencia 2025, se tendrán en cuenta los cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: **i)** el eje de equilibrio psicosocial; **ii)** el eje de salud mental; **iii)** el eje de diversidad e inclusión; **iv)** el eje de transformación digital y **v)** el eje de identidad y vocación por el servicio público, los cuales representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

Igualmente, para la formulación de este plan se tuvo en cuenta, en el marco de la certificación en el modelo efr, el anexo 1000-11 que regula el alcance, contenido y estructura de las medidas efr en el ámbito de este sistema de gestión. Particularmente, se buscó contemplar los seis (6) grupos de medidas efr, los cuales son: a. Liderazgo y estilos de dirección; b. Calidad en el empleo; c. Flexibilidad temporal y espacial; d. Apoyo a la familia; e. Desarrollo personal y profesional y f. Igualdad de oportunidades.

De conformidad con la normativa vigente, Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, y Decreto 1083 de 2015, entre otros, las entidades del sector público deben elaborar anualmente su Programa de Bienestar de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del servidor y el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias, exaltando así la labor del servidor público, intensificando además una cultura que resalte el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.

De la misma manera, el Plan Institucional de Estímulos - Programa de Bienestar e Incentivos para esta nueva vigencia, permitirá que los espacios programados mejoren el ámbito de trabajo y el desarrollo personal, social y laboral de los servidores, apuntando al fortalecimiento de oportunidades de mejora en ámbitos clave de la felicidad laboral, como el clima laboral, el ocio y la recreación.

MARCO NORMATIVO

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, se tienen en cuenta los principales fundamentos legales enmarcados en la Normatividad, así:

Decreto-Ley 775 de 2005

Por el cual se establece el sistema específico de carrera administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, señala en su artículo 47 que cada Superintendente aprobará un Plan Anual de Recursos Humanos el cual deberá contener un Programa institucional de Capacitación y un Programa Institucional de Estímulos, así mismo indica que se deberá desarrollar una política de Bienestar, sus modalidades, los beneficios, su periodicidad y los criterios para su otorgamiento.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

El párrafo del Artículo 36 señala que *“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”*

Decreto Ley 1567 de 1998

Establece en su artículo 20, "Capítulo III *“Programa de Bienestar Social”*, Título II *“Sistema de Estímulos para Empleados Públicos* que: *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*

Decreto Nacional 1083 de 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluido los atinentes a las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales

para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos, entre otros, y que constituyen una guía esencial para el presente plan. Consagra:

- Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Artículo 2.2.10.2: Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
 - ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - ✓ Artísticos y culturales.
 - ✓ Promoción y prevención de la salud.
 - ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- Artículo 2.2.10.3: Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema que mide mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Norma efr 1000-1 y anexo normativo efr 1000-11 edición 5

El numeral 3.5.1.3. de la norma efr 1000-1 edición 5, señala que las medidas efr son el elemento 3 esencial del modelo efr y constituyen la oferta diferencial de conciliación de las organizaciones. Estas medidas son el elemento más importante del citado modelo y requieren que para su formulación y sostenibilidad en el tiempo, conjuguen las necesidades y expectativas de los colaboradores y el presupuesto de la organización que es limitado, en otras palabras, se requiere que la inversión en conciliación sea eficaz, pero también eficiente.

Por su parte, el anexo normativo efr 1000-11 amplía y desarrolla los requisitos, especificaciones y directrices asociadas al diseño, implantación y certificación del modelo efr, más concretamente en lo relacionado con el ámbito de las medidas efr.

OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas e implementar actividades que contribuyan al bienestar laboral para los servidores públicos, manteniendo un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral que fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público, lo cual impactará en los diferentes ejes y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional, en la realización de procesos que propicien autonomía, creatividad, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y satisfacción; y en la promoción de equipos de trabajo, liderazgo y desarrollo de valores institucionales.

Desarrollar una cultura que propicie un clima laboral favorable, usando de manera adecuada los recursos y las alianzas estratégicas; así como coordinar, comunicar, efectuar seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, todo enmarcado en el concepto de felicidad laboral, como eje articulador de los beneficios y a la luz del sistema efr para la gestión de la conciliación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Generar condiciones que permitan conciliar la vida familiar, personal y laboral, esto enmarcado en una ética de servicio público eficiente en el aumento del índice de transacción y compromiso y mejoramiento de los niveles de clima laboral óptimo.
2. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
3. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función pública.
4. Adelantar acciones tendientes a incrementar y fortalecer el reconocimiento de los valores institucionales en función de una cultura

de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando la satisfacción institucional y el sentido de pertenencia e identidad

5. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
6. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.
7. Generar ambientes de trabajo saludables que, junto a un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y la vida personal, logren aumentar la productividad, todo enmarcado en el concepto de felicidad como eje articular del bienestar laboral y personal.
8. Garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la Superintendencia, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la Entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del Recurso Humano para el logro de los objetivos propuestos.

BENEFICIARIOS

Son destinatarios del Plan de Bienestar Social y Estímulos, todos los funcionarios públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio, independientemente de su tipo o modalidad de vinculación legal y reglamentaria.

RESPONSABLE

El Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano es responsable de la elaboración, ejecución, divulgación en medios institucionales y medición del impacto y eficacia del Plan de Bienestar Social y Estímulos. No obstante, para la

implementación de algunas de las estrategias que hacen parte de este plan, se requiere el acompañamiento de diferentes áreas de la Entidad para su óptimo desarrollo y beneficio de los servidores.

INSUMOS

El Programa de Bienestar Social y Estímulos tiene cuatro etapas: (i) diagnóstico; (ii) diseño; (iii) ejecución; y (iv) evaluación. Los insumos que genera la etapa del diagnóstico son aquellos resultantes de la encuesta efr y bienestar, medición del clima laboral, resultados de la evaluación del desempeño laboral, batería de riesgo psicosocial, caracterización de servidores públicos y algunos lineamientos de sostenibilidad y Buenas Prácticas Laborales, esto enmarcado en el Plan Nacional de Bienestar.

DIAGNÓSTICO

ENCUESTA DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios de los Planes de Bienestar Social y Estímulos, en relación con los ejes temáticos y los lineamientos conceptuales que envuelven las actividades de bienestar social al respecto, a través de una Encuesta directa dirigida a todos los servidores de la Superintendencia de Industria y Comercio.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Identificar las necesidades de bienestar social para la vigencia 2025 de los servidores de la Superintendencia de Industria y Comercio, con el fin de generar propuestas adecuadas en el plan de bienestar.

METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social responde básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento objetivo de medición, en este caso de una Encuesta directa a los servidores.

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Entre el 11 y el 18 de diciembre de 2024 se desarrolló la “**Encuesta efr y bienestar 2024**”, mediante Microsoft Forms, la cual contó con la participación de 277 colaboradores, quienes fueron indagados acerca de los siguientes aspectos relacionados con las medidas efr y de bienestar implementadas por la entidad y que constituyen cada uno de los aspectos mínimos del análisis de eficacia de las medidas:

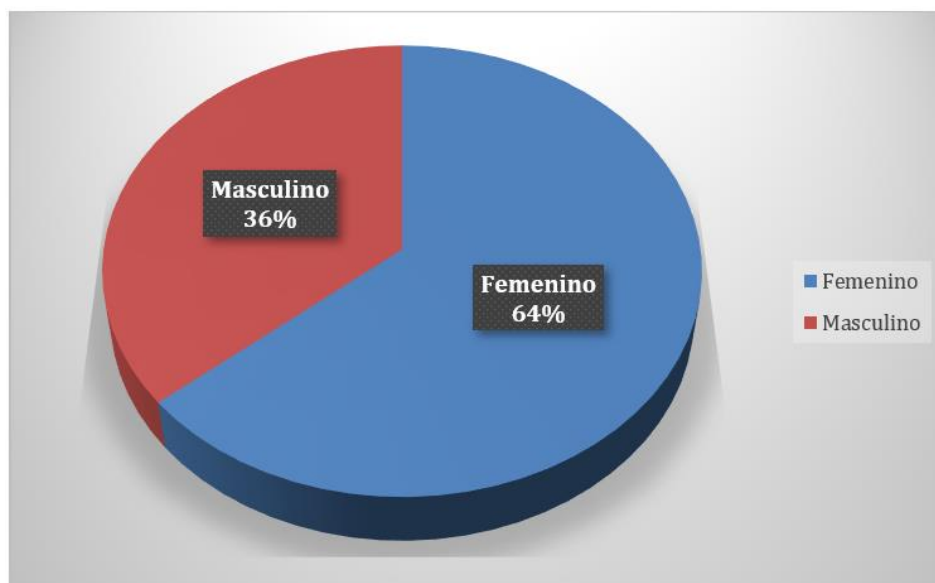
- **Conocimiento:** si conocían la existencia del beneficio o medida efr.
- **Utilización:** si habían usado el beneficio (solo en tanto le resultara aplicable al colaborador).
- **Satisfacción:** qué tan satisfechos se sentían en caso de que hubiesen utilizado el beneficio.
- **Valoración o relevancia:** si a pesar de que no conocían ni habían usado la medida valoraban que existiera en la entidad por ser relevante.

Se indagó sobre un total de 27 medidas o beneficios efr y, adicionalmente, se establecieron una serie de filtros de tal manera que se pudiese efectuar un análisis sobre aquellos ítems con porcentajes de conocimiento, uso, satisfacción y valoración bajos para el análisis y toma de decisiones respectivas en la formulación de este plan.

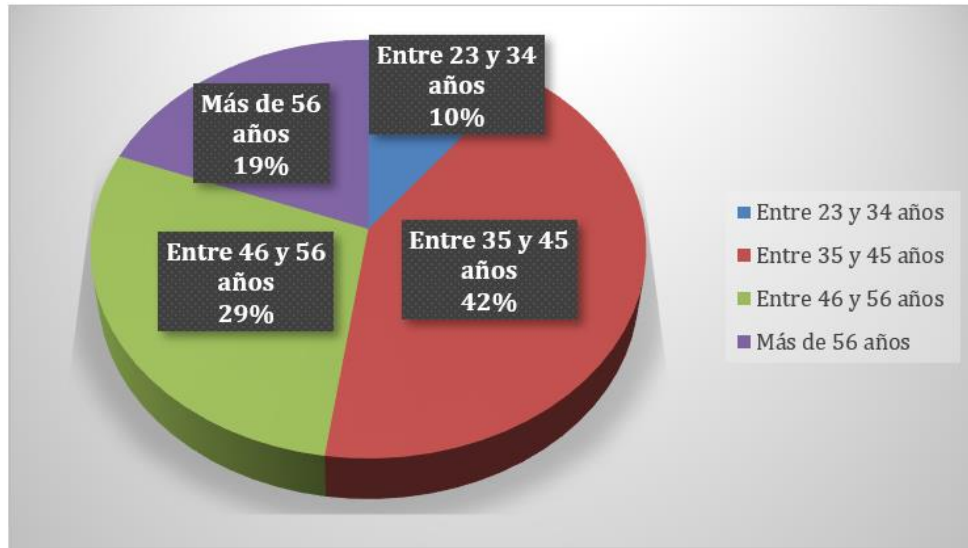
Adicional a lo precedente, de destacan los datos más relevantes de la participación de los encuestados:

a. **Distribución por género:**

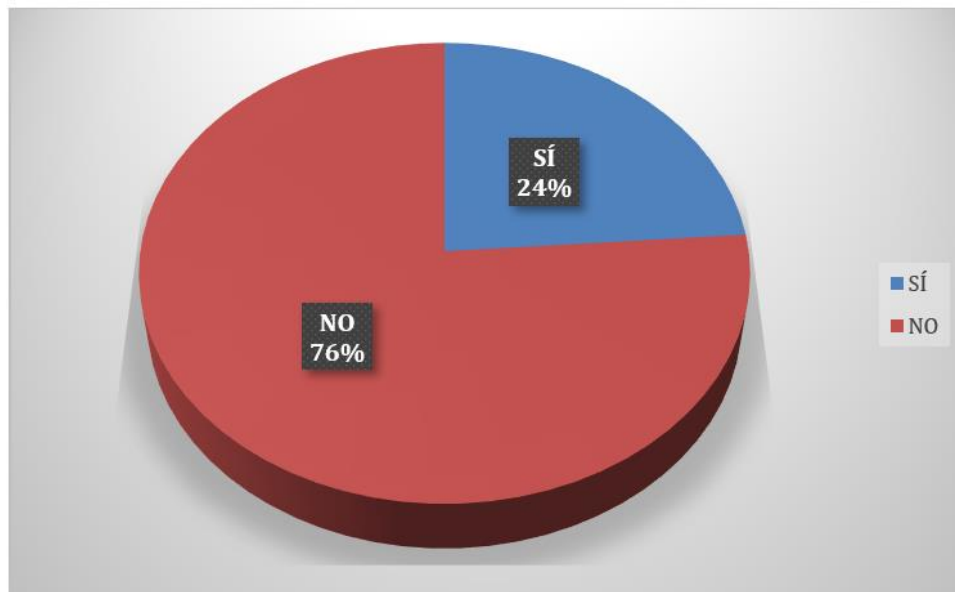
Se contó con la participación de 177 colaboradoras que se identifican con el género femenino y 100 colaboradores que se identifican con el género masculino así:



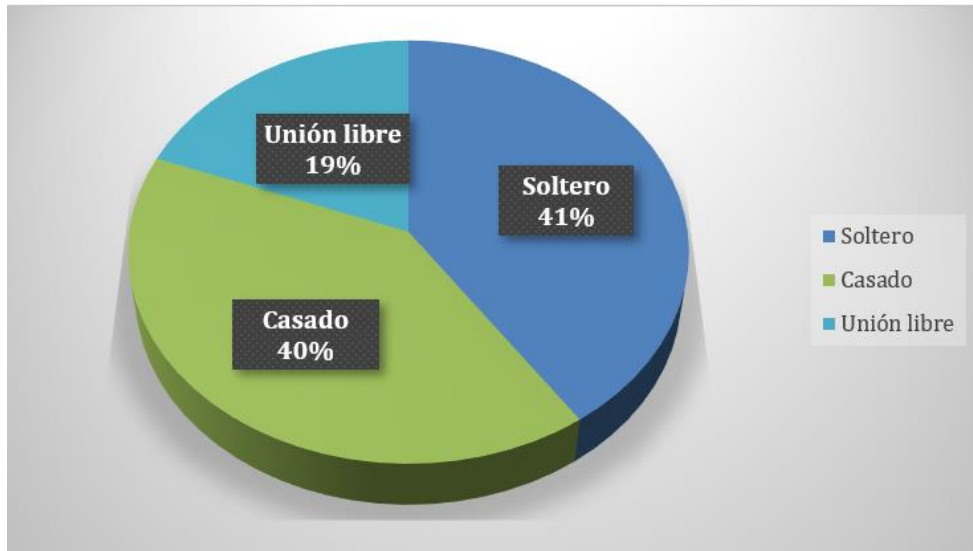
b. Segmentos de edad de los participantes:



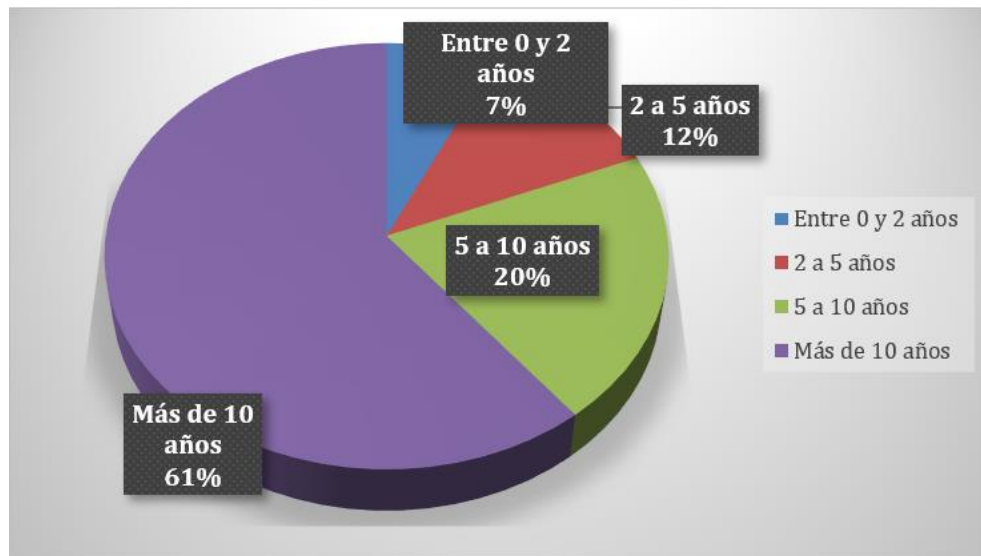
c. Estatus de prepensionado:



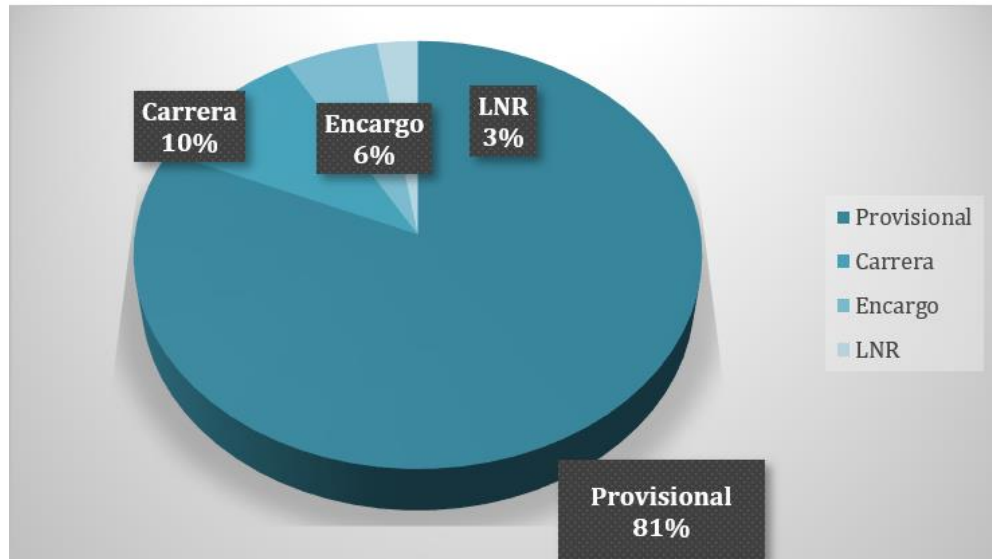
d. Estado civil:



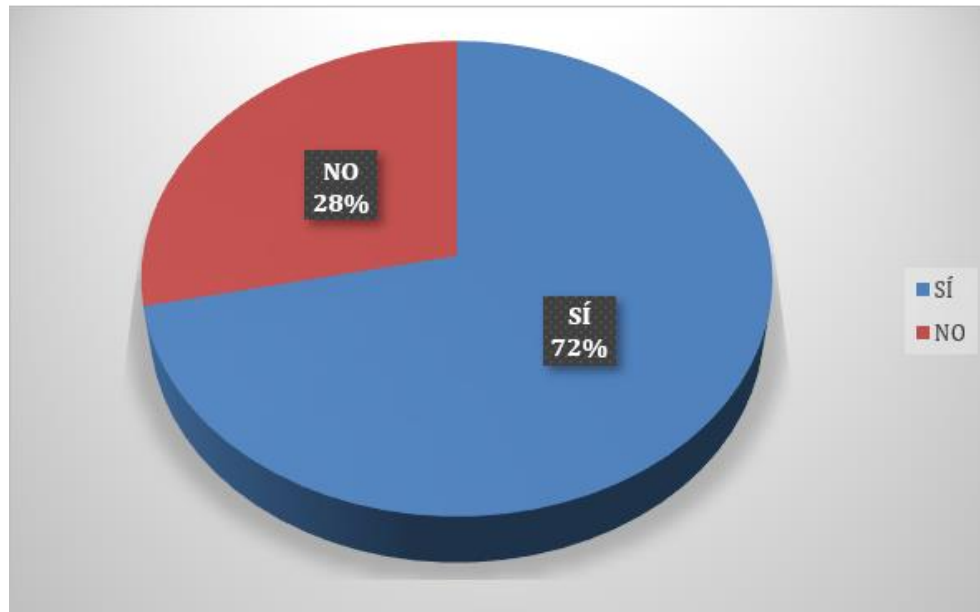
e. Antigüedad en la entidad:

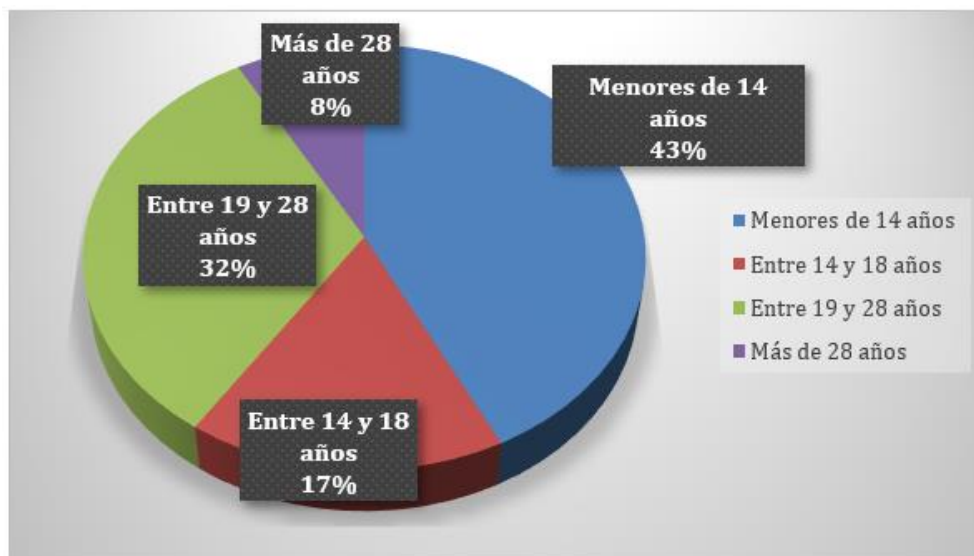


f. Tipo de vinculación:



g. Hijos y rangos de edades:





PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2024

Con el fin de construir un Plan en donde se reflejen las necesidades y/o intereses de los servidores, en la encuesta diagnóstica se plantearon algunas preguntas que permitieron conocer los motivos de participación de estos, así como la importancia de las actividades de interés, generando una planeación determinante durante la vigencia 2025.

Como se ha venido enunciando, el interés de conocer las necesidades de los servidores permite desarrollar estrategias ante la planeación y la posterior ejecución del plan, lo que genera una optimización de los recursos destinados para dicho fin, por lo que en los siguientes resultados se encuentra el análisis de los motivos expresados por parte de los funcionarios y la importancia de conocer sobre las actividades de su interés.

LOGROS Y RESULTADOS

La SIC se encuentra certificada por la Fundación MasFamilia de España, como entidad familiarmente responsable desde el año 2019, por tal razón en cada anualidad se definen actividades tendientes a aumentar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias generando balances óptimos de los ámbitos laboral-personal y familiar.

MODELO DE GESTIÓN efr

La Superintendencia de Industria y Comercio es una entidad familiarmente responsable desde el año 2019; al respecto, esta organización cuenta con certificación en el nivel C+, lo que implica que es reconocida como una entidad comprometida en la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de nuestros colaboradores. Igualmente, en el año 2022 esta certificación fue renovada, de acuerdo con la norma efr 1000-1 edición 5, lo cual demuestra

el compromiso de la institución con el bienestar de nuestros servidores públicos como activo estratégico más importante.

En ese orden, es pertinente resaltar que la SIC ha implementado la gestión de la conciliación en todas sus dimensiones, incrementando los grados de satisfacción y compromiso, algo que indudablemente apunta a los objetivos de empresa familiarmente responsable. Así mismo, esta entidad, en el marco del ciclo de mejora continua que define al modelo efr, continúa implementando todas las estrategias, acciones y medidas necesarias para apuntar a la excelencia.

Particularmente, para el año 2025 y de la mano con la implementación efectiva de este plan, se materializarán, de forma comprometida, las actividades de bienestar social y estímulos que han sido clasificadas de acuerdo con los seis (6) grandes grupos de medidas efr que señala el documento normativo efr 1000-1 edición 5 de octubre de 2020.

Asimismo, durante la vigencia 2025 se deberá adelantar la auditoría externa para la evaluación del modelo durante el ciclo de mantenimiento 2024. Adicionalmente, se deberán implementar todas las acciones para la renovación de la certificación efr que vence en el mes de noviembre y, de ser posible, según el compromiso integral de la organización, especialmente, de la alta y media dirección, se buscará subir el nivel de certificación del modelo de C+ a B.

Para lo anterior, se han formulado una serie de objetivos de mejora con diferentes acciones definidas que deberán ser adelantadas en la vigencia 2025 para avanzar decididamente en el mejoramiento del modelo y que se resumen a continuación:

- a. Adecuar las medidas efr a los análisis de eficacia efectuados en vigencias pasadas y procurar su articulación con los planes de la entidad.
- b. Analizar, estructurar e implementar estrategias, actividades y acciones que, desde el modelo efr, aporten en la correcta gestión de la transformación institucional prevista para la vigencia 2025.
- c. Fortalecer el conocimiento, apropiación y sentido de responsabilidad del Modelo de Gestión efr en los altos y medios mandos de la SIC, con el propósito de promover un liderazgo sustentado en la confianza y los resultados.
- d. Avanzar en la construcción de la marca empleadora de la entidad.

En todo caso, se destaca se continuará trabajando para fortalecer este modelo de gestión que es esencial para equilibrar las necesidades de los colaboradores con las metas y

resultados propuestos por la entidad y, de esta manera, apuntar al mejoramiento de la relación Estado-Ciudadano.

INTERVENCIÓN DE CLIMA LABORAL 2024

La Superintendencia de Industria y Comercio, a través de la aplicación de lo señalado en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, tiene por obligación medir el clima laboral cada dos años como mínimo, para lo cual, mediante lineamientos definidos en un plan de trabajo, debe intervenir las áreas que están debajo del percentil definido por la metodología. Es por ello que en el año 2024 se realizó la intervención del clima laboral en compañía de la firma especializada Great Place to Work, esto basados en los hallazgos obtenidos durante la encuesta realizada en el año 2023, el cual situó a la Superintendencia de Industria y Comercio en un nivel satisfactorio, con un índice de ambiente laboral de 53.5

Durante la vigencia 2024 se hicieron varias actividades. En primera instancia se hizo un Grupo Focal dirigido a los equipos de Prácticas Restrictivas, Grupo de Trabajo de Calificación, y Grupo de Trabajo de Química. La sesión se realizó de manera exitosa. En general, los grupos expresaron su profundo descontento debido a la falta de oportunidades de crecimiento, exceso de trabajo y falta de reconocimiento por parte de la entidad. El ejercicio se hizo para ayudar a fortalecer la confianza. La delegatura debe abordar urgentemente esta situación para mejorar la moral y la productividad.

En segundo lugar, se realizó un taller Journey con los líderes de la entidad, un espacio para entender y aprender sobre liderazgo. También para hacer una autoevaluación, mejorar estrategias y desarrollar un gran clima laboral. La disposición y participación de los líderes fue buena, hicieron aportes y reflexiones significativas, sin embargo, se sugiere realizar estos talleres por fuera de la entidad, pues fue muy difícil lograr la desconexión de sus teléfonos celulares e incluso hubo ausencia en algunas actividades.

Por último, se programaron sesiones de coaching para tres grupos de la entidad. El objetivo fue apoyar a los líderes para el desarrollo de competencias y habilidades claves en su rol, para que evolucionen en sus estilos de liderazgo. El proceso se llevó a cabo a través de seis (6) sesiones individuales entre el entrenador (coach) y el líder (coachee), con la debida confidencialidad que caracteriza esta relación. Los líderes que recibieron estas sesiones fueron los Grupos de Trabajo de Apoyo a la Red Nacional de Protección, Grupo de Trabajo Vía Administrativa (Delegatura) y Grupo de Trabajo de Notificaciones y Certificaciones.

PROPUESTA 2025

Para este año se debe hacer de nuevo la encuesta de clima laboral dirigida a todos los funcionarios y contratistas de la entidad. Se tiene previsto hacerla en el segundo semestre. El objetivo es evaluar el clima identificando las áreas de mejora para desarrollar un plan de acción basado en los resultados obtenidos, la medición se llevará a cabo utilizando Google Forms, permitiendo así una recolección de datos eficiente y precisa.

Preparación: recopilación de las variables necesarias. Diseño y aprobación del cuestionario.

1. Implementación: Crear el formulario y distribuirlo a los funcionarios
2. Recolección datos: Monitorear la recolección de respuestas y proporcionar recordatorios a los funcionarios
3. Análisis: Analizar los datos recogidos utilizando herramientas estadísticas.
4. Reporte y presentación: Redactar un informe detallado y realizar la presentación ante la SIC, el sindicato y varias áreas de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

Blanco, A., & Diaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición.

Psicothema, 582-589.

Fundación Másfamilia. (2020). *Norma efr 1000-1 edición 5. Modelo para la gestión de la conciliación en la vida personal, familiar y laboral.*

Juárez Hernández, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldo, salarios, incentivos y prestaciones.* México: Grupo Editorial Patria.

Schwartz, T. (14 de Diciembre de 2018). *Harvard Business Review*. Obtenido de <https://hbr.org/web/assessment/2013/11/what-is-your-quality-of-life-at-work>

Significados.com. (14 de Diciembre de 2018). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/cultura-organizacional/>

Conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Resultados de la Intervención realizada por People Voice con la metodología Great Place to Work