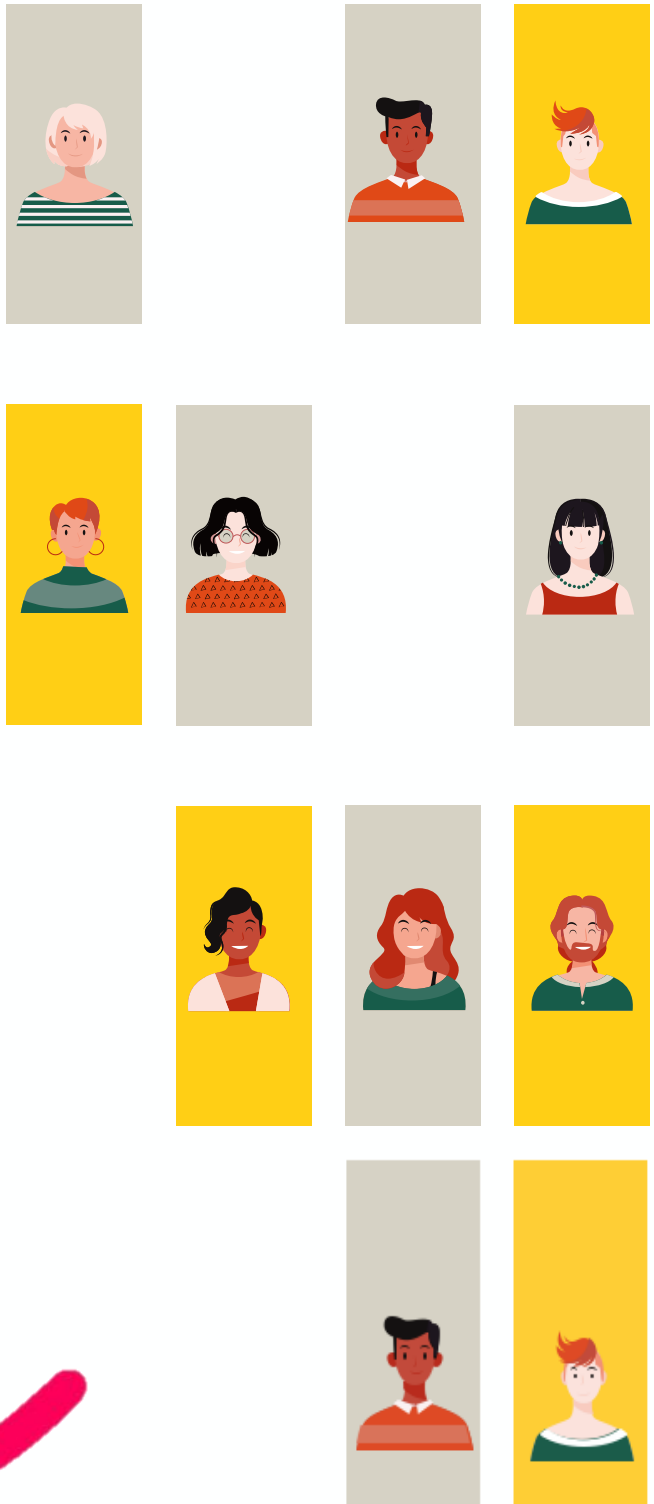
Secretaría de Talento Humano

lo tiene todo. Barrancabermeja
GOBIERNO DISTRITAL



Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos FACTOR H

2022

Factor

Tabla de Contenidos

01 **Introducción**
Presentación general del Factor H

02 **Marco Legal**
¿Qué dice la Norma y cómo vamos a cumplirla en el Factor H?

03 **Alcance y Objetivos**
¿Qué esperamos lograr con el Factor H 2022?

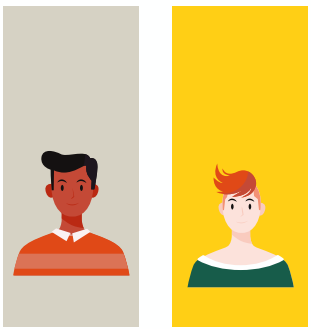
04 **Componentes**
¿Qué elementos y ejes de acción conforman el Factor H?

05 **Preparación del Factor H**
¿Qué se hizó previamente para formular el Factor H?

06 **Formulación Factor H**
¿Qué vamos a hacer en esta Vigencia?

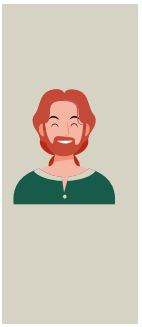
07 **Ejes temáticos Planes y Programas**

08 **Sugerencias y Recomendaciones**



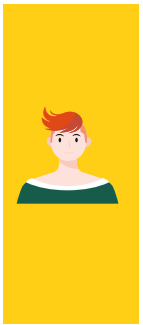
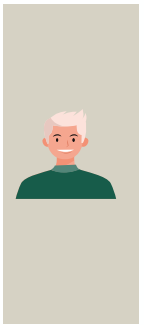
01 Introdución

El Distrito de Barrancabermeja entiende la importancia del talento humano como el más valioso recurso de la Entidad. Igualmente, en cumplimiento de la normatividad vigente y atendiendo los principios de innovación, calidad y eficiencia de la Función Pública, se genera el presente programa estratégico en el marco del desarrollo y motivación que atraiga, retenga y gestione el potencial de los trabajadores; agregando valor a la gestión del Talento Humano a través de acciones respondientes a los resultados de la medición del clima laboral y al diagnóstico de necesidades efectuado como un ejercicio responsable de comprensión del entorno, las expectativas y las oportunidades de mejora detectadas a través de dichas mediciones; así como a los aportes y sugerencias expresados por parte de los receptores de éste programa, siendo por tanto un producto corresponsable con las problemáticas en torno al Talento Humano en la gestión pública en el Distrito de BcaBja.



En concordancia con el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) se desarrollarán los atributos de calidad propias de ésta dimensión, así como el fortalecimiento de los valores del servicio público desde la integridad, la ética y los principios de los colaboradores con la ciudadanía, desarrollando confianza y relacionamiento efectivo con la Sociedad: Centro y propósito del trabajo realizado en el Distrito de Barrancabermeja como Entidad Pública al Servicio de la “Gente”

02 Marco Legal

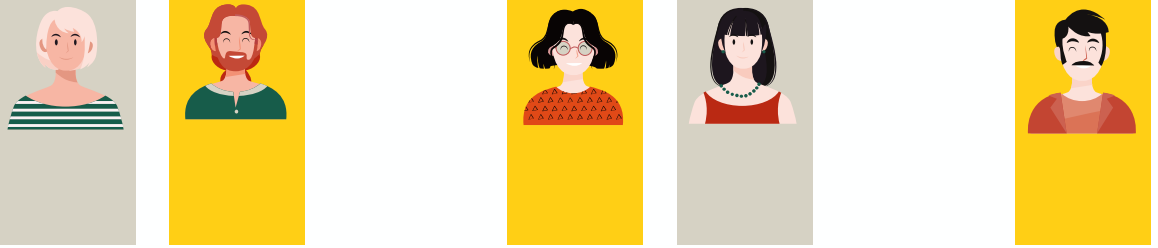
Decreto Ley 1567 /1998

Ley 909/2004

Decreto 734/2002

Decreto 1083/2015

Resolución 312/2013



03 Alcance y objetivos del Programa

Programa de Bienestar e incentivos –Factor H- se construyó con base en el diagnóstico y detección de necesidades del personal, cuyo insumo brindó los elementos para realizar ésta carta de navegación con miras a desarrollar el gerenciamiento efectivo del Talento Humano del Distrito de BcaBja durante el 2022

Fortalecer el Talento Humano de Función Pública del Distrito de BcaBja a través de los lineamientos, estrategias y mecanismos consagrados en la normatividad vigente para la contribución distintiva en el desarrollo integral de los servidores públicos en su ciclo de vida laboral, propendiendo por el bienestar, el cuidado y la salud de los servidores públicos en el fomento de la calidad en la prestación del servicio en el Distrito BcaBja.

04 Componentes del FACTOR H

- Conmemoración y Reconocimiento
- Felicidad y Transformación Personal
- Ambiente Seguro y Organización
- Habilidades Humanas para hacer la función pública

F	A	C	T	O	R	H
Felicidad	Ambiente Seguro	Conmemo-ración	Transfor-mación Personal	Organización	Recono-cimiento	Habilidades Humanas para Hacer la función pública

06 Preparación

Se realizó análisis situacional e instrumentalización para medir, evaluar y diagnosticar el clima y necesidades de los servidores.
Se llevo a cabo sensibilización frente a la medición (Ver Anexo)
Se motivó participación a través de ejercicio de medición ONLINE
Con base en los resultados se elaboró la línea base para estructurar el programa de Bienestar con base en las situaciones encontradas.

6.1. Diagnóstico

- Caracterización
- Clima laboral
- Necesidades
- Aportes de los trabajadores

Caracterización

343 Respuestas

Estado Civil

Soltero (a)	85
Casado (a)	142
Unión Libre	69
Separado-Divorciado (a)	31
Viudo (a)	16

Los planes de acción deben enfocarse para todas las condiciones sentimentales y tipos de familia. Existe representatividad en todas las categorías. Un plan multitarget incluyente e innovador que aborde integralmente al servidor público y su núcleo familiar.

Tipo de vivienda

Propia	140
En arriendo	90
Familiar	113

Necesidades en materia de habitabilidad y adquisición de vivienda para tener en cuenta en los planes de acción

Aceptación gestión vivienda

si	339
no	4

Rotunda aceptación en la inclusión del tema de vivienda en los planes 2022

Caracterización

343 Respuestas

Los temas de habitabilidad tienen un alto componente emocional, propicio para generar e los Servidores Públicos fidelidad y sentido de pertenencia a la Entidad: por lo que para el 2022 la gestión de vivienda y afines cuenta con un rotundo nivel de aceptación a tenerse en cuenta en actividades para solteros, casados y separados. Planes multisegmento que respondan a la diversidad socio-demográfica de la población trabajadora del Distrito.

Una línea de acción en torno a la vivienda respondería eficazmente al resultado reflejado en este estudio. La interacción con Cajas de Compensación, Fondo Nacional del Ahorro y otros posibles actores que puedan generar respuesta a las estadísticas presentadas es parte de la gestión que puede realizarse desde la Secretaria de Talento Humano. De otra parte, alianzas y otras figuras con ferreterías, constructoras y actores del medio constructivo pueden ponerse de manifiesto en estas acciones a desarrollar.

Igualmente es importante considerar los temas relacionados con el ciclo de vida del servidor público. Especialmente porque la planta global se encuentra representada por trabajadores mayores de 45 años que se encuentran en la recta final de éste ciclo, haciéndose necesario el fortalecimiento de las acciones propias de los planes de pre-pensionados. Generar asesorías tempranas en materia de pensión responde a los requerimientos propios de los trabajadores.

Finalmente, en aras de un mejor entendimiento e integralidad en las acciones y planes a desarrollar, se requiere la información contenida en el diagnóstico de riesgo psicosocial, cuyos resultados son un valioso insumo a tener en cuenta para éstos análisis y ejercicios proyectivos.

Secretaría de Talento Humano

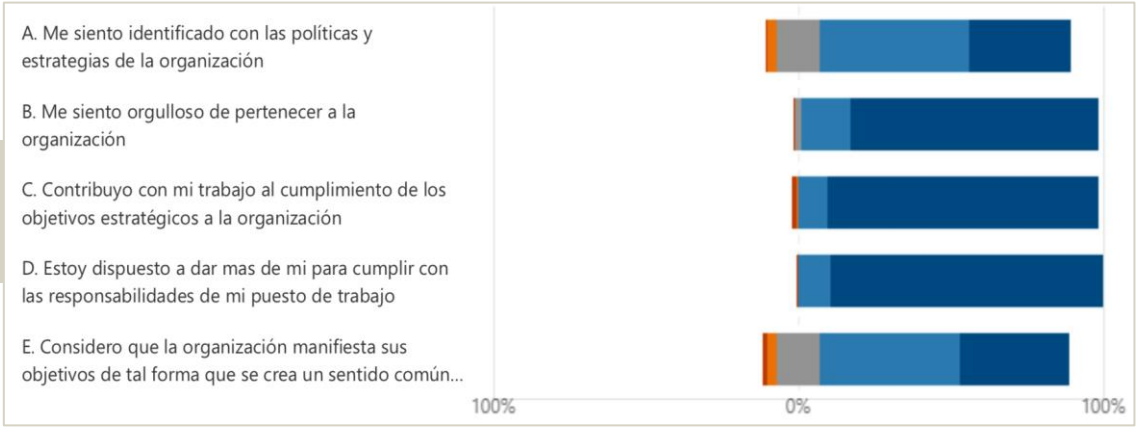
lo tiene todo. Barrancabermeja
GOBIERNO DISTRITAL

Clima Laboral

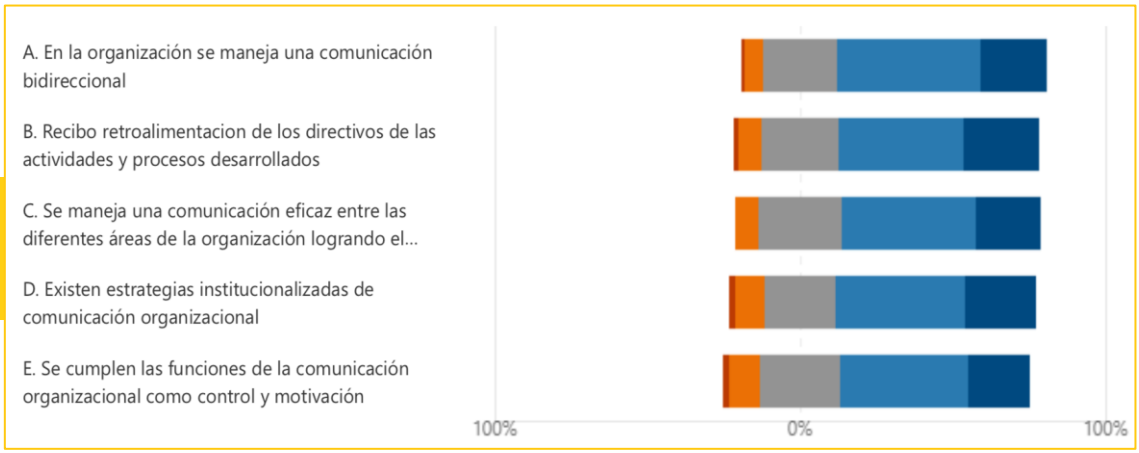
343 Respuestas

NUNCA | CASI NUNCA | OCASIONAL MENTE | CASI SIEMPRE | SIEMPRE

Identidad Laboral



Comunicación Organizacional



Credibilidad y liderazgo

Secretaría de Talento Humano

lo tiene todo. Barrancabermeja
GOBIERNO DISTRITAL

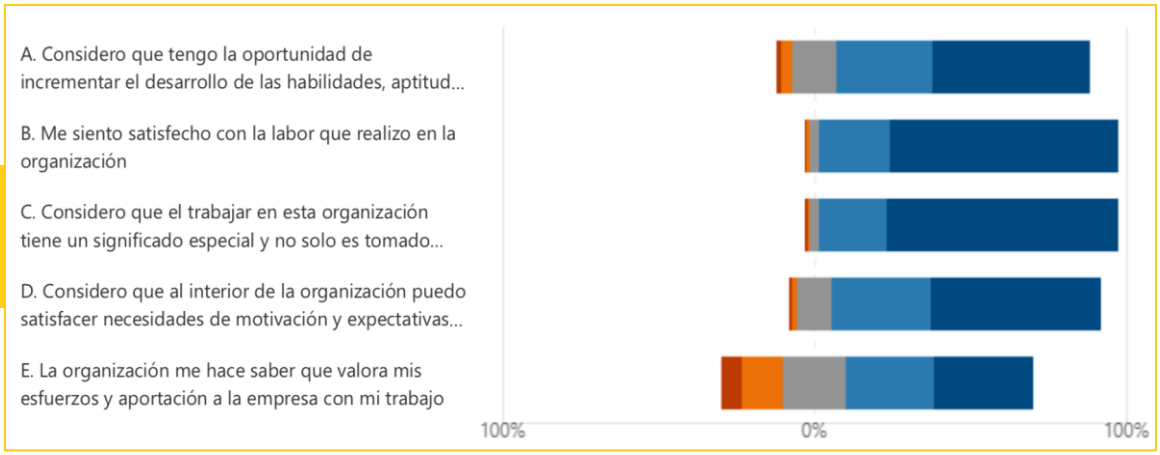
Clima Laboral

343 Respuestas

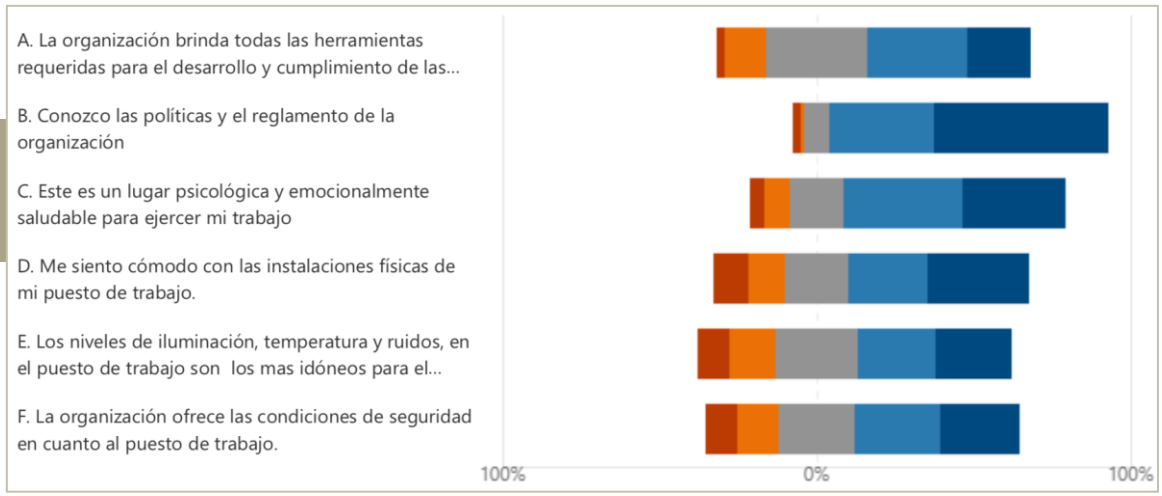
NUNCA | CASI NUNCA | OCASIONAL MENTE | CASI SIEMPRE | SIEMPRE

Relaciones Sociales

Desarrollo Personal



Condiciones del trabajo



Secretaría de Talento Humano

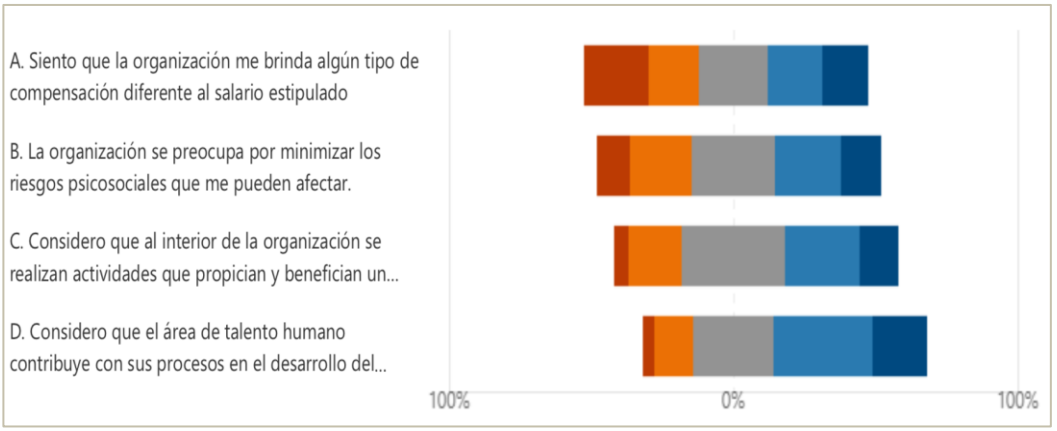
lo tiene todo. Barrancabermeja
GOBIERNO DISTRITAL

Clima Laboral

343 Respuestas

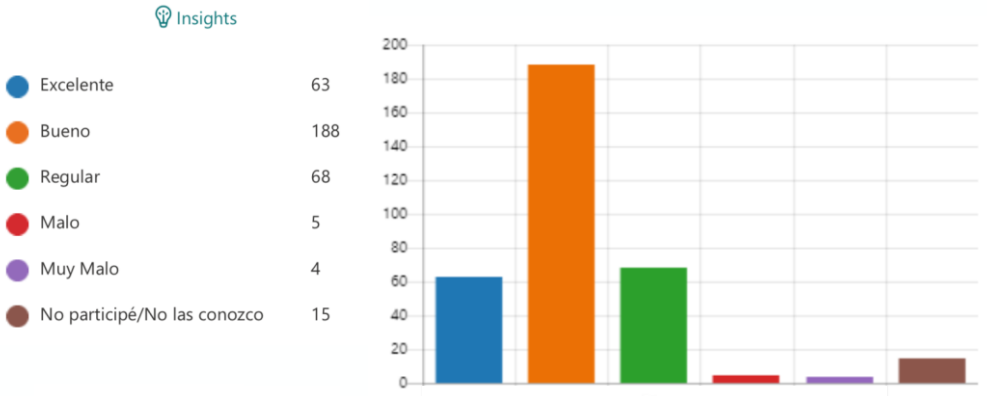
NUNCA CASI NUNCA OCASIONAL MENTE CASI SIEMPRE SIEMPRE

Beneficios Laborales



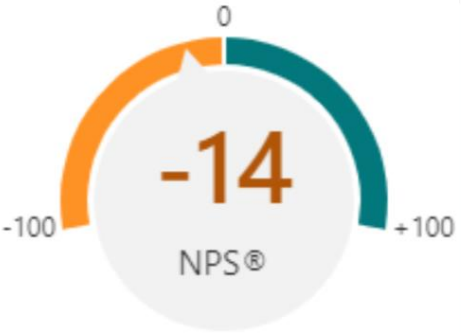
Evaluación de estrategias y formulación de necesidades

Evaluación de estrategias y actividades de Talento Humano



Auto evaluación

Promotores	84
Pasivos	128
Detractores	131



Un buen puesto de trabajo es lo más importante para hablar de salud y bienestar.
Se trabaja con las uñas

La naturaleza y horarios de algunos cargos nos impide participar:
Colegios
Comisarias
Inspecciones

Los planes de acción deben ser específicos. No todos necesitamos lo mismo.
Planes por área es lo ideal

Hay que tener en cuenta que nuestra Entidad es pública y eso afecta la objetividad y la toma de decisiones. Uno no se siente valorado a veces

Talento Humano trata de hacer lo mejor, pero les falta presupuesto.
Le dejan RRHH a los jefes y hace falta TH

Se esfuerzan, hacen buenas actividades y tratan de mejorar el ambiente laboral. Van por buen camino

Los aportes cualitativos del diagnóstico son imprescindibles para realizar una buena lectura situacional de las condiciones laborales. En general la gente visibiliza el esfuerzo del área de Talento Humano, pero se necesita inversión en mobiliario, equipos, acondicionamiento de puestos de trabajo y mejoramiento de los espacios. El camino para el 2022 debe enfocarse en dimensionar las necesidades de cada área e invertir en infraestructura y mejoramiento de los puestos de trabajo. En segunda medida se deben innovar las capacitaciones y buscar el efecto continuo de los programas para lograr procesos y no actividades aisladas. Las rutas que ofrece MIPG en talento Humano pueden ser una buena alternativa. Se requieren actividades familiares y refrescar la estrategia en tiempo de pandemia. Implementar un PECI puede ayudar a mejorar el clima laboral y generaría bienestar.

Se requiere involucrar la familia, más integración, más unión. No he visto actividades familiares

08 Programa de Bienestar Factor H 2022

Secretaría de Talento Humano

lo tiene todo. Barrancabermeja
GOBIERNO DISTRITAL

FACTOR H

ALCANCE

Planificar, hacer, verificar y actuar sobre un plan de acciones y estrategias concatenadas y específicas que agreguen valor al gerenciamiento del activo más valioso del Distrito:
"Sus servidores"

OBJETIVO

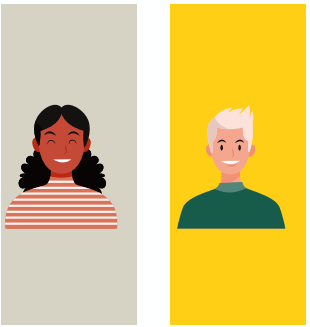
Diseñar un plan de acción basado en las necesidades, condiciones de trabajo y características del Talento Humano del Distrito de BcaBja a fin de eficientar la realidad laboral en términos de salud, bienestar, así como el servicio al ciudadano

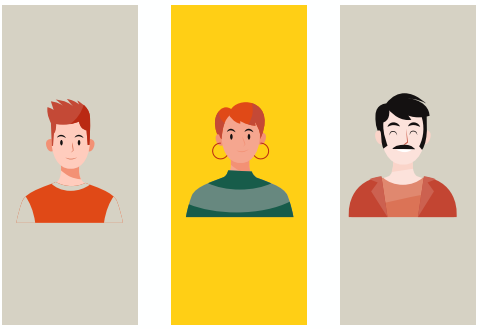
RUTAS

- Ruta de la Felicidad
- Ruta del Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del Análisis de datos

CICLOS

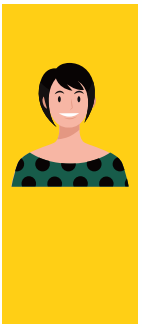
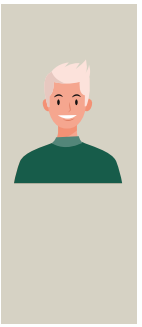
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro





Evaluación – Indicadores – Mediciones 2022

08 Ejes, planes y programas

Ejes

- **Gestión del Cambio**
- **Servidor Distrital**
- **Resiliencia organizacional**

Dada la realidad mundial, las necesidades del Distrito y la planeación estratégica de la Entidad se proponen éstos tres ejes temáticos para transversalizarlos en las 7 dimensiones de MIPG

Programas

- **Bienestar Social e incentivos**

- Prepensionados
- Salario Emocional
- Convivencia Institucional
- Recreación y Deportes
- Entorno Saludable
- Actividades Socio-Culturales
- Seguridad y Salud Integral
- Programa de Reconocimiento e incentivos